



## Rupture de periode d essai - acces interdits aux bureaux -

Par **barbara69**, le **01/04/2015** à **15:27**

Mon patron m'a appelé le vendredi soir, pour m'annoncer qu'il souhaite mettre fin a la periode d'essai. J'ai essayé de le convaincre de me garder. Auquel il a repondu que nous nous verrons le mardi pour en discuter, et que je dois prendre ma journée du lundi.

Malgré cela, j 'ai voulu me rendre a mon lieu de travail pour comprendre ce qu'il se tramait. Ce lundi matin, il m a ete interdit l'accès a mon bureau. Bureau vidé de mes affaires perso et pro. Mes propres fichiers de contacts, dont mon emploueyr n'a pas d'activité commerciales pour le moment. Mon boss etait en meeting, exploitant mes documents pendant qu'il pensait que j etais en congé.

- as ton le droit de m interdire l'accès a mon bureau alors que je n avais pas reçu de lettre?
- as ton le droit de prendre mes affaires pro et perso?

En allant aux RH, on a voulu me remettre une lettre de rupture de periode d'essai, avec un preacis de 2 semaines.

Aussi, la rupture n'est elle pas abusive dans le sens, ou durant 2 mois et demi, je n 'ai pas exercé l'intitulé de mon poste " responsable commerciale", puisque le produit n'existait pas. Aussi, ils ont changé mon intitulé de poste sur l'organigramme et non sur le contrat, pour un poste dont je n 'ai pas les competences " responsable de marque", qui inclut une partie marketing.

Aussi, des que je posais une question, ou demandait de mettre en stand by une decision, je recevais des mails incendiaires.

Aussi, n est ce pas un abus, d'avoir embauché qqn alors que le produit n'existe pas? Du coup, j aurais pu me tourner vers mes autres choix d'emplois, plutot que celui ci, ou a la fin, je n'ai meme pas travaille assez pour obtenir le chomage.

Est ce que ces sujets peuvent etre matiere a aller aux prudhommes?

Par **P.M.**, le **01/04/2015** à **16:44**

Bonjour tout d'abord,

Maintenant que vous avez un écrit, on ne risque plus de prétendre que c'est vous qui avez rompu la période d'essai car j'espère que vous avez accepté la lettre ou qu'elle vous a été envoyée par courrier et qu'elle prévoyait la dispense d'effectuer le délai de prévenance... Si vous exerciez un recours il faudrait que vous puissiez apporter suffisamment d'éléments comme quoi l'employeur n'a pas pu tester vos compétences professionnelles... D'autre part, l'employeur devrait vous restituer vos affaires personnelles...

Par **chatoon**, le **01/04/2015** à **17:39**

Bonjour,

A mon sens, vous pouvez attaquer votre "ancien" employeur pour ne pas vous avoir testée dans le domaine professionnel de votre contrat. Je crois me souvenir que c'est à l'employeur de prouver qu'il vous a fourni le travail convenu dans le contrat. Attendez je vais chercher la jurisprudence.

Par **chatoon**, le **01/04/2015** à **19:10**

Je n'ai rien trouvé, désolé.

Par **P.M.**, le **01/04/2015** à **19:26**

C'est à celui qui prétend que l'obligation n'a pas été remplie de le prouver suivant un principe bien établi...

Par **barbara69**, le **01/04/2015** à **21:57**

merci pour vos reponses, j ai reçu dans l 'apres midi, du lundi ( pour rappel le lundi matin, mon bureau m'etait interdit)la lettre de rupture par email.

De par le fait de m interdire l'acces le matin, et de recevoir la lettre apres, est ce un abus?

Aussi, dans le principe, ou le produit n'existe pas, il n y a donc rien a commercialisé.... jusqu'a juin et encore il n'en sont pas sur, le temps que les achats et le packaging se fassent. N'est il pas une faute de sa part?

Est ce que mes propres contacts, m appartiennent? le classeur qu'ils m ont pris contenait des contacts pro de mon ancienne experience. L'employeur actuel n 'a pas d'activité commerciales encore avec eux...

Par **P.M.**, le **01/04/2015** à **22:11**

Ce n'est pas sur cela que vous pourriez vous baser puisque l'employeur vous avait prévenu oralement et qu'il n'est pas formellement prévu de mode de notification de rupture de la période d'essai, en plus vous n'avez éventuellement pas la preuve que l'accès vous avait été interdit...

Ce n'est pas le Conseil de Prud'Hommes qui va venir constater que le produit n'existe pas et il faudrait bien pouvoir apporter des éléments pour confirmer vos dires d'ailleurs apparemment, vous avez quand même réalisé des contacts commerciaux...

Les contacts que vous avez réalisés ne sont pas a priori les vôtres mais ceux de l'entreprise réalisés dans le cadre professionnel pour lequel vous avez été rémunérée...

Si c'étaient des contacts personnels, il aurait fallu les préserver et si c'étaient ceux réalisés pour un autre employeur ou en provenance de ses fichiers, vous n'aviez pas le droit de les emporter...

Par **chatoon**, le **03/04/2015** à **04:52**

Bonjour,

Si vous n'avez pas exprimé l'intention de transférer la propriété du classeur à votre ex-employeur ou de le lui prêter, ou si vous le lui aviez prêté pour le temps de votre embauche, il ne pouvait se permettre de le prendre ou de le garder sans que ce soit respectivement un vol ou un abus de confiance, lesquels sont punis de trois ans d'emprisonnement et d'une amende.

Par **P.M.**, le **03/04/2015** à **08:39**

Bonjour,

A priori, de tels documents papiers ou informatiques ont un caractère professionnel et non pas personnel...

Encore une fois de plus, il ne faudrait pas raconter n'importe quoi pour le plaisir de contredire une réponse précédente...