



Double fin de période d'essai

Par **croissy**, le **21/06/2012** à **13:33**

Bonjour,

J'ai été embauché (et même coopté) en CDI en 2009 dans une SSII qui a mis fin à ma période d'essai au bout d'un mois alors que mon travail donnait satisfaction. La décision était motivée par la conjoncture économique, ce qui constituait une rupture abusive du contrat de travail. Mais le PDG m'ayant fait par écrit une promesse de ré-embauche, je ne l'avais pas attaqué en justice.

Suite à une longue galère, j'ai décidé de jouer mon joker et de mettre mon orgueil dans ma poche et de revenir dans cette entreprise en début d'année. Nouveau contrat identique au premier, mais comportant une clause de période d'essai de 3 mois renouvelable.

Malheureusement, un petit chef ayant tout fait pour me pourrir auprès de ses supérieurs a obtenu que ma période d'essai soit renouvelée, puis finalement arrêtée. J'ai donc travaillé 5 mois pour eux cette année, le temps de finir un projet... :-/

Ayant l'impression d'avoir été vraiment roulé dans la farine, j'ai consulté un juriste qui m'a indiqué que certes, la rupture de contrat en 2009 était abusive, mais que, comme l'entreprise avait tenu sa promesse de me ré-embaucher et que les faits de 2009 remontent à loin dans le temps, il ne serait pas facile d'obtenir des dommages et intérêts devant les Prud'hommes, malgré l'injustice et le côté immoral de l'employeur. Il m'a dit de chercher dans la jurisprudence.

En cherchant sur le web, il semblerait que la promesse d'embauche qui ne mentionne pas de période d'essai invalide la clause du le contrat de travail :

<http://www.net-iris.fr/veille-juridique/jurisprudence/13915/la-periode-essai-doit-etre-prevue-des-la-promesse-embauche.php>

Mais est-ce que l'e-mail du PDG de 2009, où il m'expliquait les difficultés économiques et me disait «tu pourras revenir plus tard», était une promesse d'embauche en bonne et due forme?

Merci de me dire ce que vous pensez de cette histoire...

Cordialement,
Un salarié

Par **P.M.**, le **21/06/2012** à **14:23**

Bonjour,

Il faudrait donc savoir si vous avez commencé à travailler lors de la nouvelle embauche sans que le contrat de travail prévoyant la période d'essai ait été signé et par ailleurs, si vous avez donné votre accord explicitement pour son renouvellement ainsi que si vous étiez cadre ou technicien...

Suivant le texte précis du mail vous expliquant des difficultés économiques pour motiver la rupture de la première période d'essai et si vous l'avez conservé me semble pouvoir permettre un recours...

Par **croissy**, le **21/06/2012** à **15:07**

Bonjour,

Merci pour cette réponse. J'étais cadre, donc 3 mois renouvelable c'est ok. Et je me souviens avoir signé le contrat au soir du premier jour, mon chef ayant insisté pour que je le signe le jour-même...

Le seul point potentiellement litigieux du point de vue légal en 2012, c'est que le renouvellement de la période d'essai m'a été communiqué par un papier signé par l'employeur, remis en mains propres. Je ne l'ai pas signé moi-même. Ont-ils fait une erreur?

J'ai bien sûr gardé l'e-mail du PDG datant de 2009 sur les difficultés économiques comme justification à la fin de mon contrat, et il est sans ambiguïté sur le fait que je pourrais revenir plus tard.

Voilà je pense avoir tout expliqué, est-ce que vous pensez que ce dossier est suffisamment valable pour mériter d'aller chez un avocat? Car j'ai un rendez-vous pour mercredi prochain et la personne que j'ai eue au téléphone m'a demandé d'apporter tous les éléments écrits pouvant servir à cette affaire, mais ce qui ne me plaît pas trop ce sont les honoraires «qui dépendent du client» (je cite et ça fait peur, surtout quand on est chômeur en fin de droits).

Cordialement,
Un salarié

Par **janus2fr**, le **21/06/2012** à **16:12**

[citation]Le seul point potentiellement litigieux du point de vue légal en 2012, c'est que le renouvellement de la période d'essai m'a été communiqué par un papier signé par l'employeur, remis en mains propres. Je ne l'ai pas signé moi-même. Ont-ils fait une erreur?
[/citation]

Bonjour,

Effectivement, il y a erreur...

