



Fin abusive de période probatoire

Par **naima91**, le **09/01/2016** à **02:15**

Bonjour,

L'employeur de mon mari l'a recruté en tant que Cadre responsable d'exploitation idf (réponse à une annonce sur internet - mail à l'appui).

--> convention sécurité et incendie

Son employeur lui a fait signer :

* le 9/09/15 un contrat cdi en tant qu agent de sécurité pour une durée de 70h (car non dispo à temps complet au debut car il etait demissionnaire) alors qu'il occupait bien un poste de responsable (différents mails peuvent l'attester). Salaire inférieur à l'annonce + statut agent + période d'essai 1 mois

* toujours le 9/09 un avenant contrat de responsable d exploitation (car il a demandé à plusieurs reprises qu'il n'était pas normal d'avoir un contrat d'agent alors qu'il occupait un poste de responsable (démarrage 01/10). Mon mari a fini par céder car besoin de ce poste. Cet avenant signé à la va vite dans un café avec de long discours sur la confiance comportait une clause probatoire 3 mois renouvelable 1 fois sans indiquer de date de signature afin que son patron puisse l'indiquer par lui même en fin de mois. On lui avait promis qu'au 1/10 qu'il aurait un contrat en cohérence avec l'annonce. Résultat : mon mari a signé les 2 documents. On lui a remis le contrat initial et l'avenant lui a été remis le 28/09 (date apportée par l'employeur)

En décembre, mon mari a demandé un renouvellement de la période d'essai sachant qu'il pensait être en période d'essai et non en période probatoire car le salaire apportée n'était pas selon lui en conformité avec la charge de travail

Responsable de 14 sites sur lidf alors qu habituellement un responsable gère au plus 10 sites qu'il y avait 1 semaine sur 2 en plus de son travail quotidien une astreinte téléphonique à tenir 24h/24 et 7j/7 sans repos compensateur ou récupération

Que le salaire discuté en entretien était décomposé de prime conditionnée à présence effective

qu'il fallait prévoir des contrôles de nuits sur site au moins 1 fois par semaine sans repos

Bref un renouvellement de la période probatoire a été signée par mon mari le 16/12 pour une période 01/01 au 30/03

Il est a noter que mon mari avait refusé début décembre d'assister à une soirée organisée à marseille par le président (prevue le 18/12 au siège de la société) car cela impliquait de dormir sur place. Raison évoquée : j'étais enceinte et qu'il ne voulait pas me laisser seule. ce refus a été pris comme affront par la direction et a même entraîné une altercation verbale entre le président et mon mari. Mon mari avait précisé qu'il pouvait être présent la journée durant les horaires de travail. Le président a refusé qu'il vienne. Depuis ce jour, le président

ne répond plus au moindre appel et mail.

Le jour même une annonce a été déposée sur le site apec pour la recherche d'un personne pour le poste de mon mari (copie à l'appui)

Et hier nous recevons un recommandée en AR indiquant que la période probatoire n'était pas concluante et qu'on le repositionnait à son ancien poste d'agent de sécurité poste qu'il n'a jamais occupé .

ma question est la suivante : quel recours a mon mari ? Que peut il contester sachant que mon mari refusera forcément cette rétrogradation de poste et de salaire (même si elle était prévue dans l'avenant de son contrat) ce qui risque d'entraîner un licenciement qui pour moi sera sans cause réelle (satisfaction des clients - différents mails à l'appui + mise en place de process et procédure)

Merci pour votre aide

Par **P.M.**, le **09/01/2016** à **10:10**

Bonjour,

Avant tout il faudrait savoir de quelles preuves dispose le salarié et comment il pourrait éventuellement invoquer un vice de consentement de ce qu'il a signé...

D'autre part, il faudrait savoir aussi si le salarié a exposé les différentes raisons qui le poussait à demander le renouvellement de la période probatoire par écrit dont la réception ne puisse pas être contestée...

Il ne s'agirait pas d'une réelle rétrogradation notamment disciplinaire mais de l'application de la conséquence d'une période probatoire non concluante ce qu'il faudrait pouvoir contester et s'il était procédé au licenciement pour refus de revenir à la qualification contractuelle, c'est le Conseil de Prud'Hommes qu'il faudrait convaincre après sa notification qu'il est sans cause réelle et sérieuse mais en cas d'abandon de poste, l'employeur pourrait laisser perdurer la situation...

Par **naima91**, le **09/01/2016** à **14:28**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse et réactivité.

Les preuves en sa possession qui prouvent que ses activités du mois de septembre ne sont en rien en phase avec un poste d'agent de sécurité :

- rapport d'activité réalisé chaque semaine sur les différents démarrages de site réalisé
- mails adressés à des clients dans le cadre de la gestion de leurs sites
- planning de la direction avec mention de démarrage de site
- chaque mail adressé porte sa signature avec le poste de responsable d'exploitation

Par conséquent mon mari n'a jamais occupé le poste d'agent de sécurité comment est il possible de le repositionner à se poste ?

Ces éléments suffisent ils pour prouver un vice dans le poste évoqué dans ce premier contrat

?

Concernant la demande de renouvellement de la période d'essai, il s'agissait bien d'une demande de période d'essai et non probatoire. Aucun motif écrit n'a été apporté par mon mari. Sa demande est elle valable sachant qu'il y a eu confusion entre période d'essai et période probatoire ?

Je ne comprend pas le passage "dont la réception ne pourrait être contestée"

Je me permets de rappeler que l'employeur a adressé un renouvellement de la période probatoire le 16/12 et mon mari l'a signé

nous sommes bien d'accord qu'il ne peut s'agir d'une rétrogradation pour des raisons disciplinaires mais bien une conséquence de la clause de l'avenant au contrat de travail. Sauf que comme précisé plus haut mon mari n'a jamais occupé le poste d'agent de sécurité comment pourrait il revenir à ce poste ?

L'employeur doit il justifier sa décision que la période n'a pas été concluante ? La période probatoire n'est elle pas à minima encadrer (point régulier, objectif pour l'évaluer, formation etc) ? Existe il un délai de prévenance pour la rétrogradation ? Immédiat ou en fin de période ?

Compte tenu des éléments évoqués (vice du contrat, chargé de travail, fin abusive de période probatoire, aucun repos après des astreintes) peut on évoquer un licenciement pour aux torts de l'employeur ou est il plus pertinent d'évoquer un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Merci encore pour votre aide

Par **P.M.**, le **09/01/2016** à **16:58**

Donc à la limite, il s'agirait seulement de revendiquer le paiement du salaire en agent d'exploitation et que ce soit la période d'essai qui ne soit pas concluante à ce poste qu'ainsi elle soit carrément rompue à la place que ce soit la période probatoire ce qui libérerait le salarié carrément...

La réception qui ne pourrait être contestée serait dans le cas où le salarié aurait exposé les différentes raisons qui le poussait à demander le renouvellement de la période probatoire par écrit donc pas lettre recommandée avec AR, remise en main propre contre décharge ou mail...

Par contre, si ce n'est pas le cas et que ce soit l'employeur qui soit à l'origine du renouvellement de la période probatoire, normalement les mêmes règles devraient s'appliquer que pour une période d'essai et il faudrait que le salarié y ait donné son accord explicitement et pas seulement en signant une décharge de la lettre remise en main propre par l'employeur sinon, elle serait terminée sans renouvellement depuis fin décembre et donc l'employeur ne pourrait plus la rompre, qu'il aurait dû dans ce cas procéder à un licenciement...

En revanche, a priori, l'employeur n'a pas à justifier la rupture de la période probatoire pas plus que lorsqu'il s'agit d'une période d'essai et à ma connaissance, il n'est pas prévu de délai de prévenance par la Jurisprudence puisqu'elle n'est pas prévue par le Code du Travail...

Donc si le salarié n'a pas donné son accord explicitement pour le renouvellement de la période probatoire proposé par l'employeur, ce serait à mon avis un élément important pour pouvoir exercer un recours en plus que le contrat de travail n'a pas été exécuté de bonne foi dès le départ pour une qualification erronée...

Par **naima91**, le **10/01/2016** à **02:34**

Entendu
merci pour votre réponse

bien à vous

Naima

Par **naima91**, le **10/01/2016** à **02:36**

Entendu
merci pour votre réponse

bien à vous

Naima