



Renouvellement période d'essai non conforme

Par **Grenoble38000**, le **26/03/2015 à 14:17**

Bonjour,

J'ai été embauché le 17 juin 2013 par l'entreprise X.

Contrat cadre avec une période d'essai de 4 mois renouvelable 1 fois pour une période d'essai qui ne peut dépasser 6 mois.

J'ai posé 5 jours de CP sans solde en août 2013.

Mon responsable quitte l'entreprise sous une rupture conventionnelle le 20 octobre 2013.

Je rencontre mon nouveau supérieur hiérarchique dont les attributs sont différents de son prédécesseur: il a des responsabilités au niveau du conseil de direction.

Ce RDV a lieu [s]le 23 octobre 2013[/s] et il m'explique qu'il ne me connaît pas encore et qu'il souhaite renouveler ma période d'essai pour valider mes aptitudes.

J'étais sûr d'être en CDI depuis la veille car les 5 jours sans solde avaient décalées la fin de la période d'essai au 22 octobre..... Néanmoins, sous la pression de mon nouveau directeur, j'ai signé un document qui expliquait que ma période d'essai courait jusqu'au 23 octobre à minuit et que j'acceptais son renouvellement pour 2 mois et qu'elle se terminerait donc le 22 décembre à minuit.

Le 20 décembre, on me remet une lettre me disant que la société X rompait mon contrat car elle ne validait pas ma période d'essai.

Oralement, on m'a expliqué que l'entreprise connaissait des difficultés. D'ailleurs, ils ont mis fin à plusieurs périodes d'essai au même moment.

J'ai rencontré un avocat qui me propose d'attaquer la société X aux Prud'hommes pour les motifs suivants:

- que j'étais en CDI le 20/12/13 car la reconduction de période d'essai mentionnée une date fantaisiste
- que le courrier du renouvellement de la période d'essai ne mentionnait pas de raison exceptionnelle qui justifiait cette prolongation
- que ma clause de non concurrence n'a pas été levée par courrier avec AR envoyé dans les 30 jours qui suivent la fin du contrat

Or, j'ai signé le courrier de prolongation de la période d'essai: "lu et approuvé, bon pour

accord" + ma signature.

La lettre qui m'a été remise en main propre contre décharge pour m'annoncer que la société X ne souhaitait pas poursuivre avec moi, mentionnée la levée de la clause de non concurrence.

En bref, pensez vous que le conseil des Prud'hommes va requalifier la fin de ma période d'essai en licenciement abusif sans motifs réel ni sérieux et me payer le préavis que je j'ai pas touché ainsi que les sommes liées à la clause de non concurrence (30% de mon salaire pendant 1 an)?

Je vous remercie d'avoir pris le temps de me lire.

Cordialement,
Paul

Par **HCavocat**, le **26/03/2015** à **14:38**

Bonjour,

Faites confiance à votre avocat, et je partage vos analyses quant à la période d'essai.

Pour ce qui est de la clause de non-concurrence, tout dépendra des éléments que vous apporterez devant le CPH.

Personne ne peut vous prédire si le CPH requalifiera ou non votre fin d'essai.

Par **chatoon**, le **26/03/2015** à **15:47**

Bonjour,

Pour la période d'essai, elle devra être requalifiée en licenciement abusif, pour reprendre vos propos. Mais pour ce qui est de la clause de non concurrence, il fallait que le contrat ou une autre source de droit prévoie qu'elle puisse être levée au moment de la rupture.

Par **P.M.**, le **26/03/2015** à **15:50**

Bonjour,

Si l'on ne peut prédire la décision du Conseil de Prud'Hommes, il semble que vous ayez des éléments probants à faire valoir pour renouvellement de la période d'essai qui ne pouvait plus avoir lieu et sa rupture hors délai...

Pour la clause de non-concurrence, vous n'indiquez pas si elle était licite en tous ses points et si finalement l'employeur y a renoncé et d'autre part si vous la respectez...

Par **Grenoble38000**, le **26/03/2015** à **17:59**

Bonjour,

Merci pour vos réponses.

A propos de la clause de non-concurrence, mon CT indique:

"Cette interdiction de concurrence est limitée à une période de 1 an commençant le jour de la cessation effective de son contrat de travail et sera valable sur l'ensemble du territoire Français.

