Image not found or type unknown

Rupture période probatoire

Par **marissou749**, le **08/01/2011** à **09:42**

Bonjour à tous,

Mon mari a quitté son précédent emploi en CDI à temps partiel pour un poste de vendeur en informatique en CDI à temps complet dans une grande enseigne de distribution. Il a été embauché le 13/09/2010.

Son contrat de travail prévoit une période d'essai de deux mois. S'en suit ceci " Cette période d'essai se révèle être notoirement insuffisante pour juger de vos capacités et de vos compétences pour le poste à tenir. En conséquence, il est expressément convenu que les trois mois suivant la période d'essai seront considérés comme une période probatoire au cours de laquelle nous serons amenés lors d'entretiens réguliers, au moins une fois par mois, à faire le point ensemble et à juger de vos aptitudes et de vos compétences à assumer efficacement l'intégratililié des attributions du poste qui vous est confié. Dans le cas où nous estimerions que vous n'êtes pas apte à occuper le poste à pourvoir, nous serions amenés au cours de la période probatoire ou à son terme à rompre votre contrat de travail. Votre accors sur cette notion de période probatoire constitue une condition essentielle et déterminante de votre embauche. Sans votre accord, l'embauche n'aurait pas lieu."

Hier, soit le 8/01/11, lors de son entretien, son employeur lui a indiqué qu'ils se séparaient de lui à la fin du mois sans lui remettre le moindre document.

Mes questions :

- La période probatoire est-elle bien légale ?
- Cette rupture de contrat intervenant dans cette période probatoire : doit-elle obéir au même règles qu'un licenciement dans les mêmes formalités ?
- Peux t-il prétendre à une indemnité hormis le paiement de ces jours de conges payés ?
- Il n'y a pas de délai de prévenance dans la période probatoire, y'a t-il un formalisme et un délai que l'employeur doit respecter ?

Merci d'avance de vos éclairages.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **08/01/2011** à **09:52**

Bonjour,

A mon sens, cette période probatoire est illégale et ne fait que contourner la législation sur la période d'essai avec notamment un renouvellement de celle-ci qui ne peut pas être systématique et implique un accord sans équivoque du salarié...
Pour moi, cette clause serait jugée non écrite et la rupture du contrat de travail, s'il est effectif, sans respect de la procédure de licenciement lequel devient donc sans cause réelle et sérieuse...
Ceci d'autant plus que la rupture interviendrait même plus de 4 mois après l'embauche soit après le double de la période d'essai...

Par **marissou749**, le **08/01/2011** à **10:02**

Je vous remercie beaucoup de la rapidité de votre réponse. J'étais du même avis que vous, mais que faire à présent ? Mon mari peut-il en faire part à son employeur ? Doit-on poser la question ou contacter l'inspection du travail ?

Par **P.M.**, le **08/01/2011** à **10:05**

Le salarié peut attendre la rupture oralement annoncée et exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes, s'il n'obtient pas un accord amiable ou, s'il veut tenter de rester dans l'entreprise, prévenir l'employeur mais cela ne devrait pas durer longtemps...

Par **rennois44**, le **02/03/2011** à **16:59**

Bonjour,

Je suis moi-même "victime" de ce genre de contrat et je mene des recherches à son sujet car je sens un peu le vent tourner pour moi dans les semaines qui viennent, et ce dans le mauvais sens...

Votre mari s'est-il battu et dans ce cas, quelles nouvelles de ces démarches ?

Il semble que cet alinéa soit possible et spécifique, via les conventions collectives du commerce.
Par contre, les employeurs me semblent en abuser à loisir

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés