



## Rupture période d'essai par email; est ce légal?

Par **Markito**, le **27/11/2012** à **01:28**

Bonsoir, j'ai eu un choc! J'ai intégré une société comme cadre le 27 Aout dernier. (employé français d'une société anglaise inscrit au RCS donc fiche de paie en bonne et due forme). Ma confirmation devait être hier, le 26/11 à minuit, mais vendredi 23 dernier, ils me font part par email et tel de me renouveler. Je dis oui (pas ravi mais pas le choix) mais ils m envoient un document par email, qui stipule qu'ils me renouvellent pour deux mois et un préavis de 2 semaines maintenus. Hors je dis que mon renouvellement doit être sur 3 mois et que le préavis n'est pas de deux semaines mais plus (pas eu le temps ce WE de tout vérifier, mais enfin j'ai lu qu'après 3 mois, ça passe à 1 mois). J'attends des éclaircissements, et dis que je ne peux signer en l'état, alors ce mardi 27 à 00:07 (heure de France car eux envoient de Londres donc 23h07 lundi 26) qu'ils rompent ma période d'essai. Mon premier réflexe est de contester car nous sommes le 27 (depuis 7 mn, certes) et que par conséquent je suis dans la société depuis 3 mois et 1 jour donc confirmé. Mais je me dis aussi que peut-être ce mail n'a pas de valeur et que j'aurais dû recevoir une lettre avec A/R (ou fedex?) ou remise en main propre. Bref, pas clean d'attendre l'avant dernier jour de ma période d'essai pour me presser à signer un doc pour me jeter ensuite. Très en colère oui. Mais il faut raison garder, alors j'ai besoin de votre avis; email= conforme comme procédure ou pas? dois je contester? et de quelle manière?

Mille mercis pour votre aide, nuit blanche pour moi ;-( Bien à vous.

Par **zouriteman**, le **27/11/2012** à **08:18**

replongez vous dans la loi (L1221-19 ... à -25) et dans votre Convention Collective pour connaître exactement les délais et durées applicables.

Pour le reste, un mail, pour rompre la période d'essai le dernier jour des 3 mois, c'est inacceptable et ce n'est pas conforme à la loi française, de ce côté là soyez tranquille.

Toutefois, le mail peut simplement précéder l'envoi d'une lettre recommandée, sujette elle aux délais postaux. Tout va dépendre alors de la date d'envoi.

A supposé que la rupture soit valable et dans votre cas très particulier le L1221-25 tel qu'il est actuellement interprété, signifie que vous cessez de travailler à la fin de votre période d'essai, mais que l'employeur doit vous payer un préavis d'environ 1 mois maximum.

Par **Markito**, le **27/11/2012** à **11:08**

Merci Zouriteman de vos lumières,

ce qui me soucie, c'est le fait de m'envoyer un mail à après 20h pour me presser sur l'acceptation de mon renouvellement (ils devaient corriger que le préavis était de 1 mois, et non 2 semaines, ont refusé..) puis 4 heures après me signifier la fin de ma période d'essai. Suis je censé le savoir et être devant mon ordinateur après minuit? Je me demande en fait si ca peut se défendre que je puisse être considéré comme confirmé, vu que le mail est envoyé après minuit (heure de Paris, car les RH sont à Londres). et par conséquent , partir sur une base de licenciement? Le cas échéant je suis sur une fonction commerciale (Syntec)et avais un potentiel de faire 100% de mes objectifs au 31/12. Pourrais je réclamer le paiement de ces commissions?

Merci encore pour votre réponse Zouriteman

Par **zouriteman**, le **27/11/2012** à **19:48**

l'employeur, surtout s'il a des pratiques anglo-saxonnes, peut faire ce qu'il veut hélas ; mais si ce qu'il fait est illégal , vous recourrez aux tribunaux , Prudhommes au début. Il n'y a hélas pas d'autres variantes.

dans votre cas, vous gagnerez presque assurément, pour peu que votre dossier soit bien établi, avec les pièces appropriées (voir un avocat ou conseil S.)  
le seul hic, c'est la durée des procédures , de l'ordre de 2 ans à paris.

L'idéal serait que dès votre dépôt au CPH , votre patron vous propose une transaction suffisamment avantageuse

mais soyez prudent , vous devez attendre un vrai courrier (pas un mail), vous signifiant la rupture de la période d'essai.

Par **P.M.**, le **27/11/2012** à **21:55**

Bonjour,

Il n'y a aucune forme légale prévue pour la rupture de la période d'essai mais il faudrait savoir si vous avez donné par écrit votre accord pour le renouvellement de la période d'essai d'une manière non équivoque et si vous n'avez pas été absent depuis son début...

Le délai de prévenance après 3 mois de période d'essai est d'un mois obligatoirement...

Par **Markito**, le **28/11/2012** à **12:36**

bonjour zouriteman et pmtedforum,

merci pour vos inputs?

Mon contrat de travail stipule bien "une période d'essai renouvelable une fois pour une durée équivalente par accord mutuel des partis".