En contrepartie de cette obligation de non-concurrence Monsieur Paul percevra après la cessation effective de son contrat et pendant toute la durée de cette interdiction une indemnité spéciale forfaitaire égale à 30% du salaire brut fixe mensuel (c'est à dire à l'exclusion de toute prime ou commission) perçu par lui au cours de ses trois derniers mois de présence dans la société."

"La société pourra cependant libérer Monsieur Paul de cette interdiction de non concurrence, de non démarchage et de non sollicitation, et par là même, se dégager du paiement de l'indemnité prévue en contrepartie, soit à tout moment au cours de l'exécution du contrat, soit à l'occasion de sa cessation, sous réserve dans ce dernier cas de notifier sa décision par lettre recommandée au salarié au plus tard dans un délai de 30 jours suivant le jour de la fin de son contrat de travail. "

L'employeur y a renoncé dans la lettre qu'il m'a remis en main propre contre décharge le 20/12 mais ne m'a jamais envoyé en recommandé avec AR.

Je l'ai respecté: après plusieurs mois de chômage, j'ai accepté un poste dans un secteur d'activité différent à 100kms de mon domicile.

Par **P.M.**, le **26/03/2015** à **18:08**

Bonjour,

Il semble difficile de pouvoir obtenir des dommages-intérêts à ce propos...

Par **HCavocat**, le **27/03/2015** à **12:10**

Bonjour,

Tout dépendra de l'interprétation des juges s'agissant de l'envoi en RAR...Cela se discute.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **12:31**

Bonjour,

La lettre recommandée sert essentiellement de preuve à la réception de la missive et je ne pense pas que vous ayez l'intention de contester l'avoir reçue, en tout cas, ça semble difficile de pouvoir obtenir des dommages intérêts à ce propos...

Par **chatoon**, le **27/03/2015 à 14:03**

Bonjour,

Je rejoins ce qu'écrit pmtedforum, car c'est seulement en cas de contestation sur la date de réception de la lettre que Grenoble38000 pourrait invoquer la clause imposant le formalisme de la lettre recommandée avec AR. Il faudrait dans le cas contraire trouver un intérêt pour Grenoble38000 à recevoir davantage en recommandé qu'en lettre simple, lorsqu'en cas d'une telle contestation l'admissibilité des modes de preuve est déjà restreinte dans un sens qui lui est déjà favorable.

Par **Grenoble38000**, le **27/03/2015 à 15:59**

Je vous remercie pour vos réponses.

J'ai bien le sentiment qu'il sera difficile d'obtenir des dommages et intérêts concernant cette clause.

La société m'avait versé 6 semaines de salaire de dédommagement, ce qui correspond au délai de prévenance qui n'avait pas été respectée.

Si mon CT est requalifié en CDI suivi d'un licenciement abusif, je vais pouvoir prétendre au paiement des 3 mois de préavis, moins les 6 semaines que j'ai déjà touché.

Est ce que 6 mois de présence en entreprise est suffisant pour réclamer des dommages et intérêts pour couvrir notamment la différence entre le salaire que je touchais et et l'indemnisation chômage qui m'a été versée?

Pour information, j'avais démissionné de mon poste précédent pour rejoindre cette entreprise....et après qu'elle m'ait remerciée, j'ai retrouvé un poste au bout de 7 mois à 100 kms de mon domicile.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **27/03/2015 à 16:11**

Bonjour,

Il ne faudrait pas tenir compte de l'indemnisation versée par Pôle Emploi dans vos demandes car si l'employeur est condamné l'organisme devrait vous réclamer le remboursement de l'indemnisation pendant cette période en indû...

Il faudrait en revanche réclamer aussi une indemnité pour licenciement sans cause réelle et

sérieuse...

Par **HCavocat**, le **27/03/2015 à 16:11**

Le contrat de travail fixe de manière précise les conditions dans lesquelles l'employeur pouvait se délier de son obligation.

Or, le contrat indique que l'employeur ne peut se délier que par lettre RAR notifiée. Il ne s'agit donc pas seulement d'un moyen de preuve mais d'une condition sine qua non d'application de la faculté de renonciation. En tout cas, comme je le disais, cela se discute et bien. Nul ne peut prédire l'interprétation qu'en aura le CPH.

