



# Rupture CDI en période d'essai et proposition CDIC

Par **Oxygene44**, le **02/04/2016** à **16:16**

**[s][fluo]Bonjour,[/fluo][/s]**

***formule de politesse indispensable sur le premier message***

Je plante le décor.

Je bosse chez X consulting comme prestataire de service dans l'ingénierie. Je suis dépendant de la convention collective Syntec. J'ai commencé à travailler dans cette société le 07/09/2015 pour un client. Cette mission a été arrêtée au début du mois de Janvier 2016 pour raison financière. Avant que cet arrêt de mission soit prononcé, la société qui m'emploie a décidé de renouveler ma période d'essai (4 mois initial, Renouvellement de 3 mois, cette période d'essai s'arrête donc le 06/04/2016).

Cette mission arrêtée, s'est suivie une période d'inter-contrat de 3 semaines, avant de commencer une mission chez un nouveau client, cette mission ayant un caractère inférieur à mes compétences, j'ai cependant accepté.

Selon X consulting, cette société ne dégage pas de marge bénéficiaire individuelle suffisante pour que je reste sur cette mission. Le client souhaitant que je reste sur cette activité a renouvelé ma mission jusqu'en Septembre 2016. Suite à ce renouvellement, X Consulting m'informe qu'il souhaite faire une rupture de contrat avant la fin de ma période d'essai (06/04/2016). Et si je désire continuer sur cette mission, X consulting me propose de continuer via un CDIC. Cependant, pour accepter ce CDIC, il faudrait que j'accepte une baisse de salaire annuel de 46000€ à 39000€.

Ce genre de proposition n'est-elle pas illégale ? Je ne vois pas pourquoi j'aurais à supporter une baisse de salaire importante de par les loups commerciaux de cette société.

Je tiens à préciser que c'est moi même qui ai proposé la première mission à cette société, que suite à cet arrêt, j'ai orienté les responsables d'affaires dans leurs prospections, que j'ai passé 3 entretiens chez des clients qui n'ont hélas pas donné suite.

Mes questions sont les suivantes :

- Cette proposition présente-t-elle un caractère illégal ?
- Est-ce que je peux amener cette société devant le conseil des prud'hommes en mettant en avant que cette rupture du contrat de travail pendant la période d'essai est abusive, qu'elle n'est pas conséquence d'une inadéquation de mes compétences sur les missions qui m'ont été données d'accomplir mais pour unique raison financière ?
- La proposition d'un CDIC suite à une rupture de contrat de travail n'est-elle pas illégale surtout si c'est pour la même activité ?

**[s][fluo]Merci.[/fluo][/s]**

***on remercie toujours à la fin d'une demande, les bénévoles qui lisent et répondent ne sont pas des robots***

Par **P.M.**, le **02/04/2016** à **20:57**

Bonjour,

Dans la mesure où vous accepteriez la modification du contrat de travail, il serait plus difficile d'exercer un recours ensuite...

L'employeur qui romprait la période d'essai, ce qui remettrait en cause vos compétences professionnelles pour conclure un CDIC ensuite ne pourrait à mon avis pas être pris au sérieux surtout si c'est pour la même qualification...

Par **Oxygene44**, le **03/04/2016** à **09:34**

Je ne vais pas accepter cette proposition, ce serait un aveu de faiblesse. J'ai appris que le renouvellement de ma mission a été effectuée par le client le 31/03/2016. Cette proposition (rupture de contrat de travail pendant la période d'essai, proposition de CDIC pour la même mission) m'a été faite le 01/04/2016 (et c'est pas un poisson d'Avril). La société X Consulting qui m'emploie ne pouvait donc ne pas être au courant du renouvellement de ma mission, cette proposition fait donc certainement suite à un échec de négociation commerciale avec le client pour je travaille actuellement.

J'ai un ordre de mission pur la première mission. J'attends d'avoir l'ordre de mission pour le renouvellement de celle-ci.