Ils m'ont envoyé un courrier par coursier hier soir. Donc ils seraient ok en terme de process mais leur email et courrier de rupture sont postérieurs à ma fin de période d'essai (début le 27/08/12 fin le 26/11/12). leur courrier (et celui du mail qui n est pas signé par ailleurs) est daté du 26/11, mais j'en ai pris connaissance le 27/11 au matin et le mail était envoyé le 27/11. Donc, erreur, voire mensonge de leur part. Pour information, j'avais un prédécesseur (avant mon arrivée), je lui ai parlé et j'apprends qu'il a entamé une procédure prud'homale dans à peu près les mêmes conditions. J'ai envoyé hier soir un email à plusieurs personnes de la société (PDG, dir juridique, dir commercial, mon manager, et RH) pour leur signifier que je ne comprenais comment en quelques heures on voulait me renouveler ma période d'essai, puis la terminer, qu'il y avait des infractions au code du travail, que j'étais légalement toujours employé, et que j'attends un retour de leur part, faute de quoi je prendrai mes disposition auprès d'instances compétentes. Je suis pessimiste sur une éventuelle réponse de leur part, et tenterai de leur parler tout de même pour éviter une procédure longue et coûteuse. Je pars du principe qu'il vaut mieux une petite transaction qui finit une histoire qu'une plus grosse dans 2 ans.

je vous tiens informé de la suite. Et encore merci pour votre intérêt. Bien à vous.

Par **P.M.**, le **28/11/2012** à **14:19**

Bonjour,

Je vous répète que le contrat de travail ne peut pas prévoir que la période d'essai sera renouvelable systématiquement ou par accord mutuel sans que vous donniez au moment du renouvellement proposé par l'employeur un accord non équivoque donc écrit sachant qu'une simple signature sur le document de prolongation ne suffit pas mais qu'il faut au moins une mention du genre "Bon pour accord"...

Il me semble donc qu'il n'y a pas besoin d'aller plus loin puisque si vous n'avez pas été absent pendant la période d'essai une période d'essai de 3 mois qui a commencé le 27 août se termine le 26 novembre et qu'avant ce terme, vous n'avez donné aucun accord exprès de renouvellement...

Mais si avant même d'être informé, vous ne voulez pas en tenir compte et envoyez toute sorte d'écrits éventuellement imprudemment, cela risque de se retourner contre vous même si l'employeur n'est pas du tout apparemment ok comme vous le prétendez et en plus n'a respecté apparemment aucun délai de prévenance...

Par **zouriteman**, le **28/11/2012** à **15:43**

je ne peux que aller dans le meme sens que le précédent intervenant.

toutefois, je vous cite :

*leur courrier (et celui du mail qui n est pas signé par ailleurs) est daté du 26/11, mais j'en ai*

*pris connaissance le 27/11 au matin et le mail était envoyé le 27/11.*

le coursier vous l'a t il remis en mains propres ? et contre signature sur un accusé de réception ? et si oui, avez-vous contrôlé la date portée sur ce document ?

Par **Markito**, le **29/11/2012 à 16:26**

merci à vous pour vos lumières.

Je comprends pmtedforum, le risque que vous évoquez sur le mail que j'ai envoyé avant de recevoir un courrier en main propre.

Le courrier reçu par coursier était daté de la veille mais envoyé le jour même, soit après ma période d'essai, j'ai signé un bordereau de livraison donc pas de lettre. La raison du mail que j'ai envoyé c'est d'abord parce que le lendemain matin (après les 3 mois) je reçois sur ma boîte perso, j'apprends qu'ils rompent ma période d'essai (donc a posteriori, désolé si je me répète), aussi parce que ma messagerie pro ne marche plus, que j'envoie un email (perso) vers mon chef et le support afin qu'ils me règlent cela, je n'obtiens pas de réponse, personne me rappelle. Donc j'ai vraiment compris que j'étais un pestiféré et "viré comme un malpropre - pour rester poli...

Des clients m'ont appelé car je n'avais pas répondu à leurs emails du jour. J'étais complètement bloqué et désespéré. Et puis peut-être un peu de naïveté de ma part d'expliquer qu'il s'agissait d'une erreur de leur part car j'étais ok pour un renouvellement, tant que le contenu était conforme à mon contrat et le code du travail. Des fois que ça s'arrange. Comme un salarié consciencieux qui tient à son job et tente de trouver une solution. J'ai conscience que ça pourrait me desservir, mais à aucun moment je n'ai menacé ou fait dans l'émotion. Les faits, ce que dit mon contrat de travail, ce qu'ils n'ont pas respecté, la contradiction de leur part.

Bonne journée

Par **P.M.**, le **29/11/2012 à 17:09**

Bonjour,

De toute façon, c'est fait maintenant mais vous n'apportez toujours pas d'une manière claire la précision pour savoir :

- Si vous avez été absent depuis le début de la période d'essai jusqu'à la notification de la rupture
- si vous avez donné votre accord sans équivoque pour le renouvellement de la période d'essai avant le terme de la période initiale

Par **zouriteman**, le **29/11/2012 à 17:24**

petit détail : avez-vous été en arrêt maladie pendant cette période d'essai ?

Par **P.M.**, le **29/11/2012** à **17:37**

C'est pourquoi j'ai demandé la précision pour savoir si le salarié avait été absent peut importe la raison...

Par **Markito**, le **29/11/2012** à **17:52**

Re bonjour,

et Merci.

Non je n'ai pas donné mon accord ou signature pour mon renouvellement. Je leur ai dit qu'il fallait corriger les 2 erreurs sur leur lettre. Donc pas d'accord.

Concernant l'arrêt maladie, je n'ai pris ni arrêt maladie ni 1 seul jour de congé. Mais la chose incroyable, c'est que je viens de recevoir un email des RH, ils persistent sur le fait que j'ai informé de la fin de mon contrat par mail le 26 (dans les 3 mois) mais en plus, ils disent que j'ai été absent les 19 et 20 novembre pour raisons médicales et que ca reconduit la fin de ma période d'essai au 28/11!!

Je n'ai pas été malade et j'ai eu des rendez-vous professionnels (3) sur les 2 jours. J'imagine qu'ils ont pris conseil auprès d'un avocat qui a évoqué cette option et qu'ils ne reculeront devant rien, trafiquer un mail ou un système est possible. Je n'ai envoyé ni mail, ni arrêt maladie, et je suis certain de pouvoir obtenir des attestations des gens rencontrés pour mes rendez-vous.

Je suis dégouté, je vous l'avoue. Je pense qu'il ne me reste plus qu'à rencontrer un avocat, lui narrer mes soucis, lui remettre cela entre ses mains, oublier cette maudite entreprise (j'ai démissionné d'une société ou j'étais depuis presque 5 ans) et me concentrer sur l'avenir. Je ne veux pas me polluer avec cette idée que pour ne pas payer ce qu'ils doivent, un employeur puisse mentir et encore mentir. Je suis un peu sec question finances alors faudra que je trouve un arrangement pour le règlement. En tout cas merci pour votre empathie et vos précieux conseils. Je me concentre sur les annonces et les chasseurs de tête. Mille merci mes amis et au plaisir, dans d'autres circonstances.

Par **P.M.**, le **29/11/2012** à **17:57**

On arrive enfin à savoir car l'employeur s'est aperçu de l'erreur puisque vous l'avez alerté et en plus il n'a pas respecté le délai de prévenance...

Je pense que le mieux est effectivement de consulter un avocat...

Par **Markito**, le **29/11/2012** à **18:00**

Juste si vous pouviez me rassurer que n'ayant envoyé ni arrêt maladie, ni jour pour convenance personnelle, ni jours de congés et pouvant justifier que j'ai bien travaillé les 2 jours en question, je suis "bon" ?  
Je sais qu'ils vont falsifier des mails ou autres documents. Mais là c'est vraiment humiliant :-(  
merci merci

Par **P.M.**, le **29/11/2012** à **18:28**

Il faudrait que vous essayiez de réunir toutes les preuves comme quoi vous avez travaillé ces jours-là...

En plus, l'employeur vous doit de toute façon 2 semaines de délai de prévenance même s'il considère que vous êtes encore dans les 3 mois de la période d'essai non renouvelée...

Par **zouriteman**, le **30/11/2012** à **08:27**

à première vue, cette entreprise est certaine d'avoir rompue la période d'essai dans les délais, peu importe la manière.

Donc elle vous doit un délai de préavis qui est de 15 jours (soit 1/2 mois de salaire), et les documents (pole-emploi, solde, certificat); ce sera tout de son point de vue.

Ou bien vous acceptez, bon gré mal gré, ou bien vous contestez par devant la justice (au conseil des prudhommes du lieu).

C'est votre avocat, qui batira votre dossier, qui examinera dans le détail les documents, les éléments en votre faveur, etc; et qui contestera les fausses preuves ou fausses affirmations de l'employeur.

le problème de la justice en France, c'est le coût initial (les avocats vous demandent au mieux une avance sur honoraires, je ne serais pas étonné de 1000 euros), et la durée avant de gagner (minimum un an)

Par **P.M.**, le **30/11/2012** à **09:22**

Bonjour,

Je ne serais pas aussi affirmatif sur le respect des délais pour rompre la période d'essai et le délai de prévenance de 2 semaines ne représente pas 1/2 mois de salaire...

En dehors du coût pour saisir le Conseil de Prud'Hommes qui est de 35 €, il est possible éventuellement de faire fonctionner une garantie protection juridique qui pourrait avoir été souscrite avec une des assurances et qui couvre ce genre de litige ou même d'avoir droit à l'[Aide Juridictionnelle](#)...

En tout cas, je vois que contrairement à ce qui a pu être affirmé précédemment, on ne conteste plus la manière utilisée pour rompre la période d'essai...