



Rupture période d'essai par l'employeur

Par **srg**, le **24/09/2014** à **14:22**

Bonjour,

Après un entretien passé le 11 Juillet dernier durant lequel mes conditions d'embauche m'ont été présentées, j'ai débuté à mon poste de formatrice le 5 Septembre 2014 (contrat CDD avec une période d'essai d'un mois). Le 10 Septembre (contrat non établi et non signé), j'ai été informée par mail que, suite à une méprise de mon interlocuteur lors de l'entretien du 11 Juillet, mon nombre d'heures et mon taux horaire de rémunération seraient réduits. Une proposition orale, très éloignée de la proposition initiale, m'a été faite le 11 Septembre; proposition que j'ai écartée. Suite à cette modification de portage, je reçois en mains propres le 15 Septembre avec étonnement un contrat reprenant les conditions initialement prévues lors de l'entretien d'embauche ainsi qu'une lettre de rupture de ma période d'essai. La directrice m'informe également qu'un autre formateur a été recruté le 12 Septembre pour me remplacer après mon délai de prévenance.

A votre avis, puis-je saisir le Conseil des Prud'hommes pour rupture de période d'essai abusive?

Je vous remercie d'avance pour votre réponse,
Cordialement,

Par **P.M.**, le **24/09/2014** à **15:38**

Bonjour,

Tout dépend si vous avez signé un contrat de travail antidaté car sinon en absence de contrat écrit, vous étiez en CDI sans période d'essai et donc l'employeur aurait dû respecter la procédure de licenciement avec convocation à un entretien préalable et vous le notifier en le motivant même si vous ne précisez pas jusqu'à quelle date vous avez travaillé...

Par **srg**, le **24/09/2014** à **17:03**

Je vous remercie pour votre réponse.

Un contrat écrit daté du 5 Septembre m'a été remis le 15 Septembre en même temps que la lettre de rupture. Je n'ai pas signé ce contrat.

J'ai travaillé au sein de l'établissement jusqu'au 17 Septembre, délai de prévenance de 48H inclus.

Cordialement,

Par **janus2fr**, le **24/09/2014** à **17:06**

Bonjour,

Comme vous l'a dit PM, puisque vous n'avez pas signé de contrat, il ne pouvait pas être question de période d'essai et donc pas plus de rupture de période d'essai.

Donc ici, ce n'est pas une rupture abusive de période d'essai, mais un licenciement sans cause et sans respect de la procédure.

Par **P.M.**, le **24/09/2014** à **17:09**

Donc, j'allais dire que c'est parfait, puisque sans contrat écrit signé vous êtes en CDI sans période d'essai et que l'employeur ne pouvait que vous licencier comme je vous l'ai indiqué et qu'un recours devant le Conseil de Prud'Hommes a toutes les chances d'aboutir à moins que vous arriviez à un accord amiable avant...

Par **srg**, le **25/09/2014** à **17:04**

Bonjour,

Je vous remercie pour toutes vos réponses.

J'ai reçu ce jour mon solde de tout compte ainsi que mon attestation d'employeur. Cependant, sur cette dernière, le motif invoqué pour la rupture du contrat de travail est une rupture anticipée d'un contrat CDD à l'initiative de l'employeur alors que le 15 Septembre on m'a remis une lettre de rupture de période d'essai à l'initiative de l'employeur.

Cela a-t-il une incidence sur ma situation?

Cordialement,

Par **P.M.**, le **25/09/2014** à **18:10**

Bonjour,

C'est à la limite un mauvais point de plus contre l'employeur mais cela n'a aucune incidence éventuelle sur la reprise de votre indemnisation pour Pôle Emploi et ne vous empêche pas d'exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Je vous conseillerais de conserver une copie de tous les documents et mails...

Par **srg**, le **25/09/2014** à **21:14**

Re bonsoir,

Après examination de mon solde de tout compte, j'ai constaté la mention d'indemnités de fin

de contrat auxquelles il me semble je ne peux prétendre dans le cas d'une rupture de période d'essai. Que dois-je faire par rapport au chèque reçu?
Dois-je prévenir mon ex-employeur par courrier recommandé?
Encore merci pour vos réponses,
cordialement

Par **P.M.**, le **25/09/2014** à **21:33**

De toute façon, vous pouvez encaisser le chèque...
Vous pourriez effectivement prévenir l'employeur que vous entendez contester les conditions de la rupture de votre contrat de travail puisque vous étiez en CDI sans période d'essai...