Une bonne plaidoirie peut emporter la conviction des juges, en tout cas je pense que votre avocat ira sur ce terrain là.

Par exemple, lorsque la loi (nblr le contrat vaut loi entre les parties), indique qu'une décision doit être notifiée par RAR, l'envoi en lettre simple ou remise en main propre sera sans effet. Il s'agira donc pour vous d'invoquer cela dans les conclusions... Cela se discute donc.

Par **chatoon**, le **27/03/2015 à 16:21**

L'allocation de chômage ne peut se cumuler avec les créances à caractère salarial (telle l'indemnité de préavis), mais peut se cumuler avec les dommages-intérêts qui ont un caractère indemnitaire (tels ceux pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Par **P.M.**, le **27/03/2015 à 16:21**

Pour ce qui me concerne, ce n'est pas mon genre d'être préemptoire et de préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes mais avec une certaine habitude on peut quand même essayer d'apprécier si cela semble facile ou difficile...

Le Code du Travail fixe aussi des conditions que l'on peut comprendre comme étant sine qua non par exemple pour notifier un licenciement et la Jurisprudence a eu une interprétation plus large de l'application de cette disposition...

Ce n'est pas seulement une plaidoirie qui fait que la Justice est rendue d'une manière ou d'une autre mais essentiellement les arguments avancés...

Tout bien sûr peut se dicuter mais plus ou moins judicieusement...

Par **chatoon**, le **27/03/2015 à 16:33**

Je repense soudainement à la transaction qui elle n'est valablement conclue qu'après un licenciement notifié dans les formes prescrites (c'est à dire en recommandé avec AR). Il y a ainsi des cas où les hauts conseillers privilégient l'ordre public plutôt que l'intérêt particulier.

Mais en matière de transaction, les circonstances conflictuelles font qu'il vaut mieux imposer des règles strictes pour éviter tout abus.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **16:45**

Il n'est pas dit qu'un autre moyen de notification du licenciement qui permettrait de s'assurer que le salarié l'a réceptionné et a eu connaissance du motif de celui-ci rendrait la transaction nulle...

Par **chatoon**, le **27/03/2015** à **17:14**

Il n'entre pas dans les prérogatives d'un huissier de signifier un licenciement.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **17:34**

C'est vous qui en avez décidé ainsi, mais vous n'êtes pas encore Premier Président de la Cour de Cassation comme vous prétendez le devenir...

On peut se référer à l'[Arrêt 77-40249](#) :

[citation]L'article 651 du Code de procédure civile permet dans les procédures judiciaires de remplacer la lettre recommandée par l'exploit d'huissier. Il peut également être fait usage de ce procédé qui présente une meilleure garantie pour toutes les parties dans les relations extra-judiciaires et notamment pour la notification du licenciement intervenue le 31 mars 1973 nonobstant la convention collective prévoyant à cet égard l'envoi d'une lettre recommandée[/citation]

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **17:45**

La jurisprudence valide même une notification du licenciement qui aurait été remise en main propre contre décharge suivant l'[Arrêt 08-45139](#) :

[citation]le seul défaut d'envoi de la lettre de licenciement ne rend pas le licenciement sans cause réelle et sérieuse et qu'il lui appartenait de rechercher si, comme il était soutenu, la lettre de licenciement n'avait pas été remise en main propre à la salariée[/citation]

Par **chatoon**, le **27/03/2015** à **17:51**

Je maintiens qu'au sens de la jurisprudence subordonnant la validité d'une transaction à la notification préalable du licenciement en recommandé avec AR, il ne saurait être suppléé à l'absence d'une telle lettre par un exploit d'huissier. Et rien de votre message ne dit le contraire.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **18:01**

Vous êtes beaucoup plus remarquable en pirouette que dans le domaine juridique puisque ce que vous prétendiez il y a à peine plus d'une demi-heure c'était ceci :

[citation]Il n'entre pas dans les prérogatives d'un huissier de signifier un licenciement[/citation]

Comme je vous ai prouvé le contraire vous continuez d'ailleurs à faire dériver le sujet en prétendant une notion jurisprudentielle qui est fautive en plus alors que c'est moi qui dans un autre sujet, vous ai indiqué qu'il ne suffisait pas que la notification du licenciement ait été notifiée mais que pour qu'une transaction soit valable, il fallait aussi qu'elle ait été réceptionnée car ce que dit la Jurisprudence en l'occurrence, c'est qu'il faut que le salarié soit au courant du motif du licenciement avant sa négociation et sa conclusion, donc peu importe comment il l'apprend...

