



Période probatoire dans promesse d'embauche

Par **ThibaultM**, le **14/10/2016 à 18:05**

Bonjour,

Je viens de recevoir une LRAR pour me signifier la fin de ma période d'essai en CDI (avec un mois de prévenance comme la loi le prévoit). Je voudrais savoir si je peux contester cette rupture du fait que ma promesse d'embauche ne mentionnait pas de période d'essai, mais seulement une période probatoire (bien qu'il ne s'agisse que de ma premier contrat dans cette société).

Petit retour en arrière :

J'ai démissionné de mon précédent emploi en CDI suite à la réception d'une promesse d'embauche en CDI également au sein de cette nouvelle société (sans aucun lien avec la précédente). Dans cette promesse d'embauche était inscrit que je serai soumis à une période probatoire de 6 mois (sans faire état d'une quelconque période d'essai).

J'ai donc commencé à travailler dans cette société avec l'esprit tranquille, en me disant que les termes "période probatoire" plutôt que "période d'essai" me garantissait une intégration certaine dans l'entreprise.

23 jours calendaires après ma première prise de fonction, je reçois un contrat de travail (CDI) dans lequel était stipulé que je serai soumis non plus à une période probatoire, mais à une période d'essai de 3 mois. J'avais à l'époque confiance en mon nouvel employeur et j'ai donc signé ce contrat.

Malheureusement, mon employeur a finalement décidé de rompre ma période d'essai.

Ma question est donc la suivante :

Au regard des pourvois:

n°11-10645 ("l'offre concrétisée par une lettre d'embauche expressément acceptée par un contreseing du salarié constitue un contrat de travail, de sorte que le document dénommé contrat de travail signé ultérieurement ne vaut qu'à titre d'avenant du contrat de travail initial ainsi conclu et ne produit effet qu'en ce qu'il ajoute ou modifie au contrat de travail initial");

n°08-40822 ("si une période d'essai peut être convenue lors de la souscription d'un contrat de travail, en revanche, elle ne peut être convenue en cours de contrat");

[s]est-il raisonnable de considérer que ma promesse d'embauche avait la valeur d'un contrat de travail et que mon employeur n'avait par conséquent pas le droit de me proposer une période d'essai dans un contrat de travail présenté 23 jours après ma prise de fonction ?[/s]

[s]Puis-je légitimement engager une procédure aux prud'hommes ? Avec quelle chance de réussite ?[/s]

En vous remerciant vivement pour vos réponses,

Cordialement,

Thibault

Par **janus2fr**, le **14/10/2016 à 19:39**

Bonjour,

Le contrat que vous avez signé, il est bien daté à la bonne date ou est-il anti-daté à la date de prise de fonction ?

Par **ThibaultM**, le **14/10/2016 à 19:43**

Il est signé à la bonne date (soit 23 jours après la prise de fonction).

Par **P.M.**, le **14/10/2016 à 21:26**

Bonjour,

En tout cas l'employeur ne considère pas une période probatoire comme une période d'essai puisqu'il a cru bon d'établir un nouveau contrat en prévoyant une mais qui aurait dû être prévue dans le contrat initial et pas pour une durée de 6 mois abusive...

Par **janus2fr**, le **15/10/2016 à 09:23**

A priori, la période d'essai prévue au contrat est bien de 3 mois, non de 6.

[citation]23 jours calendaires après ma première prise de fonction, je reçois un contrat de travail (CDI) dans lequel était stipulé que je serai soumis non plus à une période probatoire, mais à une période d'essai de 3 mois. J'avais à l'époque confiance en mon nouvel employeur et j'ai donc signé ce contrat. [/citation]

Par **ThibaultM**, le **15/10/2016 à 09:33**

Oui, effectivement, et d'ailleurs si la période probatoire citée dans la promesse d'embauche devait être amenée à être assimilée à une période d'essai du fait qu'elle ait été proposée à

l'embauche d'une nouvelle salariée dans l'entreprise (avec donc impossibilité de remplacement du salarié au poste qu'il occupait précédemment), sa durée de 6 mois serait par conséquent considérée comme illégale étant donné mon statut d'agent de maîtrise (stipulé dans cette même promesse d'embauche).
Merci pour cette remarque.

Par **P.M.**, le **15/10/2016** à **09:36**

Bonjour,
Mais la période probatoire prévue au contrat initial était de 6 mois, d'où ma remarque, comprise par l'intéressée :
[citation]Dans cette promesse d'embauche était inscrit que je serai soumis à une période probatoire de 6 mois[/citation]

Par **ThibaultM**, le **15/10/2016** à **09:36**

Reste à savoir si un employeur a le droit de rompre une période probatoire sans proposition de remplacement ni indemnité compensatrice lorsque cette période probatoire est proposée lors de la toute première intégration du salarié dans la société. Je ne trouve aucune information là-dessus...

Par **P.M.**, le **15/10/2016** à **09:43**

En tout cas lorsqu'une période probatoire n'est pas concluante, si elle est prévue dans des conditions normales, si l'employeur veut rompre le contrat de travail, il doit procéder au licenciement...
Je ne vois pas comment une Juridiction pourrait valider une période d'essai de 3 mois alors qu'il était prévu initialement une période probatoire de 6 mois transformée après embauche 23 jours plus tard même si je n'ai pas trouvé de Jurisprudence répondant à cette situation tout à fait particulière...

Par **ThibaultM**, le **15/10/2016** à **09:53**

J'ai rendez-vous dans une maison de la Justice ce lundi, je vais leur exposer mon problème en m'appuyant sur vos réflexions et tenterais éventuellement un recours aux prud'hommes s'ils considèrent eux-aussi comme abusive ma rupture de contrat.
Je vous remercie en tout cas pour prendre le temps de répondre avec acuité à mes interrogations.

Par **P.M.**, le **15/10/2016** à **11:32**

Il n'est pas sûr qu'en Maison de la Justice, il y ait un spécialiste en Droit du Travail, je vous conseillerais plutôt de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE) ou d'un avocat spécialiste...

Par **ThibaultM**, le **15/10/2016** à **12:47**

Merci pour ce conseil. Je viens me rapprocher d'un défenseur syndical.

Par **ThibaultM**, le **17/10/2016** à **11:49**

Pour information, j'ai rencontré un spécialiste du droit de travail dans une maison de la justice qui m'a dit que je ne pouvais rien contre eux à part porter plainte pour discrimination à cause du fait que je me suis absenté pour arrêt maladie (opération hernie discale cervicale) pendant plusieurs semaine mais que ça me coutera cher...

Par **P.M.**, le **17/10/2016** à **14:31**

Bonjour,

Encore faudrait-il que la discrimination soit avérée et vous ne précisez pas à quel moment l'employeur a rompu la période d'essai notamment par rapport à l'avenant et à votre arrêt-maladie...

Je doute que vous soyez tombé sur un véritable spécialiste en droit du travail qui sache faire la différence entre période probatoire et d'essai et connaisse les règles pour que l'une et l'autre soit valables...

Par **ThibaultM**, le **17/10/2016** à **14:53**

L'employeur a rompu la période d'essai au retour de mon congé maladie.

Mon arrêt maladie a duré 2,5 mois et j'ai travaillé 2 mois (1,5 mois avant mon arrêt et 0,5 mois après mon arrêt).

Je ne pense pas que l'employeur ait fait une faute dans ce cadre là.

Il me semble en revanche difficile de prouver une quelconque discrimination au niveau de mes arrêts maladie car l'employeur n'est pas tenu de donner une raison pour la rupture d'une période d'essai (bien que j'ai respecté et même dépassé tous les objectifs mentionnés dans ma promesse d'embauche et dans mon contrat de travail).

Par **P.M.**, le **17/10/2016** à **15:27**

C'est bien pourquoi la réponse que vous avez eu est fantaisiste...

Par **ThibaultM**, le **17/10/2016** à **15:47**

Je me suis tourné vers un défenseur syndical, j'attends sa réponse que j'espère aussi prompte et encourageante que la vôtre.