Image not found or type unknown

Refus de rupture de la période d'essai par l'employeur

Par **julie1411**, le **11/07/2014** à **10:54**

Bonjour,
Je permets de vous solliciter pour obtenir des conseils.
J'ai démissionné en Mars 2014 après 2 ans 1/2 de CDI pour prendre un nouveau poste d'agent de maîtrise en CDI également. Cela ne se passe pas très bien. En effet, je souffre de dépression et ai beaucoup de difficultés à prendre mes nouvelles fonctions. J'ai donc fait part à mon employeur de mon souhait de partir après 3 mois en poste. Etant encore en période d'essai (car celle ci a été renouvelée), je lui ai demandé de mettre fin à ma période d'essai afin de pouvoir percevoir mes Assedic et prendre ainsi le temps d'un ou deux mois pour me soigner. En contrepartie, je me suis engagé à tenir le poste un mois 1/2, le temps qu'il trouve quelqu'un pour me remplacer.
De plus, mon directeur est exécrable et raconte à qui veut bien l'entendre dans l'entreprise que je suis incompétente, ce qui renforce d'autant plus mon vœu de quitter cette société.
Hier, je lui ai demandé quand il comptait me remettre ma lettre de période d'essai non concluante. Il m'a alors dit que si je souhaitais partir, je devais moi même rompre ma période d'essai et que de toute façon il avait déjà reçu plusieurs personnes en entretien pour me remplacer.
Je pense qu'il souhaite me pousser à bout pour que je parte de moi même. Mais ma situation personnelle compliquée ne me permet pas de me retrouver sans aucun revenu.
Que pouvez-vous me conseiller? Me mettre en arrêt de travail le temps de me guérir ou simplement ne plus me présenter à mon travail en espérant qu'il interrompe ma période d'essai? Je suis un peu perdue... La seule chose qui est sûre c'est que je n'ai aucune envie de continuer à travailler avec un directeur odieux qui m'en fait voir de toutes les couleurs, surtout dans mon état psychologique déjà fragile...
D'avance, merci pour vos conseils.
Cordialement.

Par **janus2fr**, le **11/07/2014** à **13:18**

Bonjour,
Vous ne pouvez pas obliger votre employeur à rompre votre période d'essai, c'est une décision qui lui appartient et à priori, il a décidé de n'en rien faire.
Il ne vous reste donc pas 36 solutions si vous tenez à quitter cet emploi. La seule façon de rompre unilatéralement un CDI pour le salarié, c'est la démission, ou dans votre cas, la rupture de période d'essai.

Par **Visiteur**, le **11/07/2014** à **13:57**

Bonjour,
il me semblait qu'un des principes de la période d'essai est qu'elle peut être rompue du jour au lendemain par les deux parties !?

Par **julie1411**, le **11/07/2014** à **14:56**

Eh bien non j'ai lu qu'il y a un délai de prévenance à respecter. Dans mon cas, c'est 48H pour moi et 1 mois pour mon employeur. Mais de mon coté, je ne peux pas me permettre de partir car cela signifie plus aucune rentrée d'argent ce qui m'est impossible. Voilà pourquoi j'ai demandé à mon employeur de me libérer, ce qu'il refuse...

Par **P.M.**, le **11/07/2014** à **15:24**

Bonjour,
Effectivement, un délai de prévenance est à respecter en cas de rupture de la période d'essai qui est fonction de la durée déjà accomplie mais lorsqu'elle est à l'initiative de l'employeur la durée de celui-ci est la suivante :
- 24 heures à l'avance en dessous de 8 jours de présence dans l'entreprise,
- 48 heures à l'avance entre 8 jours et 1 mois de présence,
- 2 semaines à l'avance entre 1 mois et 3 mois de présence,
- 1 mois à l'avance après 3 mois de présence....

Comme vous n'indiquez pas depuis combien de temps vous êtes dans votre nouvel emploi, on ne peut pas savoir de combien est le délai de prévenance qui ne peut pas avoir pour effet de reporter le terme de la dite période d'essai...
Si la rupture effective intervenait avant 3 mois, vous n'auriez pas droit immédiatement à indemnisation par Pôle Emploi puisque vous avez démissionné du précédent emploi avant 3 ans d'affiliation continue...
L'abandon de poste est toujours une très mauvaise méthode puisque l'employeur n'aurait aucune obligation de rompre la période d'essai ou de vous licenciait si elle était terminée ou pourrait prendre tout son temps et vous ne pouvez pas vous mettre en arrêt-maladie puisqu'il faut que ce soit le médecin traitant qui vous en prescrive un en fonction de votre état de santé, celui-ci ne pouvant pas être éternel, l'employeur pourrait attendre que vous soyez rétablie et n'aurait pas plus obligation de rompre le contrat de travail...
Ni la rupture de la période d'essai ni un licenciement ne se font sur demande de la salariée mais par une décision sérieuse de l'employeur qui dans le second cas doit avoir une cause réelle et sérieuse...
Par ailleurs, on peut se demander pourquoi vous avez accepté le renouvellement de la période d'essai si le poste ne vous convenait pas...

