Image not found or type unknown

Rupture abusive de la période d'essai

Par **jfc**, le **28/09/2009** à **10:44**

Bonjour,
J'ai été embauché en CDI avec un statut cadre (secteur : import-export), avec une période d'essai de 3 mois renouvelable 1 fois, 1 mois et demi.

A l'issue de la période d'essai initiale de 3 mois, rien ne m'a été signifié. 15 jours plus tard, j'ai reçu une lettre recommandée stipulant que l'employeur ne renouvelerait pas ma période d'essai et m'accordant un mois de préavis.

- l'employeur peut-il rompre mon contrat alors qu'il ne m'a prévenu par écrit (ni oralement d'ailleurs, car les véritables motifs sont soit soi-disant un problème de trésorerie, ou plus vraisemblablement des pratiques visant à éviter de garder les salariés en CDI) à l'issue des 3 mois de la 1ere période d'essai?
- Quel sont mes recours?

Cordialement.

JFC

Par **sparte consulting**, le **28/09/2009** à **10:51**

Bonjour,

Si j'ai compris ce que vous nous dites, votre employeur a mis fin a votre periode d'essai au bout de trois mois et deux semaines alors que, dans le meme temps, votre premiere période d'essai s'était achevée et qu'il ne l'avait pas prolongée...

Si tel est le cas, le fait qu'il ne vous ai pas signifié la reconduction de la période d'essai signifie qu'aux yeux de la loi vous n'etiez plus en PE. A partir de la il ne pouvait plus la rompre (logique). Il aurait donc dut dans ce cas pour se séparer de vous suivre les démarches d'un licenciement (et trouver des raisons reelles et serieuses pour le justifier d'ailleurs).

En revanche, s'il avait effectivement reconduit la PE (avec un recommandé ou une lettre remise en main propre) il pouvait effectivement y mettre fin comme il l'a fait.

En résumé... tout reposera sur la reconduction ou non de la PE. Mais il faut bien noter que cette reconduction ne se présume pas ! et que si une clause du contrat stipulait que la PE

serait reconduite automatiquement, cette clause serait abusive!

Cdlt

Par **jfc**, le **28/09/2009** à **10:59**

Merci pour cette réponse si rapide!

En effet, mon employeur a "omis" de reconduire la période d'essai. Je vais relire mon contrat pour vérifier si il y a une clause de reconduction automatique, mais je ne pense pas.

Il n'y a par ailleurs aucune raison légitime et sérieuse à un licenciement. Il s'agit soi-disant de problèmes de trésorerie (provisoires), mais je pense qu'il s'agit surtout d'éviter d'avoir des salariés en CDI.

En conséquence, un recours aux Prud'hommes me semble s'imposer!

Cordialement,

JFC

Par **sparte consulting**, le **28/09/2009** à **11:26**

Je me permets d'insister...

Il n'est pas possible que le contrat de Travail prévoit d'office que la PE soit renouveller.
On retrouve d'ailleurs cela dans la jurisprudence:
"le rrenouvellement de la période d'essai ne pouvant résulter que d'un accord expres des parties intervenu au cours de la période initiale, celles ci ne sauraient convenir d'un renouvellement ou d'une reconduction tacite"

Donc a partir du moment ou PENDANT la premiere PE vous N'avez PAS signé de document portant sur le renouvellement ou la reconduction de votre PE .... Vous n'étiez plus en PE à l'issue des trois premiers mois.

Toutefois, pour le calcul de la durée de la premiere PE, faites attention, celui ci se calcule en travail effectif. Si vous avez été malade une semaine, la fin de la PE sera alors repoussée d'autant.

cdlt

Par **jfc**, le **28/09/2009** à **11:32**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

J'avais bien compris, merci encore pour vos précisions.

Je n'étais plus en période d'essai après les 3 premiers mois (aucun congés ni maladie) et mon employeur ne pouvait pas donc y mettre fin 15 jours plus tard. Il s'agit donc d'un licenciement.

Mais il n'a pas respecté cette forme et m'a écrit une lettre recommandée comme si il s'agissait d'une rupture de contrat en période d'essai.

Que me conseillez-vous dans ce cas? Mon but n'est plus de rester dans une entreprise qui ne m'inspire pas confiance, mais plutôt d'obtenir des dommages et intérêts.

JFC

Par **sparte consulting**, le **28/09/2009** à **11:39**

A mon avis, il vous faut saisir le TPH.

Toutefois, vous pouvez toujours expliquer la situation a votre (ex)employeur et lui expliquer qu'il est dans sont tort et pourquoi et lui proposer de vous verser l'integralité de l'indemnité de licenciement (vu la durée de votre PE je pense que vous etiez cadre... donc probablement 3 mois) plus une indemnité de licenciement abusif... 1 ou 2 mois... Si vous allez devant le TPH vous pourrez réclamer environ 6 mois... donc essayez de couper la poire en deux... cela pourra vous permettre d'économiser des frais de justice et de gagner du temps !

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés