



rupture abusive période essai CDI ???

Par **tathias**, le **12/04/2011** à **19:33**

Bonjour à tous,

Je vous expose mon problème, merci d'avance pour votre aide.

J'ai démissionné d'un CDI d'une durée approximative de 15 mois pour un autre CDI dont la période d'essai est de 2 mois. Le directeur de site qui m'a fait une proposition d'embauche puis signer mon CDI est parti une semaine après. Son remplaçant, 1 mois et 6 jours après la signature de mon contrat souhaite mettre fin à ma période d'essai jugeant que mon salaire serait trop élevé par rapport à ma fonction. Quels sont mes recours ???

Par **micpaq**, le **12/04/2011** à **20:46**

En principe, si un employeur met fin à une période d'essai, c'est que le salarié ne convient pas. Donc il ne devrait pas être mis fin à votre contrat pour une question de salaire. Mais le problème, c'est que l'employeur qui met fin à une période d'essai n'a pas à en motiver la raison. Vous voyez, je pense, où je veux en venir.

Par **tathias**, le **12/04/2011** à **21:03**

Merci de votre réponse, mais dans mon cas ne s'agit il pas d'une rupture abusive ??? J'ai été recruté par un cabinet de ressources humaines et passé des tests en conséquence j'exerce mon métier depuis plus de douze ans et le poste que j'occupe à l'heure actuelle ne requiert pas plus de compétences que je ne possède.

Par **micpaq**, le **12/04/2011** à **21:46**

Rupture abusive, certainement, mais toute la difficulté réside dans le fait de mettre au jour les réels motifs qui ont conduit à cette rupture ! Comme je vous l'ai dit, l'employeur n'a pas à motiver les raisons pour lesquelles il met fin à cette période d'essai. Il va falloir être convaincant devant le juge.

Par **tathias**, le **12/04/2011** à **22:49**

Est ce que lors de mon entretien avec le directeur de site je suis accompagné du délégué du personnel et que celui ci témoigne en ma faveur ou bien si j'enregistre cet entretien ???

Par **djag**, le **12/04/2011** à **23:58**

quel est le contenu de la lettre de rupture?
votre employeur invoque t-il un motif?

nb: l'employeur n'a pas besoin de motiver la rupture de la période d'essai comme vous l'a précisé la personne du message précédent. Aussi la rupture de la période d'essai n'est pas un licenciement, cest pourquoi je m'interroge sur votre qst qui est de savoir si vous devez enregistrer l'entretien.

Par ailleurs l'employeur doit respecter la procédure de licenciement si il a invoqué un motif disciplinaire dans la lettre de rupture.

la rupture sera considérez comme abusif si vous arrivez à prouver que le motif de la rupture n'est pas inhérent à votre personne comme par exemple le fait que votre salaire est trop élevé. il est donc important que vous puissiez matériellement le démontrer.

Par **tathias**, le **13/04/2011** à **17:51**

Bonjour, j'ai eu un entretien avec le nouveau directeur de site ce matin où il m'a fait part verbalement de son désir de mettre fin à ma période d'essai prétextant que mon salaire est trop élevé en rapport de mes compétences. Un deuxième entretien avec les délégué du personnel et le chef d'atelier qui me tient un autre discours invoquant le fait que l'ancien directeur s'est trompé de profil dans son recrutement (alors que l'ancien directeur, le chef d'atelier et le responsable de secteur étaient présents le jour de mon entretien !!!) et que finalement ils n'ont pas le temps de me former, ce qu'il était question au départ, et qu'ils recherchent quelqu'un d'opérationnel de suite.

Je veux bien que l'employeur n'est pas à manifester le motif de la rupture, mais je pense que je n'ai pas à faire les frais de leur changement de cap et je compte bien leur réclamer un dédommagement !!!

Par **tathias**, le **14/04/2011** à **17:44**

Bonjour, j'ai pris contact avec l'inspection du travail et effectivement l'employeur n'a pas à motiver les raisons de la rupture de la période d'essai, mais celle-ci ne se justifie que par un problème de compétences liée au poste.

J'attends donc une confirmation écrite de la notification de rupture que je vais aussitôt contester par contre c'est à moi qu'il incombe de prouver que c'est une

rupture abusive.

Pour cela j'ai retrouvé l'offre d'emploi passée par le cabinet de recrutement où il n'est pas spécifié que le candidat doit connaître impérativement la marque de machine que l'entreprise possède, j'ai d'autre part mon expérience professionnelle dans le même domaine d'environ 13 ans, et enfin mon contrat de travail qui stipule ma fonction ainsi que la fiche de poste qui détaille mes missions.

Je pense qu'avec cela je suis blindé pour saisir les prud'hommes et j'attends leur courrier avec impatience.

Merci de vos réponses si vous avez d'autres conseils ou suggestions.