J'ai demandé à X Consulting de me confirmer les propos de cette conversation téléphonique du 01/04/2016 par mail mais je me demande si la solution n'est pas de faire celle-ci par courrier en RAR.

Ayant une éthique dans le travail, j'ai prévenu le client de cette situation, j'essaie d'obtenir les conditions commerciales de ma première mission et du renouvellement de ma mission actuelle.

Ma décision est prise d'amener cette société devant le conseil des prud'hommes

Par **P.M.**, le **03/04/2016** à **09:47**

Bonjour,

Vous pourriez éventuellement faire mine d'accepter la stratégie de l'employeur et une fois le CDIC en main, refuser de la signer...

Il est à noter que lors de la rupture de la période d'essai, l'employeur devrait respecter un délai de prévenance d'un mois...

Par **Oxygene44**, le **03/04/2016** à **10:09**

C'est une solution à laquelle j'ai pensé mais je doute que cette proposition de CDIC ne soit pas effectuée par voie de courrier mais plutôt au siège de X Consulting (histoire de ne pas laisser de trace si je refuse cette proposition).

Par **P.M.**, le **03/04/2016** à **10:17**

Vous pourriez essayer de demander d'emmener le contrat pour le signer après réflexion car si vous envoyez une lettre recommandée comme vous le prévoyez, l'employeur risque tout autant de se méfier...

Par **Oxygene44**, le **05/04/2016** à **07:43**

Comme je m'y attendais, plus de proposition de CDIC suite à la rupture de mon contrat CDI en période d'essai. J'ai demandé par mail au "gérant" de cette société X Consulting de formuler les propositions qui m'ont été faites le Vendredi 01/04/2016; Je vais chercher le courrier de rupture ce matin. Les différents mails envoyés restent sans réponse, X Consulting préférant le téléphone.

Est-ce que je peux réellement amener cette société devant le conseil des prud'hommes et prouver que cette rupture de contrat CDI en période d'essai est abusive ? Que la proposition de CDIC après cette rupture de CDI a un caractère illégal ? Cette décision peut-elle aboutir avec succès ?

J'ai indiqué à cette société que toute communication par téléphone serait désormais refusée Engager une procédure sur la base des mails échangés (qui est bien sûr devenu un monologue) est elle recevable auprès du conseil des prud'hommes ?

Je rappelle que X Consulting est une SSII et comme toute SSII elle doit être capable de gérer des erreurs de négociation commerciale. A priori, ce n'est pas le cas de celle-ci.

Par **P.M.**, le **05/04/2016** à **09:28**

Bonjour,

Je pense qu'il vous faut un peu de patience puisque vous n'avez même pas la notification de rupture de la période d'essai pour savoir aussi si l'employeur respecte le délai de prévenance...

C'est vous qui pouvez savoir si vous disposez de preuves comme quoi la période d'essai est rompue abusivement sachant que vous ne pouvez pas vous en apporter à vous même...

Il est à craindre que dans votre précipitation, comme je vous en avais mis en garde, votre insistance vis à vis de l'employeur par des mails dont j'ignore la teneur l'a fait se méfier de vous en procurer...

Par **Oxygene44**, le **05/04/2016** à **11:26**

J'ai la rupture de contrat sous les yeux. Délai de prévenance de 1 mois. J'ai un doute sur ce délai. Si on prend l'article suivant de la convention collective Syntec :

**ARTICLE QUATORZE - PREAVIS PENDANT LA PERIODE D'ESSAI**

Au cours de cette période, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier mois. Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera

d'une semaine par mois complet passé dans l'entreprise.

Le préavis donne droit au salarié de s'absenter pour la recherche d'un emploi dans les conditions fixées à l'article 16.

Le salarié sera payé au prorata du temps passé pendant la période d'essai.

