



Période d'essai et contrat de travail

Par **arwen83**, le **21/03/2013** à **11:34**

Bonjour,

Je vous explique brièvement les problèmes que je rencontre:

Je suis depuis le 03 décembre 2012 embauchée en CDI en tant qu'employée commerciale . J'ai eu une période d'essai de 2 mois et je suis encore en période d'essai car elle a été renouvelée.

Je relève de la convention collective des bijoutiers, horlogers et orfèvres.

Cette convention indique par "avenants du 30 novembre 2009, étendus par arrêté le 12 juillet 2010" que ma période d'essai devait être de 1 mois éventuellement renouvelable 1 fois. Donc si je comprends bien mon employeur a déjà commis une erreur en allongeant ma période d'essai. Donc puis-je considérer que je suis en CDI?

D'autre part j'ai reçu un avertissement en LR pour me notifier une faute. Lorsque j'ai demandé qu'on me prouve cette faute l'employeur n'a pu me répondre favorablement. Dois-je contester cet avertissement?

Certaines clauses du contrat de sont pas respectée par mon employeur: notamment sur le passage du convoyeur avec lequel je suis censé vérifier ce qui sort du magasin mais cela se passe toujours quand je suis absente en pleine nuit.

Je subis de fortes pressions et mes consignes se contre-disent et changent systématiquement. Il est impossible d'avoir une discussion avec le directeur sans que ça ne tourne aux reproches et insultes.

Quels sont mes droits? Que dois-je faire? Est-ce possible de rompre le contrat au tort de l'employeur? Dois-je attendre qu'il mette fin à ma période d'essai sachant que des recrutements ont eu lieu pour mon poste?

Merci d'avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **21/03/2013** à **11:59**

Bonjour,

Il faudrait déjà connaître votre niveau d'embauche pour la durée de la période d'essai...
L'avertissement doit être motivé, vous pourriez le contester si vous en avez matière par lettre recommandée avec AR mais il est difficile de vous répondre plus complètement...
Pour la clause du contrat de travail, il est également difficile de se prononcer sans l' avoir textuellement...
De votre côté, je ne sais pas si vous avez des preuves des reproches que vous pourriez faire à l'employeur...
Je pense que vous voudriez quitter l'entreprise et que la meilleure chose qui puisse vous arriver c'est que l'employeur rompe la période d'essai...

Par **arwen83**, le **21/03/2013** à **12:23**

Merci pour votre réponse.

Je n'ai aucune précision concernant le niveau d'embauche, ni sur mon contrat de travail ni sur mes bulletins de salaires. Si je me réfère à la convention collective et à mon salaire (SMIC) je serais de niveau I employée de magasin ou II vendeuse.

Concernant le passage du convoyeur voici le texte de mon contrat:

"En ce qui concerne le convoyage: lorsque le convoyeur-transporteur passe au sein de votre lieu de travail, il faudra vérifier ensemble "l'employé et le convoyeur", le poids remis en effectuant la pesée avant la remise, puis il faudra mettre les métaux dans une enveloppe valeur déclarée et en informer votre "directeur" par email.

Donc comme je le disais le convoyeur passe la nuit, je ne peux rien vérifier. Comment l'employeur peut-il me reprocher une faute concernant ses métaux sans avoir respecter cette clause?

Pour ce qui est des "preuves" j'ai une quantité importante d'emails envoyés par ma direction qui se contre-disent, avec des menaces de ruptures de période d'essai, de reproches envers moi-même ou envers mes collègues souvent très blessants. Sans oublier les 4 anciens collègues ayant quittés l'entreprise volontairement ou suite à rupture de période d'essai (dont une rupture pour faute sans respect de la procédure disciplinaire) en 3 mois ça fait beaucoup sachant que nous ne sommes que 8.

Par **P.M.**, le **21/03/2013** à **13:07**

Ce n'est pas sur cette clause qu'à mon avis vous pouvez vous appuyer car cela me paraît évident que si vous n'êtes pas là lors du passage du convoyeur, vous ne pouvez pas faire les vérifications et je ne pense pas que l'employeur vous l'ait encore reproché...

Si sur les bases ses preuves que vous indiquez détenir, vous voulez prendre acte de la rupture du contrat de travail, il faudrait attendre que le Conseil de Prud'Hommes analyse cela comme ayant les effets d'un licenciement sans cause avec des indemnités minimales ou au contraire comme une démission sans respect du délai de prévenance ou du préavis, sachant que ce qui est arrivé à vos collègues ne vous concerne pas directement...

Par **arwen83**, le **21/03/2013** à **13:13**

Merci pour votre réponse.

J'ai encore quelques petits points à voir avec mon employeur, si il décide à s'ouvrir au dialogue sinon par courrier, et je prendrais les décisions ensuite.