



Période d'essai dans conditions impossibles : que puis-je faire ?

Par flins

Bonjour,

Je sollicite votre avis sur ma situation professionnelle. Je viens d'intégrer une entreprise en création et je constate de nombreux manquements, aussi bien par rapport à ma promesse d'embauche que sur mes conditions de travail.

? Le poste et les missions indiqués dans la promesse d'embauche ne correspondent pas au contrat signé : intitulé différent, missions totalement éloignées de ce qui était prévu.

? Aucune fiche de poste fournie.

? On me demande des tâches qui n'ont rien à voir avec le poste initial.

? L'entreprise ne dispose même pas des outils nécessaires pour les missions qu'on me confie (pas les logiciels, matériels obsolètes à la limite du dangereux car pas de clé windows sur le pc, pas de telephone pro j'appelle et j'utilise parfois ma propre connexion ainsi que mon propre telephone portable pour démarcher des entreprises, etc.).

? La promesse d'embauche indiquait une date précise et l'employeur l'a décalée d'un mois sans mon accord, ce qui m'a mis en difficulté financière.

Depuis mon arrivée :

? Pas de mutuelle, alors que j'avais des rendez-vous médicaux importants (j'ai demandé et elle n'avait à ce jour toujours pas été prise).

? Aucune visite médicale d'embauche

? Pas de bureau, je travaille sur une table ronde qui sert aussi à recevoir des clients (et à me nourrir).

? Je dois débrancher et ranger mon matériel dès que quelqu'un arrive, à savoir que c'est un ordinateur fixe et branché en prise réseau et branchement muraux (déjà fait plusieurs fois).

? Aucun espace pour manger : pas de micro-ondes, pas de frigo, j'ai dû insister lourdement tous les jours pour avoir au moins un micro-onde car je ne pouvais sinon pas manger.

? Au début pas de savon ni de papier toilette, j'ai dû en ramener de chez moi, et pareil j'ai insisté lourdement.

? Matériel informatique inadapté : ordinateur obsolète, Windows pas à jour, pas de pack Office pendant presque un mois.

? Internet inutilisable : box 5G instable, pas de clé wifi pour l'ordinateur (donc je dois me brancher à la box), je dois utiliser mon téléphone personnel et ma propre connexion car des fois c'est tellement insupportable de travailler sans co sur le pc que je suis obligée d'utiliser mon telephone et mon propre pc portable.

? Je dois aussi utiliser mon téléphone personnel pour les appels professionnels.

De surcroît :

? On me reproche un manque de proactivité alors que les conditions matérielles ne permettent pas de travailler correctement.

? Les missions confiées ne correspondent pas à ce pour quoi j'ai été recruté, ce qui rend difficile toute montée en compétences.

- Je suis jeune diplômée, j'ai besoin d'un peu d'accompagnement et au moins d'avoir des taches definis car je n'ai pas d'experience.

? J'ai l'impression qu'on cherche à me faire partir avant la fin de la période d'essai (j'ai vu l'annonce de mon poste sur un site de recrutement, et on m'a menacé lors d'un dernier entretien que si je ne devenais pas plus "proactive" que j'allais gentiment partir.

Je précise que ce n'est pas moi qui ai sollicité l'entreprise : c'est eux qui sont venus me démarcher, en me couvrant d'éloges et en me présentant un poste précis, avec des missions clairement définies.

J'ai accepté en confiance, en sachant que le démarrage d'une nouvelle structure pouvait être un peu chaotique et que je pourrais être amené à faire quelques tâches annexes au début.

Mais ce qui m'est demandé aujourd'hui n'a strictement rien à voir avec le poste pour lequel j'ai été recruté, et certaines missions n'ont même aucun lien avec mon domaine.

Mon contrat a été modifié sans information ni accord de ma part, signée 2/3 semaines après mon arrivée, et ma date d'embauche a été décalée d'un mois alors que la promesse d'embauche ne prévoyait absolument pas ce changement.

Donc j'étais sous la contrainte...

J'ai accepté beaucoup de choses, mais les conditions actuelles dépassent largement ce qui est gérable ? y compris financièrement, puisqu'il m'est arrivé de ne pas pouvoir manger le midi faute de moyens.

Quels recours sont possibles dans ce type de situation, possible de me protéger si l'employeur met fin à la période d'essai ? Est-ce que je peux déjà faire quelque chose alors que je ne suis qu'en période d'essai (je ne peux pas démissionner car sinon je perds mon chômage, mais c'est vraiment mentalement dur de gérer tout ça...)

Merci d'avance pour vos conseils

Par Henriri

Hello !

Je crains que votre meilleur espoir soit que votre employeur mette effectivement fin à votre période d'essai (cf ses reproches et votre impression qu'il veuille le faire).

Ce serait alors pour vous une perte involontaire de votre travail vous permettant a priori de reprendre vos droits au chômage antérieurs si j'ai bien compris.

PS : je ne comprends pas que votre "contrat a été modifié sans information ni accord de ma part, signée 2/3 semaines après mon arrivée". Modifié par rapport à une première version ? Si vous l'avez signé même tardivement c'est que vous étiez d'accord. Je vois mal l'intérêt d'un improbable recours. Vu ce que vous dites au global de cette entreprise il vaut mieux ne pas y rester me semble-t-il.

A+

Par kang74

Bonjour

Le plus sûr étant quand même de chercher un autre employeur, puisque vous seriez sûr de partir .

Une entreprise " en création" celà sous entend, quand même, une période un peu floue, tant au niveau de l'orga, qu'au niveau d'une pérennité incertaine ...

Par janus2

Mon contrat a été modifié sans information ni accord de ma part,

Bonjour,

L'avez-vous signé ? Si oui, vous ne pouvez pas dire "sans accord de ma part", signer un contrat, c'est montrer son accord avec tous ses termes.

Par DIU1973

BJR, situation sans doute difficile et stressante !

Je souligne que même en période d'essai, l'employeur est soumis à des obligations contractuelles.

PAR EXEMPLE (comme l'évoque le superviseur), si l'employeur vous confie des missions qui ne correspondent plus à la qualification ou aux attributions prévues (ce qu'on appelle une modification substantielle du contrat), il ne respecte plus ses engagements contractuels initiaux. Cette modification doit en principe être acceptée par le salarié.

Le non-respect des termes de la promesse d'embauche peut être considéré comme une rupture abusive de cet engagement.

Puisque vous ne pouvez pas démissionner pour préserver vos droits au chômage, l'objectif est soit de forcer l'employeur à respecter le contrat initial, soit de prendre acte de la rupture à ses torts. (prise d'acte portée devant le Conseil de Prud'hommes).

Mais il faut rapidement voir un conseiller syndical ou contacter l'inspection du travail.

Par kang74

Bonjour DIU1973

Déjà que je ne vois pas trop ce qui est pourrait être retenu pour légitimer une prise d'acte, notamment niveau justificatif, une prise d'acte ne s'analysera que par une rupture de la période d'essai par l'employé puisque de toutes les manières il n'y a pas de prise d'acte possible pendant la période d'essai

3/ ALORS QUE, subsidiairement, la rupture d'un contrat de travail en cours de période d'essai ne peut jamais produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'à supposer que la rupture doit être considérée comme intervenue aux torts de l'employeur à la date du 18 juin 2004, la cour d'appel ne pouvait en déduire que ladite rupture devait s'analyser en une prise d'acte et produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, dès lors qu'il n'était pas contesté que le 18 juin 2004, et d'ailleurs même, le 28 juin 2004, la période d'essai était toujours en cours d'exécution ; qu'en statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel a violé les articles L.1221-1, L.1221-19 et L.1231-1 et suivants du code du travail ;

4/ ALORS QUE subsidiairement, l'indemnisation de la rupture d'un contrat de travail en cours de période d'essai ne peut intervenir qu'en cas de détournement de la période d'essai ou d'abus du droit de rompre ; qu'en accordant à M. X... des dommages et intérêts, sans caractériser ni un détournement de la période d'essai, ni un abus du droit de rompre ledit contrat, la cour d'appel a violé les articles L.1221-1, L.1221-19 et L.1231-1 et suivants du code du travail ;

Par Isadore

Bonjour,

Il faut faire le tri dans vos doléances. Vous pouvez demander à votre employeur du matériel qui fonctionne, et ne pouvez pas valablement être sanctionné pour ne pas faire votre travail si vous avez des outils qui ne fonctionnent pas.

En revanche l'employeur, s'il y a moins de cinquante salariés dans l'entreprise n'est pas tenu de vous fournir un four à micro-ondes. Il ne doit que fournir un local correctement entretenu où un salarié peut manger dans de bonnes conditions d'hygiène est de sécurité. Un local propre avec une table et deux chaises suffit.

Il n'est même pas obligé d'y mettre assez de chaises pour tous ses salariés, ni d'y installer un robinet d'eau potable, alors ne parlons pas d'un frigo ou d'un four à micro-ondes.

[url=https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F1731]https://entreprendre.service-public.gouv.fr/vosdroits/F1731[/url]

Je suis jeune diplômée, j'ai besoin d'un peu d'accompagnement et au moins d'avoir des tâches définies car je n'ai pas d'expérience.

Vous êtes diplômé, pas apprenti ou stagiaire. Juridiquement, vous êtes censé avoir les compétences nécessaires pour tenir votre poste. Votre employeur n'est pas obligé de mettre en place un "accompagnement", sauf s'il vous demande des tâches pour lesquelles vous n'êtes pas qualifié au vu de vos diplômes.

Par citoyen25

Je pense qu'il y a trop de choses qui ne vont pas, et cet employeur s'est un peu fichu de vous.

Il n'a sans doute ni la volonté, ni les moyens de corriger.

Le plus simple et le plus sûr c'est que vous rompiez vous la période d'essai. Il n'y a guère de risques.

Par janus2

Le plus simple et le plus sûr c'est que vous rompiez vous la période d'essai. Il n'y a guère de risques.

Bah si...

je ne peux pas démissionner car sinon je perds mon chômage

Par kang74

Pour quitter l'entreprise c'est la seule chose à faire pourtant actuellement : la période d'essai sert justement à cela ...

Et en toute logique, on peut même chercher et trouver du travail en anticipant un peu .

Par citoyen25

Trouvé sur France Travail :

"A noter que si vous étiez en cours d'indemnisation par France Travail au moment de votre démission, le versement de votre allocation ne sera pas suspendu dans trois cas :

Si vous justifiez de moins de 88 jours travaillés ou 610 heures travaillées depuis l'ouverture de droit à l'assurance chômage, c'est à dire moins de 4 mois de travail au total (cette condition était de moins de 65 jours ou moins de 455 heures avant le 1er avril 2025) ;

Si le contrat duquel vous avez démissionné a duré moins de 6 jours travaillés ou 8 jours calendaires ;

Si le contrat duquel vous avez démissionné a représenté moins de 17 heures par semaine."