La période d'essai ne peut pas être renouvelée sans votre accord explicite.

On peut donc considérer ici que vous n'avez pas donné votre accord et donc que la période d'essai n'a pas été renouvelée.

[citation]Un arrêt de la cour de cassation vient de préciser que la signature par le salarié, d'un document de l'employeur précisant le renouvellement de la période d'essai, ne respecte pas les critères d'un accord exprès et non équivoque du salarié !!! :

Cass. soc. 25 novembre 2009 n° 08-43.008 (n° 2357 F-PB), Sté Costimex c/ Jacquemin

Le renouvellement ou la prolongation de la période d'essai doit résulter d'un accord exprès des parties et exige une manifestation de volonté claire et non équivoque du salarié ne pouvant être déduite de la seule apposition de sa signature sur un document établi par l'employeur.

Selon les articles L 1221-21 et L 1221-23 du Code du travail, la période d'essai peut être renouvelée une seule fois si un accord de branche étendu le prévoit et si la lettre d'engagement ou le contrat de travail stipule expressément cette possibilité de prolongation.

Si l'employeur entend se prévaloir de la faculté de renouvellement, il doit le faire savoir au salarié avant l'expiration de la première période (Cass. soc. 29 novembre 2000) et recueillir son accord.

Selon la jurisprudence, cet accord doit être exprès et non équivoque (Cass. soc. 11 octobre 2000). Il ne peut résulter de la seule poursuite du travail (Cass. soc. 4 octobre 2000) ou de l'absence de réserve du salarié sur le contenu de la lettre l'avisant de la prolongation (Cass. soc. 5 mars 1996).

Dans l'arrêt du 25 novembre 2009, la Haute Juridiction confirme que la signature par le salarié de la lettre de l'employeur énonçant le renouvellement d'un commun accord ne constitue pas une manifestation de volonté claire et non équivoque.

La cour d'appel a pu en l'espèce estimer que cette signature ne matérialisait pas clairement l'acceptation de l'intéressé. Il a déjà été jugé dans le même sens que la signature apposée par le salarié sur un document d'évaluation par lequel l'évaluateur propose à l'employeur le renouvellement de la période d'essai ne peut valoir accord exprès de l'intéressé sur ce renouvellement (Cass. soc. 15 mars 2006).

Il est donc conseillé à l'employeur d'exiger une mention manuscrite du salarié. Par exemple, le renouvellement de la période d'essai a été jugé valable lorsque l'intéressé a expressément écrit : « en l'espèce mon accord pour le renouvellement est bien exprès et sans équivoque » (Cass. soc. 11 octobre 2000).[/citation]

Par **P.M.**, le **21/06/2012** à **17:13**

Vous pourriez donc à mon avis sur la foi du mail concernant la rupture de la période d'essai du premier contrat qui ne mettait donc pas en cause vos compétences professionnelles et sur le fait que la rupture du second contrat n'était plus possible sans respecter la procédure de licenciement puisque la période d'essai n'a pas été renouvelée avec votre accord explicite,

réclamer réparation à l'employeur...

Les honoraires d'un avocat sont toujours libres sauf dans le cas de l'[Aide Juridictionnelle](#) et vous pourriez voir si vous y auriez droit...

Je vous conseillerais en tout cas de conclure une convention d'honoraires dès le départ...

Par **croissy**, le **26/07/2012** à **17:56**

Bonjour,

Un mois vient de passer. Je vous remercie pour vos conseils qui m'ont motivé à aller voir un avocat, qui a confirmé vos propos sur l'irrégularité du renouvellement de la période d'essai. Mon affaire est donc gagnable devant les Prud'hommes.

Ayant écrit à mon ex-employeur pour lui expliquer ma vision des choses et les suites judiciaires possibles, il m'a demandé de chiffrer l'indemnisation que je demande, et j'ai dit « 1 an de salaire ». Comme je m'y attendais, il m'a répondu que dans ce cas, nous irions devant les Prud'hommes, car là-bas je pourrais obtenir entre 1 et 3 mois. Du coup il m'a proposé une indemnité égale à 3 mois de salaire...