Je suis entré dans cette société le 07/09/2015 et la lettre de rupture m'a été signifiée le 02/04/2016 donc selon le délai de 1 mois n'est pas recevable car j'ai presque passé 7 mois dans cette société (6 mois et 3 semaines pour être exact). Est-ce que je peux dénoncer le non respect du délai de prévenance ?

Il est clair que ma précipitation a sûrement du mettre la puce à l'oreille du "gérant" de cette société et qu'en conséquence ce gérant n'a pas voulu poursuivre en formulant ce CDIC. Cette histoire me servira d'expérience, ne jamais croire les belles paroles des "patrons" et "responsables d'affaires" n ne plus faire confiance aux SSII et aux pratiques plus que douteuses. Je sais que je n'aurais plus de réponses aux mails envoyés.

Je suis entré dans cette société le 07/09/2015 en amenant moi-même l'affaire chez un client. Cette mission s'est hélas arrêtée pour raison financière (c'est le son de cloche que j'ai eu), s'est poursuivie une période d'inter-contrat de 3 semaines pendant laquelle j'ai orienté les "responsables d'affaires" dans leurs prospections (j'ai les preuves par mails), j'ai fait 3 entretiens chez des clients qui n'ont, hélas, pas aboutis.

Je pense que, hélas, même si je tente une action devant le conseil des prud'hommes, la défense avancée par ce gérant va être de dire qu'il n'a jamais fait de proposition de CDIC après rupture du contrat CDI pendant ma période d'essai.

Par **P.M.**, le **05/04/2016** à **11:39**

Ce délai est celui prévu à l'[art. L1221-25 du Code du Travail](#) que je vous avais d'ailleurs indiqué, donc rien à dire à ce propos...

En revanche, il ne peut pas avoir pour effet de prolonger la période d'essai, autrement dit l'employeur ne peut pas vous le faire effectuer au-delà du 6 avril 2016 donc vous avez tout intérêt si l'employeur ne vous précise pas cette dispense tout en vous le payant à ne rien dire et à continuer votre mission pour vous permettre déjà d'exercer un recours sur cette base... Une fois cette date dépassée, vous pourriez essayer d'obtenir une attestation de l'entreprise cliente précisant leur complète satisfaction sans aller jusqu'à suggérer que la rupture de la période d'essai n'a pas de rapport avec vos compétences professionnelles mais qui pourrait vous servir...

Par **Oxygene44**, le **05/04/2016** à **12:31**

A qui sert donc la convention collective Syntec. Sur ce point, il y a une différence entre l'article L1221-25 du Code du Travail et l'article 14 de la convention collective Syntec.

Je pense qu'il va être très dur du côté client de disposer d'un témoignage d'entière satisfaction car le client ne voudra pas à priori trempé dans cette affaire mais je peux toujours essayé.

Par **Oxygene44**, le **05/04/2016** à **13:34**

Si je comprends votre réponse, je ne devrais donc pas exercer mes fonctions après le 06/04/2016. Dans ce cas, la rupture de contrat aurait du intervenir au plus tard le 06/03/2016. J'ai le courrier de rupture entre les mains spécifiant que le délai de prévenance est de 1 mois et que cette décision prendra effet le 01/05/2016 (super, c'est la fête du travail, après le premier Avril pour m'annoncer la décision, c'est moyen, voir très moyen). Donc, si je comprends bien, je peux effectuer un recours contre cette société car aucun courrier ne spécifie cette dispense et que cette absence a pour effet de prolonger la période d'essai. Lors du dernier entretien téléphonique, il m'a été demandé d'effectuer ce préavis chez le client, tout en demandant d'être motivé et de ne pas nuire à la réputation de la société qui l'emploie (on croît rêver) le temps que X Consulting trouve un remplaçant (inter-contrat à placer ou embauche en CDD, CDI, CDIC d'un remplaçant)

Par **P.M.**, le **05/04/2016** à **21:22**

La Convention Collective sert éventuellement à fixer des dispositions plus favorables mais pas l'inverse et un délai de prévenance plus long est plus favorable pour le salarié...

