Image not found or type unknown

SSII - Arrêt de la période d'essai

Par **Oxygene44**, le **16/12/2015** à **14:34**

Je plante le décor.
J'ai signé avec une société de services (SSII) un contrat de travail en CDI pour une mission qui a débuté chez un client le 07/09/2015. J'ai amené moi-même cette mission en cultivant le client en question (cette SSII n'a don rien fait pour trouver cette mission). Pour raisons budgétaires et changement d'organisation, le client met fin à ma mission le 08/01/2016. Je suis en période d'essai (statut cadre, période d'essai de 4 mois renouvelable 3 mois, renouvellement qui a bien sur était réalisé).
Cette SSII a évoqué de mettre un terme à ma période d'essai car il est peut probable qu'elle me retrouve une mission assez rapidement et donc que je devienne une charge financière pour l'entreprise (les SSII ne prennent plus de risques).
Est-il possible et même souhaitable d'amener cette société devant le conseil des prud'hommes pour rupture abusive de la période d'essai. Une période d'essai est fait pour évaluer les compétences d'un employé, non ? Je suppose que la solution envisagée est de trouver n'importe quel prétexte pour mettre un terme à cette période d'essai.

Par **P.M.**, le **16/12/2015** à **18:44**

Bonjour,
Il faudrait savoir si vous avez donné votre accord expressément au renouvellement de la période d'essai...
Puisque vos compétences ne sont pas remise en cause, l'employeur devrait éventuellement respecter la procédure de licenciement économique en le motivant sans pouvoir rompre la période d'essai autrement et si vous vouliez exercer un recours si cela n'était pas le cas, je vous conseillerais de recueillir les preuves de ce que vous relatez...

Par **Oxygene44**, le **17/12/2015** à **10:30**

Le renouvellement de ma période d'essai a été signifié par courrier en LRAR, j'ai renvoyé le courrier avec mon accord aussi en LRAR. Le critère avancé pour renouveler ma période d'essai initiale de 4 mois à une seconde période d'essai de 3 mois est le montant de mon salaire (et oui, on est dans le merveilleux monde des SSII, bienvenue chez Escroc Consulting). Je n'ai pas de traces écrites du motif de renouvellement, juste un coup de téléphone d'un responsable d'affaires (un Mickey en cravate), le motif n'est pas spécifié dans la lettre qui m'a été envoyée.

Je sens que cette situation va tourner à mon désavantage car ils vont me proposer des missions éloignées de mon domicile pour que je les refuse (je leur ai signifié ma zone de mobilité par mail mais mon contrat spécifie une mobilité sur la France entière).
Ces SSII utilisent un mécanisme que l'on appelle inter-contrats, est-ce que je peux les obliger à respecter ce mécanisme sachant que l'arrêt de cette prestation n'est pas de ma responsabilité mais celle du client qui pour raison budgétaire met un terme à cette prestation.
J'ai, entre autres documents, un ordre de mission de cette SSII m'indiquant que la durée prévisionnelle de cette mission était de 6 mois reconductible, est-ce que je peux mettre en avant cette durée inscrite dans ce document pour que cette SSII me verse les 2 mois restant (4 mois exécutés au 08/01/2016).

Par **P.M.**, le **17/12/2015** à **10:56**

Bonjour,
L'employeur n'a pas à motiver le renouvellement de la période d'essai autrement que parce que cela est prévu à la Convention Collective et au contrat de travail mais vous devez donner votre accord expressément et il semble que cela ait été fait...
Tout dépend comment la clause de mobilité avec une zone géographique sur la France entière est rédigée mais la différence c'est que si vous refusez une mission trop éloignée cela constituerait éventuellement une cause réelle et sérieuse de licenciement sans que ce soit une faute grave mais déjà l'employeur devrait respecter la procédure de licenciement et il faudrait que sa mise en oeuvre soit dans le seul intérêt de l'entreprise sachant qu'il ne faudrait pas confondre une mutation avec une mission...
Par ailleurs, la mission devrait prévoir les conditions de l'hébergement et/ou des frais de déplacement...
Effectivement, vous pourriez souligner que l'ordre de mission que vous avez accepté pour des conditions précises s'il ne peut se poursuivre chez le même client devrait faire l'objet d'un inter-contrat ou au moins que celle de nouveau proposée soit dans des conditions similaires jusqu'à son terme initial...

Par **Oxygene44**, le **17/12/2015** à **11:13**

Voici la clause de mobilité géographique inscrite dans mon contrat de travail :
Ainsi, contenu de la nature des fonctions du salarié et en cas de besoins justifiés notamment par l'évolution de ses activités, de ses clients, ou de son organisation, et plus généralement la bonne marche de l'entreprise, le salarié se rendra mobile dans toute la France, cette mobilité acceptée par le salarié étant une condition sans laquelle la société n'aurait pas conclu le présent contrat de travail.

D'un point de vue contrat commercial, je me demande aussi quels sont les termes du contrat concernant ma prestation et de façon plus précise si ce contrat comprend des pénalités concernant les engagements de chaque partie (client, SSII)

Par **P.M.**, le **17/12/2015** à **11:18**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il semble que la clause de mobilité puisse être applicable aussi pour les missions donc à ce niveau-là rien à redire mais tout dépend des conditions de la mission en elles-mêmes Effectivement, je pense que le contrat commercial comporte des pénalités que l'employeur devrait récupérer, il pourrait donc les utiliser pour respecter l'engagement de la mission...

Par **Oxygene44**, le **17/12/2015** à **11:30**

Et obtenir une copie du contrat commercial passé entre client et SSII risque d'être une mission impossible. Je vais quand même essayer côté client d'avoir cette information

Par **P.M.**, le **17/12/2015** à **13:02**

Cela pourrait être évoqué en cas de recours même s'il conviendrait de séparer les relations commerciales de celles du Droit du Travail...

Par **Oxygene44**, le **17/12/2015** à **13:34**

Je suis d'accord sur le principe mais cette situation a pour origine une décision du client. Si une SSII n'est pas capable de supporter un inter-contrat, on ne fait pas se métier. Je doute que cette SSII ne prenne pas en compte ce genre de risques puisque c'est un risque spécifique à ce type d'entrprises

Par **P.M.**, le **17/12/2015** à **13:54**

C'est justement pour ça que même si le contrat commercial ne comporte pas de pénalité, il doit quand même assumer cela vis à vis du salarié...

Par **Oxygene44**, le **22/12/2015** à **16:09**

Je vais rester sur la ligne du droit du travail.
Cette SSII (comme beaucoup d'autres) va, après cet arrêt de mission indépendant de ma volonté, me proposer des missions éloignées afin que je refuse celle-ci (il faut bien trouver un prétexte pour arrêter une coopération et l'arrêt de cette mission pour raison financière propre au client n'est pas une raison recevable car elle , je le répète, indépendante de ma volonté).
Le renouvellement de ma période d'essai m'a été signalé avant cet événement (renouvellement de 3 mois). Il faut un préavis côté employeur pour signifier l'arrêt d'une période d'essai. Est-ce que peu contraindre cette société à me payer ce préavis (je ne serais plus en mission alors), voire même à payer l'intégralité des 3 mois à venir ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **22/12/2015** à **16:36**

Bonjour,
Comme je vous l'ai indiqué, il ne s'agit plus d'une rupture de la période d'essai mais d'un licenciement même s'il a lieu pendant la période d'essai, l'employeur devrait donc respecter la procédure avec convocation à un entretien préalable au cours duquel je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité devrait être rappelée dans la convocation puis ensuite, après notification, respect du préavis...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés