



Mise à pied et période d'essai

Par **blueberriez**, le 18/11/2019 à 16:24

Bonjour,

Après 7 mois de présence en entreprise en tant que jeûne diplômée (premier travail), celle-ci décide de mettre fin à ma période d'essai en respectant le préavis d'un mois. Néanmoins, j'ai exprimé mon souhait de finir mon contrat plus tôt en soldant tous mes RTT dûs, et mes 60 heures de recherche d'emploi (Statut cadre, *Convention collective* nationale des ingénieurs et cadres de la *métallurgie*). Ce qui a été accepté par mon employeur. On m'a également demandé de ne pas annoncer aux clients que je quittais l'entreprise, chose que j'ai accepté.

Néanmoins, le jour de mon départ, mon employeur me demande de lui remettre mes identifiants (email, session, comptes,...), chose que j'ai également accepté volontier. Le soir de mon départ, j'envoie un mail à mes collègues (au sein de l'entreprise) afin de les notifier de mon départ. Puis, je mets une notification d'absence que recevra toute personne essayant de me contacter par mail avec la mention "Je suis absente du travail, je transfère votre mail à email1 et email2"

Je reçois aujourd'hui un courrier avec accusé de réception dont l'objet est "**convocation à un entretien et mise à pied à titre conservatoire**", annonçant que l'action d'avoir activé la notification d'absence mettait en péril les enjeux commerciaux de l'entreprise.

Je ne comprends pas la démarche de cette entreprise puis en quelle mesure ont-ils le droit de faire ceci? Il me semble que l'objectif visé est purement motivé par des fins financières (afin de ne pas m'indemniser sur la période de non présence, RTT + heures de recherche d'emploi). Pensez-vous que la mise en place de cette notification peut être légitimement considérée comme "faute grave"? Avez-vous des conseils à me donner avant cet entretien?

En vous remerciant de votre aide par avance,

Par **Visiteur**, le 18/11/2019 à 17:47

Bonjour

La simple activation d'une notification d'absence ne peut constituer une faute grave.

Faites vous assister, contactez les représentants du personnel, mais vous êtes en période d'essai et l'employeur peut se contenter aussi de vous notifier sa décision de mettre fin à

l'essai sans motiver sa raison .

Par **blueberriez**, le 18/11/2019 à 18:24

Je vous remercie de votre réponse, c'est bien ce qu'il me semblait, d'autant plus que l'employeur avait mis fin à ma période d'essai bien avant avoir reçu ce courrier de mise à pied, j'ai vraiment l'impression de subir de l'acharnement gratuit...

Par **P.M.**, le 18/11/2019 à 19:30

Bonjour,

L'employeur ne peut rompre la période d'essai sans avoir à se justifier que s'il remet en cause vos compétences professionnelles, ce qu'il a déjà fait mais en l'occurrence ce n'est plus de cela dont il s'agit...

La question qu'il faudrait se poser c'est si vous pouvez utiliser librement sur la messagerie professionnelle sans en référer à l'employeur, ce qui n'est pas le cas et celui-ci détient le pouvoir disciplinaire sous contrôle du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi et ce serait à la Juridiction d'apprécier s'il y a faute grave ou pas, je me garderais donc d'avoir un avis tranché sur ce point...

Toutefois, les heures de recherche d'emploi prévues par la Convention Collective ne le sont a priori qu'en cas de démission ou de licenciement, ce qui n'est pas le cas non plus puisque c'est une rupture de période d'essai...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **blueberriez**, le 18/11/2019 à 19:43

Bonjour P.M, je vous remercie pour votre réponse. Ce qui m'a été demandé est de ne pas informer les clients de mon départ, hors la notification d'absence avait pour unique objectif d'éviter la confusion et la perte d'information puis la référence des adresses des personnes à contacter **uniquement** si l'on cherchait à me contacter...

Il est précisé que dans la convention collective nationale des cadres et ingénieurs de la métallurgie, que si la rupture de la période d'essai a lieu d'être, initiée par l'employeur, l'employé a le droit à un certain nombre d'heures de recherche d'emploi.

Je demanderai à un représentant du personnel de m'accompagner lors de cette réunion. Je vous remercie de votre précieux conseil.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **18/11/2019** à **20:52**

Effectivement, je n'avais pas vérifié cette particularité de l'[Avenant du 21 juin 2010 relatif à la période d'essai, à l'indemnité de licenciement et à la mise à la retraite à la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de la métallurgie](#) (ce que j'aurais dû faire) qui prévoit en son art. 2.5 des heures de recherches d'emploi suite à la rupture de la période d'essai par l'employeur et sans réduction de salaire...

Mais l'employeur vous ayant demandé vos identifiants d'accès à la messagerie professionnelle c'était apparemment pour s'en servir même si d'une part une mise à pied conservatoire semble peu opportune puisque vous êtes déjà absent de l'entreprise, que normalement les heures RTT vous restent dues et que la faute grave pourrait être contestée devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **blueberriez**, le **18/11/2019** à **21:04**

Merci encore une fois de votre retour, c'est bien ce qu'il me semble... Je suis dans l'incompréhension totale...