De son côté, mon avocat m'a dit que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse peut monter [s]au maximum[/s] à 6 mois de salaire. L'indemnité pour non-respect du délai de préavis sera, lui, équivalent à 1 mois de salaire. Il y a aura d'autres demandes dans le dossier, mais probablement que l'essentiel sera l'indemnité de licenciement (donc au maximum 6 mois de salaire + 1 mois).

Pensez-vous que l'arrangement amiable (3 mois de salaire) proposé par l'employeur est correct? Comme je l'ai écrit précédemment, je n'ai pas travaillé très longtemps pour cet entreprise, 1 mois en 2009 et 5 mois en 2012 (plus un mois de préavis non effectué), mais je trouve qu'étant donné le précédent de 2009, la moralité de l'employeur risque d'être difficile à défendre. Du coup j'espère obtenir au moins 6 mois de salaire d'indemnisation, mais les juges vont-ils être sensibles à cet argument du précédent de 2009?

D'autre part, puis-je demander aux Prud'hommes de condamner mon ex-employeur à rembourser Pôle-Emploi pour la période 2009-2011?

Merci de vos avis, ce forum est vraiment d'utilité publique!

Cordialement,
Un salarié

Par **P.M.**, le **26/07/2012** à **18:44**

Bonjour,

Pour être un peu plus précis, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse est au minimum de 6 mois de salaires mais après 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés, avant c'est fonction du préjudice subi...

Avant un an de présence, sauf disposition plus favorable à la Convention Collective applicable, il n'y a pas d'indemnité de licenciement...

Le préavis que vous devrait l'employeur est celui qui est prévu à la Convention Collection en cas de licenciement...

En cas de licenciement abusif le remboursement des indemnités de chômage mis à la charge de l'employeur ne peut être supérieur à 6 mois...

Vous avez donc les éléments mais il ne faut quand même pas vous attendre à obtenir des indemnités extraordinaires car le juridictions restent timides dans leur fixation...

Par **croissy**, le **27/07/2012** à **11:02**

Bonjour

Et si j'accepte l'offre qui m'est faite afin d'en finir au plus vite, quelles sont les précautions à prendre pour que cela soit légal? De mon point de vue, il faudrait une trace écrite (lettre) pour justifier ce versement d'argent, mais l'employeur ne veut pas en entendre parler. L'argent reçu serait-il net d'impôts? Il me dit que oui, j'ai de gros doutes!

Cordialement,
Un salarié

Par **P.M.**, le **27/07/2012** à **19:00**

Bonjour,

Si l'employeur ne veut pas conclure une transaction, c'est inconcevable et à la limite, vous pourriez poursuivre en plus la procédure...

Normalement, les indemnités versées pour réparer l'absence du respect de la procédure de licenciement ou pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sont exonérées d'impôt...

Par **croissy**, le **30/07/2012** à **19:19**

Bonjour,

En fait, je crois que je n'ai pas bien compris ce qu'il m'a dit. Il a utilisé le mot transaction, mais a dit ensuite qu'il ne voulait rien écrire. Après réflexion, je pense que cela signifie que lui garderait un papier signé par moi, mais qu'en ce qui me concerne, je n'aurais aucun papier venant de lui.

Sur ma question de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, pensez-vous que les juges calculeront l'indemnité pro-rata temporis? Car si 2 ans c'est au moins 6 mois de salaire, pour 6 mois j'aurais 1,5 mois+1 mois pour le préavis non respecté. Et du coup 3 mois ça serait à peu près ce que je pourrais avoir au tribunal.

Merci,

Un salarié

Par **P.M.**, le **30/07/2012** à **19:43**

Bonjour,

Chacune des parties doit obligatoirement avoir un exemplaire de la transaction bien sûr, mais je pense que ce que l'employeur a voulu dire c'est qu'avant qu'elle ne soit conclue il ne voulait en aucun cas en faire la demande par écrit...

Il ne peut être question de prorata temporis sur l'indemnité minimale après 2 ans d'ancienneté puisque c'est fonction du préjudice subi...