Je n'ai pas dit cela mais que l'employeur ne peut pas vous faire effectuer le délai de prévenance après le 6 avril 2016 mais qu'il doit vous le payer et c'est ce que vous semblez avoir compris ensuite...

La Jurisprudence considère maintenant par l'[Arrêt 13-18114 de la Cour de Cassation](#) que : [citation]Selon l'article L. 1221-25, alinéa 6, du code du travail, la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Il en résulte qu'en cas de rupture pendant la période d'essai, le contrat prend fin au terme du délai de prévenance s'il est exécuté et au plus tard à l'expiration de la période d'essai. La poursuite de la relation de travail au-delà du terme de l'essai donne naissance à un nouveau contrat de travail à durée indéterminée qui ne peut être rompu à l'initiative de l'employeur que par un licenciement.

Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui, pour débouter le salarié de ses demandes au titre de la rupture du contrat de travail, retient que celui-ci a été valablement rompu pendant la période d'essai et que le salarié a bénéficié du délai de prévenance auquel il avait droit, alors qu'il résultait de ses constatations que la relation de travail s'était poursuivie au-delà du terme de l'essai pour permettre l'exécution du délai de prévenance[/citation]

Voilà qui devrait vous satisfaire pour réclamer ensuite une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, une autre parce que celui-ci est sans cause réelle et sérieuse et le paiement du préavis non respecté...

Par **Oxygene44**, le **07/04/2016** à **14:11**

Voici le courrier que j'ai reçu :

Courrier daté du 01/04/2016, RAR récupéré par moi-même le 04/04/2016

Votre embauche définitive dans notre entreprise était subordonnée à une période de 7 mois. Cette période d'essai ne nous ayant pas donné satisfaction, nous entendons par la présente mettre fin au contrat qui nous liait.

Cette décision prendra effet à l'issue d'un délai de prévenance de 1 mois à compter de ce jour soit le 01 mai 2016 au soir.

Nous vous ferons parvenir votre solde de tout compte, votre certificat de travail et votre attestation Pôle emploi par envoi d'une lettre recommandée avec accusé de réception. Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de sincères salutations.

Est-ce que je dois comprendre par ce courrier que je ne travaillerais plus pour cette société après le 01/05/2016 (soit dit en passant, 1 mois à partir du 01/04/2016 donne pour moi une fin au 30/04/2016) ?

Cette lettre confirme donc que X Consulting me contraint à travailler pour le client actuel au delà de la fin de la période d'essai (06/04/2016). X Consulting veut payer ce préavis s'engage à payer ce préavis mais cette société se met alors en défaut car elle me fait travailler sans contrat après la fin de la période d'essai.

Est-ce que peux vraisemblablement attaquer cette société pour les éléments suivants :

- Rupture abusive du contrat de travail pendant la période d'essai. Je n'ai que des mails restés sans réponses de la part de X Consulting où je leur demande de formaliser la proposition rupture de contrat / proposition d'un contrat CDIC réalisée par téléphone. Mais où j'indique que cette décision est la conséquence d'un échec dans la négociation commerciale de mon contrat chez le client actuel et n'ayant aucun rapport avec mes compétences.
- Proposition à la limite de la légalité en ce qui concerne la rupture de mon contrat de travail en CDI pendant la période d'essai pour convertir celui-ci en CDIC sur la même activité
- Non respect de la procédure de rupture de contrat de travail, cette notification aurait du être réalisée au plus tard le 06/03/2016 pour être effective au 06/04/2016
- Travail dissimulé après le 06/04/2016 car je n'ai plus de contrat de travail valide après cette date
- Et en conséquence, cette rupture de contrat abusive pendant la période d'essai peut se convertir en licenciement abusif

Cette approche peut avoir des grandes chances d'aboutir devant le conseil des prud'hommes ?

Par **P.M.**, le **07/04/2016** à **15:49**

Bonjour,

Vous n'allez pas vous plaindre que la période d'essai se termine le 01/05/2016 ce qui vous vaudrait d'être payé le 1er mai jour férié chômé...

Je vous ai dit quel serait votre recours après que l'employeur vous ai fait travailler après le 06/04/2016 et les chefs de demandes à formuler car vous n'avez à mon avis aucun élément prouvable irréfutable pour contrer la rupture de la période d'essai d'autant plus que vous y ajoutez un argument qui est faux comme quoi la date maximale de la notification de la rupture de la période d'essai car si le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la dite période d'essai, il ne peut pas non plus avoir pour effet de la raccourcir.....

Il n'y aurait pas de travail dissimulé puisque l'employeur prévoit de vous payer pendant cette période et que relation de travail au-delà du terme de l'essai donne naissance à un nouveau contrat de travail à durée indéterminée qui n'est donc pas forcément écrit mais qui reprend l'ancienneté...

Votre recours pourrait faire référence à la Jurisprudence du l'Arrêt 13-18114 de la Cour de cassation et a donc des chances d'aboutir...

Par **Oxygene44**, le **08/04/2016** à **09:35**

J'ai reçu par mail une dispense d'effectuer mon préavis et donc de ne plus me présenter chez le client à partir du 08/04/2016.

J'ai commencé dans cette société X Consulting le 07/09/2016, la période d'essai se termine donc bien au 06/04/2016 à minuit, non ?

Je suis allé travaillé le 07/04/2016, j'ai gardé des traces mail de mes activités pour cette journée. J'ai donc travaillé au delà de la fin de ma période d'essai sans contrat de travail valide, non ?

Par **P.M.**, le **08/04/2016** à **09:40**

Bonjour,

Effectivement, l'employeur a dû s'apercevoir de son erreur mais a priori, il vous dispense trop tardivement de ne pas effectuer le délai de prévenance et donc, à mon avis, un recours reste possible pour les mêmes demandes à propos du licenciement abusif du nouveau contrat de travail né de la poursuite de la relation de travail après le terme de la période d'essai...

Par **Oxygene44**, le **11/04/2016** à **13:57**

La convention collective [http://www.syntec.fr/fichiers/20130729103012\\_CCN\\_Titre\\_3.pdf](http://www.syntec.fr/fichiers/20130729103012_CCN_Titre_3.pdf) indique sur le sujet "Préavis pendant la période d'essai" :

Au cours de cette période, les deux parties peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier mois. Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera d'une semaine par mois complet passé dans l'entreprise.

Le préavis donne droit au salarié de s'absenter pour la recherche d'un emploi dans les conditions fixées à l'article 16.

Le salarié sera payé au prorata du temps passé pendant la période d'essai.

Le droit du travail

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=8E44F94E21BCFC0E7DFF21B51364EE>

) indique un mois après trois mois de présence.

La convention collective Syntec-Cinov spécifiée dans mon contrat de travail est donc plus favorable que le droit du travail.

Début de contrat au 07/09/2015, courrier de notification de rupture de contrat daté du 01/04/2016 et reçu pour première présentation le 02/04/2016.

Si je reprends les termes de la convention collective, le délai de prévenance doit être de 6 semaines et non de 1 mois.

Est-ce que je suis en droit de répondre au courrier de notification de rupture de période d'essai pour non respect du délai de prévenance côté employeur ?

Ou est-il plus judicieux d'attendre le délai du 01/05/2016 pour dénoncer ce délai de prévenance non respecté et qu'en conséquence la date de fin de mon préavis n'est pas au 01/05/2016 mais au 15/05/2016 ?

Par **P.M.**, le **11/04/2016** à **14:24**

Bonjour,

Tout dépend de votre qualification et coefficient mais la limite on se moque pour l'instant que le préavis soit plus long pendant la période d'essai puisque en vous ayant fait travailler après le terme de celle-ci, l'employeur a fait naître un nouveau CDI et que c'est la durée du préavis qui s'applique en cas de licenciement de celui-ci dont vous pourrez demander le paiement en tenant compte de l'ancienneté depuis votre embauche initiale, donc il serait éventuellement de 2 mois...