Par **Bartolbi**, le **20/11/2014** à **13:37**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour,

je me permets de rebondir sur ces échanges car je suis dans une situation quasi équivalente, sauf me concernant que je souhaite me reconvertir et donc qu'il m'est indispensable d'obtenir un statut de demandeur d'emploi pour reprendre une formation.
En l'occurrence j'ai soumis à mon employeur un deal (étant cadre) afin qu'il mette fin à ma période d'essai à une date convenue à l'avance pour lui permettre de se retourner.
Sa réponse a été on ne peut plus claire :"soit tu pars, soit c'est nous qui décidons quand tu pars, mais ce n'est pas toi qui nous dit quoi faire".
Sauf que dès le lendemain, mon poste étant ouvert au recrutement en interne et en externe de l'entreprise, que depuis une candidate a été reçue et va très probablement être retenue, qu'en réunion de délégué du personnel, mon remplacement a été abordé... En somme, tout dit que l'entreprise va mettre fin à ma période d'essai.
Le problème est que ma période d'essai est de 9 mois (conforme à ma convention collective, moins avantageuse pour une fois que le droit commun)et qu'il me resterait en théorie encore 4 mois à faire jusqu'au bout de cette période, ce qui me pénalise dans mon projet de reconversion.
Existe t'il une voie ou une jurisprudence qui me permettrait de faire "avouer" à mon employeur qu'il met fin à ma période d'essai compte tenu qu'il a mené toutes les diligences pour me remplacer, sans attendre qu'il se décide enfin à lâcher le morceau ?
Merci pour vos bons conseils ou remarques

Par **janus2fr**, le **20/11/2014** à **14:36**

[citation]Le problème est que ma période d'essai est de 9 mois (conforme à ma convention collective, moins avantageuse pour une fois que le droit commun)[/citation]
Bonjour,
Une période d'essai de 9 mois ne peut pas exister. La durée maximale d'une période d'essai pour un cadre est de 4 mois renouvelable 4 mois.

Par **Bartolbi**, le **20/11/2014** à **15:21**

Malheureusement, cette durée est légale, car la convention collective dont je dépend (banque) a été ratifiée en 2000 donc antérieurement à 2008...

Par **P.M.**, le **20/11/2014** à **15:37**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il aurait été préférable d'ouvrir un nouveau sujet...
Si j'ai bien compris, vous voudriez donc que l'employeur soit assez naïf pour indiquer qu'il tient compte de ce que vous lui avez indiqué contre tout attente en n'agissant apparemment pas de bonne foi puisque vous vous êtes fait embaucher dans le seul but que l'employeur rompe la période d'essai alors que vous saviez que vous envisagiez une reconversion professionnelle et que vous aviez besoin d'ouvrir des droits à indemnisation par Pôle Emploi,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

ce qui risque de le mettre en position délicate concernant le motif de la rupture de la période d'essai...
La Jurisprudence en tout cas n'est pas faite pour se détourner de l'application du Code du Travail...

Par **Bartolbi**, le **20/11/2014** à **15:59**

Merci pour cette réponse même si je suis assez surpris de votre raccourci sur ma mauvaise foi, je viens chercher quelques infos et je deviens un odieux personnage qui veut profiter du système...
En l'occurrence cet employeur est venu me débaucher de mon ancien emploi, et le poste et les méthodes annoncees ne sont pas celles qui étaient convenues d'où ma velléité à changer de voie. Cette reconversion n'était pas mon but, mon ancien emploi me convenait parfaitement.
Navré de vous avoir soumis cette question, elle n'avait pas vocation à detourner le droit mais à dénouer une situation ubuesque que le bon sens aurait dû régler.

Par **P.M.**, le **20/11/2014** à **16:22**

Je n'ai à aucun moment parlé que vous vouliez profiter du système mais la précision que vous apportez maintenant que c'est seulement lorsque c'est après que vous ayez pris vos fonctions que comme elles ne correspondaient pas à vos attentes, vous vous êtes renseigné sur une formation et avez radicalement décidé d'une reconversion professionnelle car on pouvait légitimement penser que n'avait pas été respecté l'art. L1222-1 du Code du Travail :
[citation]Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.[/citation]
S'il y a situation ubuesque, il me semble que c'est parce que vous renversez les rôles comme vous l'a fait remarquer lemployeur car lorsque les fonctions occupées ne conviennent pas au salarié, c'est à lui de rompre la période d'essai et non pas de dicter à l'employeur ce qu'il doit faire et à quel moment alors qu'il de son côté, apparemment, il n'avait pas l'intention de la rompre

Par **Bartolbi**, le **20/11/2014** à **17:27**

Merci ted pour cette réponse.
Nous pourrions faire un long débat mais je ne voudrais pas encombrer le forum.
Pour ma part je dors serein, je pense que d'autres à ma place n'aurait pas eu la courtoisie d'avoir averti et échanger avec mon employeur et essayer de trouver une solution où tout le monde trouvait un semblant de compte. J'aurais très bien pu me tirer en 48h et faire 3 mois d'intérim ce qui serait revenu absolument au même au bout du compte, ou pire, ne faire absolument rien pendant quelques mois et attendre gentiment qu'on m'éjecte.
Merci quand même pour ces quelques échanges et du temps consacré à me répondre.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **20/11/2014** à **18:05**

Alors ! Faites le ! Mais pour ma part, je ne vois pas comment répondre autrement à une situation ubuesque et à cette interrogation : "Existe t'il une voie ou une jurisprudence qui me permettrait de faire "avouer" à mon employeur qu'il met fin à ma période d'essai compte tenu qu'il a mené toutes les diligences pour me remplacer, sans attendre qu'il se décide enfin à lâcher le morceau ?"...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés