



Périodes probatoire sans avenant, sans date de fin

Par **wanny29**, le **15/05/2014** à **19:42**

Bonjour,

Je suis salarié de ma société depuis 2007, j'exerce dans le service maintenance du PME de l'industrie du textile composite.

En septembre dernier, alors que j'étais technicien, le responsable du service démissionne. J'ai alors postuler pour le remplacer, après plusieurs courriers et entretiens la direction accepte ma candidature mais avec une période probatoire de 6 mois (bien entendu aucun document ou avenant n'a été établi). Durant cette période j'exerçais mes nouvelles fonctions sans tenir compte de mes heures et sans revalorisation salariale immédiate afin qu'en cas de non validation du poste je puisse reprendre mes anciennes fonctions. En contrepartie j'aurais dû recevoir, quel qu'en soit l'issue de la période probatoire, une prime de compensation entre mon salaire de l'époque et le salaire de la promotion. Au bout des 6 mois mes fonctions ont été validées et j'ai alors remis l'histoire de la prime sur le tapis. La réponse qui m'a été donnée était que cette prime était une compensation seulement si je n'avais pas le poste. Pas d'écrit pas de levier. Mon nouveau salaire a alors été fixé (et je le touche aujourd'hui) mais juste avant de signer l'avenant au contrat me validant à ce nouveau poste, un désaccord violent sur un point de travail est arrivé entre moi et le PDG (je n'avais aucune faute de mon côté). Depuis le PDG de ma société a souhaité rallonger cette période probatoire sans me donner de délai de fin mais en me donnant mon nouveau salaire (celui du poste de responsable).

Ma question est: combien de temps peut-il me maintenir en période probatoire et ce sachant que je n'ai aucun avenant ou écrit disant que je suis en période prob.

De plus depuis le début des cartes de visite on a été établi avec mes fonctions de responsable, l'organigramme de la société a été modifié, j'ai intégré le comité de direction de la société et je suis présenté en tant que responsable maintenance. Cela prouve-t-il que j'exerce ces fonctions depuis 9 mois?

J'ai le sentiment qu'on me laisse finir de gérer certains gros dossiers en cours après quoi on me dira que je ne fais pas l'affaire. Quel recours puis-je avoir?

Merci de vos réponses, et excusez la longueur de ce post.

A bientôt

Par **P.M.**, le **15/05/2014** à **20:46**

Bonjour,

Une période probatoire ne peut avoir lieu sans écrit et donc sans avenant qui doit par ailleurs être conclu en cas de modification essentielle du contrat de travail...

Vous auriez donc dû de toute façon percevoir le salaire correspondant à vos nouvelles fonctions depuis que vous les avez occupées...

Par **Juriste-social**, le **16/05/2014** à **11:02**

Bonjour,

En l'absence d'écrit, vous pouvez considérer que votre nouveau poste vous est définitivement acquis. Votre employeur ne pourra plus vous placer dans l'ancien poste sans votre accord écrit, dans le cas contraire il s'agira d'une modification unilatérale et illégale de votre contrat de travail.

Gardez donc les preuves de votre nouvel emploi (les fiches de paie où figure l'intitulé de votre nouveau poste). Le jour venu, si votre employeur vous dit finalement que la "période probatoire" n'a pas été concluante, vous lui direz peu importe car en l'absence d'écrit vous n'êtes pas en période probatoire mais bien dans vos nouvelles fonctions de manière ferme et définitive... Gardez-vous de demander le moindre écrit sur ce sujet et éviter d'envoyer des mails sur cette question (l'idéale est vraiment de n'avoir aucun support écrit évoquant la période probatoire).

Concernant vos salaires qui auraient dû être majorés en fonction de vos nouvelles fonctions, en l'absence d'avenant au contrat, il vous faudra démontrer que vous avez durant 6 mois occupé la fonction de responsable sans être payé en conséquence... Mais pour réclamer ce salaire, faute pour votre employeur de vouloir le payer, vous n'aurez d'autre choix que d'aller aux prud'hommes et donc d'introduire un procès avec les conséquences que ça peut avoir sur vos relations de travail...

A titre d'information, si vous n'exigez pas le paiement de ces salaires dès maintenant, vous pourrez encore le faire durant 3 ans devant le CPH...

Par **P.M.**, le **16/05/2014** à **13:33**

Bonjour,

De toute façon, à moins de vous laisser faire sur tous les plans y compris pour contrer l'application d'une période probatoire inexistante comme je l'avais déjà indiqué d'une manière concise, vous seriez bien obligé d'exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes si l'employeur ne voulait pas entendre raison, au risque d'entrer en conflit...

Par **wanny29**, le **16/05/2014** à **14:00**

Bonjour,

Merci beaucoup pour vos réponses qui m'apportent de réelles précisions.

Juste un point qui me paraît bancal c'est qu'aucun retour écrit ne m'a été remis me disant que ma candidature avait été retenue. Seul des notes de service et autres documents qualité officiel me présentant comme responsable (compte rendu de réunion de direction, responsable de processus...) ont paru et l'offre d'emploi à laquelle j'avais répondu a alors disparue dès ma prise de fonction. Ces données sont-elles recevables pour prouver que j'exerce ces fonctions depuis 9 mois?

Merci de votre retour.

Cordialement

Erwan

Par **P.M.**, le **16/05/2014** à **14:06**

Il faudrait donc que vous récupériez ces documents (ou leur copie) qui me semblent suffisamment probants pour même attester de votre date d'entrée en fonction...

Par **Juriste-social**, le **16/05/2014** à **14:59**

Oui ces documents établis par l'employeur sont suffisamment probants.

Par **wanny29**, le **16/05/2014** à **19:07**

Merci beaucoup pour vos réponses.

Je m'empresse de récupérer l'ensemble des documents pour les garder en cas de litige final.

Merci encore.

Cordialement,

Erwan