



Rupture période d'essai CDI sans délai de prévenance + abusif ?

Par **Pandawan**, le **03/01/2015** à **16:15**

Bonjour à tous, et merci d'avance du temps que vous consacrez à me lire :).

Il y a de cela 1 mois et demi, j'ai signé avec mon employeur un CDI, comprenant une période d'essai de 4 mois. J'ai reçu aujourd'hui une lettre de rupture du contrat de travail durant cette période d'essai, je cite :

"Par la présente lettre, nous vous informons notre volonté de mettre fin à votre contrat de travail durant la période d'essai.

Conformément à l'article 3 de votre contrat de travail et aux dispositifs de la conventions collective SYNTEC, vous quitterez le poste que vous occupez le 02 janvier au soir."

D'après les textes que j'ai lus, un préavis de 2 semaines aurait dû être mis en place, mais rien.

Par ailleurs, la cause de rupture reste obscure, car non liée à mes compétences - qui ont été longuement testées au cours de 3 entretiens et de divers tests techniques - puisque ma mission s'est très bien passée.

Mon employeur est une SSII, qui délègue des personnes chez des clients, pour des durées prévues à l'avance. J'ai terminé ma mission chez ce premier client le 02 janvier au soir justement, j'ai donc l'impression qu'on m'a fait signer ce CDI uniquement pour m'utiliser chez ce client sans avoir à me payer les indemnités de précarité qu'aurait entraîné un CDD.

Peut-on qualifier cette rupture d'abusive ?

Merci pour votre aide !

Par **P.M.**, le **03/01/2015** à **18:31**

Bonjour,

Il est même étonnant que l'employeur ait tenté de motiver la rupture de la période d'essai mais si le délai de prévenance n'a pas été respecté et si vous pouvez invoquer le fait qu'elle n'a pas de lien avec vos compétences professionnelles, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Pandawan**, le **03/01/2015** à **21:24**

Merci pour votre réponse !

"étonnant que l'employeur ait tenté de motiver la rupture de la période d'essai"

-> Il n'a même pas essayé de la motiver, il n'a pas apporté de raison à cette rupture.

"si vous pouvez invoquer le fait qu'elle n'a pas de lien avec vos compétences professionnelles"

-> Je n'ai pas rencontré de problème dépassant mes compétences durant ma mission, donc pas de moyen pour l'employeur de les juger insuffisantes.

"vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes"

-> J'y pense, mais je ne connais pas bien les risques et enjeux de la manœuvre, vous pouvez m'éclairer ?

Par **P.M.**, le **03/01/2015** à **21:37**

Donc la cause de la rupture de la période d'essai n'est pas obscure si non motivée...

Il ne suffit pas de prétendre que vous n'avez pas rencontré de problème pendant la période d'essai pour convaincre le Conseil de Prud'Hommes si l'employeur n'a pas le même avis...

Les risques de la manœuvre, si l'on peut appeler ça ainsi, c'est de vous faire payer le délai de prévenance si vous ne l'avez pas sur votre solde de tout compte et en plus éventuellement de pouvoir invoquer une rupture abusive en fournissant des éléments et de demander des indemnités...

Par **Pandawan**, le **05/01/2015** à **10:17**

"la rupture de la période d'essai n'est pas obscure si non motivée"

-> Obscure pour moi, dans le sens où elle n'est pas mentionnée et que je ne la comprend pas.

"Il ne suffit pas de prétendre que vous n'avez pas rencontré de problème pendant la période d'essai pour convaincre le Conseil de Prud'Hommes si l'employeur n'a pas le même avis"

-> Effectivement, mais il ne pourra pas prouver que j'en ai rencontré.

"et en plus éventuellement de pouvoir invoquer une rupture abusive en fournissant des éléments et de demander des indemnités"

-> Quels éléments dois-je rassembler ? Y'a t'il un quelconque risque que cela se retourne contre moi ? Les indemnités valent-elles la peine de prendre ces risques ?

Merci pour vos coup de pouces !

Par **P.M.**, le **05/01/2015** à **11:14**

L'employeur n'est pas oibligé de mentionner le motif de la rupture de la période d'essai puisqu'elle ne peut normalement être liée qu'aux compétences professionnelles du salarié... Il n'a riuezn à prouver, ce serait à vous de prouver le contraire...

Si des éléments que vous fourniriez comme ceux que vous avez évoqués en les étayant, il ressort que la rupture de la période d'essai n'a pas été rompue en lien avec vos compétences professionnelles, vous pourriez obtenir des indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, licenciement sans cause réelle et sérieuse et non resopect du préavis qui peut être plus long que le délai de prévenance...

C'est donc a vous d'apprécier si cela en vaut la peine mais si l'employeur ne vous verse pas le salaire du délai de prévenance, vous ne risquez pas grand chose puisque cela serait la première de vos demandes...

Par **Pandawan**, le **05/01/2015** à **13:09**

"L'employeur n'est pas oibligé de mentionner le motif de la rupture de la période d'essai puisqu'elle ne peut normalement être liée qu'aux compétences professionnelles du salarié... "

D'accord, donc il me faut de quoi prouver que la rupture n'est pas liée à mes compétences ! Je vais chercher..

"C'est donc a vous d'apprécier si cela en vaut la peine mais si l'employeur ne vous verse pas le salaire du délai de prévenance, vous ne risquez pas grand chose puisque cela serait la première de vos demandes.."

-> Donc je dois traiter les 2 affaires comme une seule ? Demander le paiement du délai de prévenance et la rupture litigieuse en même temps ?

Merci en tous cas pour vos réponses !

Par **P.M.**, le **05/01/2015** à **13:37**

Vous ne pouvez de toute façon saisir le Conseil de Prud'Hommes que pour l'ensemble de vos demandes en raison de l'unicité d'instance...

Par **Pandawan**, le **05/01/2015** à **14:01**

Ah d'accord ! Je regarde d'abord avec mon employeur pour le paiement de ce délai de prévenance non ?

Par **P.M.**, le **05/01/2015** à **16:15**

Si vous vouliez directement défendre l'ensemble de vos demandes, vous n'allez pas d'abord voir avec l'employeur mais dès que vous auriez constaté que la période du délai de prévenance ne vous ai pas payé, l'assigneriez devant le Conseil de Prud'Hommes...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...