Je pense qu'il faudrait que vous progressiez encore dans votre manière de lire la Jurisprudence...

C'est donc la même chose que pour la notification du licenciement avec ou sans transaction, il faut qu'elle ait été réalisée avec la preuve que le salarié l'a reçue...

Par **chatoon**, le **27/03/2015** à **18:07**

C'est vous qui tronquez les textes.

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **18:09**

Je ne tronque rien du tout et moi je fournis la Jurisprudence, alors j'attends la vôtre...

Je ne tronque pas non plus vos déclarations infondées comme on peut le voir...

Par **chatoon**, le **27/03/2015** à **18:15**

vous ne vous entendez avec personne, n'en avez-vous pas marre ?

Par **P.M.**, le **27/03/2015** à **18:48**

En tout cas, je m'y entends en Droit du travail, contrairement à vous...

Je n'ai pas de comptes à vous rendre et je m'entends très bien avec les internautes en général qui posent des sujets et ce n'est pas parce que je rectifie vos erreurs et raccourcis trompeurs qu'il faut vous insulger ainsi...

Mais vous, avec qui vous entendez-vous ? En tout cas pas avec vos employeurs (une quarantaine d'affaires à 36 ans et 70 procès si l'on vous croit) et pas non plus avec vos avocats puisque plus aucun ne veut vous défendre et que vous en avez poursuivi au moins 3...

Alors, commencez donc par balayer devant votre porte, car je n'arriverai jamais à votre niveau de médiocrité...

Par **mic974**, le **28/03/2015** à **08:28**

Bonjour a tous,

J'ai une question qui mérite d'être posé, un salariée qui a été licenciée au 15 décembre 2012, quelle ait le délais de saisine des prud'hommes pour son contrat? Car je ne comprend pas trop la loi: L1471-1 du Code du Travail ;14 juin 2013 portant sécurisation des parcours professionnels.

Cette personne a 5 ans ou 2 ans? sachant que le contrat a été signée en 2012 et suspendue fin 2012, esceque ces l'ancien article qui ait applicable ou le présent celui du 14 juin 2013?

Merci de vos réponse.

Par **P.M.**, le **28/03/2015** à **09:18**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **chatoon**, le **28/03/2015** à **10:13**

Un jour vous paierez vos injures infondées. Vous ne savez pratiquement rien de moi et n'en saurez pas plus de mon passé et si vous voulez ne rien savoir de mon futur cessez de me harceler !

Par **chatoon**, le **28/03/2015** à **10:23**

Qui peut me donner en privé les coordonnées de pmtedforum ? Sinon j'imprime tous les messages injurieux et diffamatoires qu'il a initiés à mon encontre dans ce forum depuis début 2013 et les adresse au Procureur de la République et/ou au Juge d'instruction avec plainte à l'appui.

Par **P.M.**, le **28/03/2015** à **11:23**

Bonjour,

Vous ne savez même pas ce qu'est une injure, c'est cependant aussi une notion juridique et j'en sais suffisamment de vous que vous-même avez déclaré pour vous envoyer dans le

décor...

Si vous ne voulez pas avoir une réponse à la hauteur de vos attaques, vous n'avez qu'à pas en prononcer mais à chaque fois je vous moucherai, le morveux qui se victimise parce qu'il voudrait être un agresseur sans qu'on lui réplique...

Allez-y ! Ne vous gênez pas, vous les avez mes coordonnées et pourquoi seulement sinon, vous écririez au Procureur de la République, il faudrait le faire pour qu'il rigole quand au Juge d'Instruction pour une telle affaire, vous risquez de le chercher longtemps...

Vous vous ridiculisez encore en plus dans le sujet d'un autre...