Par **Oxygene44**, le **19/05/2016** à **16:38**

Bon, le mariage étant consommé, je suis libéré de cette société X Consulting depuis le 02/05/2016. Est-il avec tous les éléments décrits dans ce post se saisir le conseil des prud'hommes seul ? Dans un premier temps une demande de convocation devant le bureau de conciliation est suffisante ? Est-il judicieux dans le cas ou aucun accord n'est trouvé lors de cette convocation de faire appel à un avocat spécialisé dans le droit du travail ?

Par **Tisuisse**, le **19/05/2016** à **16:49**

Bonjour Oxygene44,

A l'avenir, songez aux formules de politesse sur votre premier message à savoir Bonjour et Merci, ne serait-ce que par égard aux bénévoles qui vous lisent et vous répondent.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **19/05/2016** à **17:11**

Bonjour,

Vous pourriez déjà soumettre l'affaire un avocat qui vous aiderait à formuler la saisine du Conseil de Prud'Hommes lequel vous convoquerait à l'audience de conciliation mais vous y présenter seul pour éviter des frais ou en consulter un seulement après mais dans l'un et l'autre cas, je vous conseillerais dès le début de conclure une convention d'honoraires prévoyant les différentes possibilités si l'affaire n'allait pas jusqu'en audience de Jugement et qu'il y ait soit conciliation soit transaction...

Par **Oxygene44**, le **19/05/2016** à **17:12**

Effectivement, formules que l'on oublie très facilement sur le Net. Et pas d'excuses, je suis

moi-même administrateur d'un site  
Cordialement

Par **Oxygene44**, le **12/10/2016** à **11:34**

Bonjour à tous,

Voici la suite des événements concernant cette procédure.

Résultat de l'audience devant le conseil des Prud'Hommes de Nanterre le 26/09/2016 : Non conciliation et renvoi en bureau de jugement le 20/04/2017.

Pour information, je me suis présenté seul pour cette audience. L'avocat mandaté par la partie adverse est venu dans les mains dans les poches avec une méconnaissance totale du dossier, remarquée par le bureau

Je dois fournir toutes les pièces et notes qui appuient cette procédure avant le 26/11/2016. Je pense prendre un avocat pour la poursuite de cette procédure, je recherche un avocat qui connaît bien la juridiction des Prud'Hommes de Nanterre pour sécuriser cette procédure.

Avez-vous des adresses d'avocats capables de prendre en charge cette procédure, l'idéal étant sur Nanterre même ou Paris

Merci de m'avoir lu

Par **P.M.**, le **12/10/2016** à **14:30**

Bonjour,

Personnellement, je ne connais pas spécialement d'avocat sur cette région mais je vous conseillerais d'en choisir un spécialiste en Droit du Travail ou un défenseur syndical...

Par **Oxygene44**, le **31/01/2017** à **00:00**

Bonsoir à tous,

Voici la suite de mon recours devant le conseil de Prud'hommes de Nanterre. Renvoi en bureau de jugement le 20/04/2017.

Toutes les pièces justificatives à mon recours ont été envoyées. Côté défenseur, aucune manifestation (la date limite d'envoi était au 26/01/2017). Je pense que c'est une astuce de plus pour faire traîner ce dossier et demander un nouveau report. Est-il possible à l'avocat en charge de ce dossier de signifier que les pièces demandées par le demandeur (c'est à dire moi-même) n'ont pas été communiquées au bureau en charge du dossier et à l'avocat de la défense pour ne pas se retrouver à disposer de pièces la journée même de l'audience et être dans l'impossibilité de préparer une défense.

Est-ce une pratique régulièrement utilisée et est-ce une attitude réellement appréciée par les bureaux de jugement ?

Dans ce cas, l'avocat doit signifier ce fait au bureau de jugement et à l'avocat de la défense ?  
Je vous remercie par avance pour vos réponses

Par **P.M.**, le **31/01/2017** à **00:12**

Bonjour,

C'est malheureusement une habitude de certains avocats qui devrait tendre à disparaître par les nouvelles dispositions pour les procédures engagées à partir d'août 2016...

Si vous avez un avocat, je vous conseillerais de lui demander de réagir dès maintenant pour qu'il n'y ait pas des renvois dilatoires successifs...

Par **Oxygene44**, le **25/06/2017** à **07:28**

Bonjour à tous et merci encore pour vos conseils,

Procédure devant le conseil des Prud'Hommes toujours en cours.

Les conclusions de l'avocat de la société X Consulting sont édifiantes. Le gérant de cette société avance qu'aucune conversation n'ait eu lieu le 01/04/2016 et qu'en conséquence aucune proposition de CDIC n'ait été faite. Il fallait s'y attendre. J'ai en ma possession un mail de ce gérant me fixant ce rendez-vous à cette date donnée et avec un horaire. Cette situation me met hors, j'ai horreur du mensonge et celui est de taille.

J'ai quelques questions à propos de ce dossier :

- Ai-je le droit de demander à cette société de produire des documents que je considère nécessaires pour que le conseil puisse juger en toute objectivité et non par affirmations comme le fait cette société actuellement ?
- Ai-je le droit de produire des mails d'anciens collaborateurs de cette société qui ont quitté cette société pour ce genre de comportement de la part du gérant ?
- Ai-je le droit de demander à cette société de fournir les factures détaillées des appels sortants (fixe et mobile) pour cette période pour certifier que ce gérant m'a bien appelé à cette date ?
- Ai-je le droit de produire un dossier médical dans le cadre de ce dossier pour appuyer ce dossier ? J'ai perdu mon père en mars 2016, quelques jours après j'apprenais cette décision de rupture, et pour finir notre couple a explosé. Je me suis retrouvé en hospitalisation pendant 1 semaine et suis sous anti-dépresseurs et anxiolytiques depuis cette période. Je doute que cela est une utilité.

Par **P.M.**, le **25/06/2017** à **08:50**

Bonjour,

Vous avez le droit de demander la production de pièces par la partie adverse, ce sera au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier si elles sont utiles au dossier...

Pour les attestations d'anciens collaborateurs, il vaudrait mieux qu'elles revêtent les formes prévues à l'[art. 202 du code de procédure civile](#)...

Une facture détaillée des appels ne suffirait pas pour savoir ce qui s'est dit lors de la conversation téléphonique...

Je doute aussi qu'un dossier médical ait une utilité en l'occurrence et d'une manière générale, vous avez déjà dû transmettre vos pièces...

Par **Oxygene44**, le **09/02/2018** à **12:31**

Bonjour à tous,

Voici le résultat des courses.

Dans cette procédure devant le conseil des Prud'hommes, défendeur et demandeur (moi-même) avons été déboutés de nos demandes respectives

Je suis cependant condamné aux éventuel dépens.

A quoi correspondent ces dépens ?

Je suis assez étonné de cette décision. Existe t-il un moyen d'échapper à cette condamnation ? Je suis actuellement sans emploi. Je ne ferais pas appel de la décision, je n'ai aucune confiance dans le conseil des Prud'hommes et je considère que ce dossier n'a pas été correctement abordé par ce même conseil, je préfère concentrer mon énergie dans la recherche d'un nouveau poste

Par **P.M.**, le **09/02/2018** à **12:41**

Bonjour,

Les dépens sont en général très réduits, il s'agit des frais d'instance et éventuellement d'Huissier...

Il est à noter qu'en cas d'Appel l'affaire ne serait pas rejugée par le Conseil de Prud'Hommes mais par la Cour d'Appel...