



Rupture de période d'essai : handicap et gros doutes

Par fairygodmother

Bonsoir, je m'adresse à vous car je suis dans une situation très délicate et particulière.

J'ai récemment été embauchée en CDI dans un café/restauration rapide. L'offre était ouverte aux débutants et on m'a assurée que je serais formée durant les premières semaines. Problème : je suis en situation de handicap (trouble neurodéveloppemental) et je voulais attendre un peu avant de le dire à mes employeurs car je craignais une discrimination à l'embauche (j'ai déjà bossé dans un café et ça s'est très bien passé, mon trouble n'a posé aucun problème).

J'ai juste besoin de consignes claires et précises.

Les premiers jours passent, et je constate déjà plusieurs problèmes. Mes deux collègues censées me former ne le font pas (consignes fausses ou contradictoires). Je fais quelques erreurs sans gravité, mais je perd surtout énormément de temps car je dois chercher des ustensiles et des ingrédients dont je ne connais pas l'emplacement (on ne me donne aucune indication et je dois encore prendre mes marques). Je remarque que 80% de mes tâches sont liées au nettoyage (ma collègue m'a bien fait savoir qu'elle aimait pas le faire, donc ça l'arrangeait plutôt bien que la petite nouvelle s'y colle).

La salle et les cuisines sont truffées de caméras de surveillance : elles permettent à la patronne de nous fliquer à la moindre occasion (elle a créé un groupe whatsapp sur lequel elle nous parle toute la journée grâce à un téléphone qu'on doit garder près de nous). Les filles se le passent entre elles mais aucune ne me le donne. Je l'ai saisi par curiosité et j'ai découvert avec stupeur des messages de ma patronne se plaignant de ma lenteur, disant que j'utilise trop de glace et qu'il faut plus me laisser faire de boissons froides, ou que je bouge pas assez, etc. Personne ne m'a signalé ça, mes collègues m'ont dit que tout était OK.

Une autre fois, j'ai chauffé le sandwich d'un client et je suis restée à côté pour surveiller la cuisson. Elle a directement envoyé un message pour me dire de me "bouger" et que je devais ramasser les miettes une par une sur les banquettes de la salle.

J'ai fait part de ma frustration à mes collègues, elles m'ont tout dit que c'était normal et qu'elles étaient pas super rapides aussi au début. Que je devais m'habituer, etc. Je leur ai dit qu'il fallait vraiment qu'elles me donnent les bonnes consignes, et qu'elles m'expliquent comment je pouvais m'améliorer. Elles n'ont rien dit, ont haussé les épaules.

Finalement, après 5 jours de travail ou je suis encore toute débutante, je reçois un mail de ma patronne m'annonçant la fin de ma période d'essai. Motif : malgré vos efforts, vous n'êtes pas assez rapide. Elle me dit que je ne dois pas revenir demain et que je dois rapporter mes vêtements de travail si je veux être payée. J'envoie un mail pour faire part de mes difficultés et de la situation, aucune réponse de sa part.

Je ne sais pas quoi faire, je trouve la situation hautement abusive. Effectivement, j'ai signé une période d'essai et je sais qu'elle peut être interrompue à n'importe quel moment, mais est-ce que la situation était vraiment légitime ?

Je ne sais pas quoi penser, il n'y a probablement rien à faire. Autre fait troublant : toutes les employées sont systématiquement nouvelles (2 semaines à 1 mois en sachant que la plus ancienne doit avoir 4 ou 5 mois d'ancienneté). Quand je suis arrivée, une autre était sur le départ et pleurait dans les toilettes. Aujourd'hui, une nouvelle m'a remplacée. Je me demandais si ils ne profitent pas du système de période d'essai pour faire un genre de rotation de leurs employées.

Qu'en pensez-vous ? Merci pour vos éventuelles réponses.

Par Isadore

Bonjour,

J'en pense que sauf si vous tenez vraiment à ce travail ou en avez réellement besoin, la rupture de cette période d'essai à l'initiative de votre employeur est une bonne chose.

Si les caméras servent à filmer en permanence les salariés, c'est illégal. Le reste est très douteux.

Je ne suis pas sûre que cette entreprise "profite" des périodes d'essai. Il est probable qu'en plus des ruptures à l'initiative de l'employeur, les salariés partent dès que possible ou finissent en arrêt maladie.

L'hôtellerie embauche pas mal en ce moment, si c'est envisageable pour vous trouvez un autre emploi.

Gardez précieusement le message où l'on vous dit de ne pas venir travailler.

A quelle date a commencé votre travail ?

Par fairygodmother

Merci pour votre réponse, Isadore.

Effectivement au vu de l'ambiance générale, c'est peut être un mal pour un bien. Les caméras sont bel et bien là pour nous filmer et nous surveiller. IL y en a même une dans la salle où nous avons nos casiers pour nous changer (une collègue s'était changée par mégarde, sans savoir qu'elle était filmée).

Si il n'y avait que des caméras dans la salle, ce serait pour surveiller les clients j'imagine, mais le reste ?

Concernant les ruptures, je n'avais pas vu ça comme ça. Il est possible que la collègue que j'ai vu précédemment ai fini par partir d'elle même.. Je ne serais pas étonnée que ce soit le cas.

Je pense faire une croix sur l'hôtellerie. Cette expérience m'a quelque peu refroidie, j'ai peur que mon handicap et mes difficultés soient vraiment en cause (même si j'atteste et j'affirme avoir bien fait mon travail, les clients étaient satisfaits).

Mon travail a commencé le 9 septembre. Elle y a mit fin le 15 au soir, j'ai reçu son message après avoir fini ma journée.

Par Isadore

Vu les conditions de travail, votre handicap n'est pas la principale cause de vos problèmes, surtout si vous débutez. Si aucun salarié ne tient plus de quelques mois, ce n'est pas lié au handicap.

Vu la durée du contrat, ce n'est pas la peine d'envisager un recours en justice. L'indemnisation envisageable ne vaut pas le temps perdu dans la procédure. Attendez vos documents de fin de contrat et notamment votre reçu de solde de tout compte. Ces documents étant quérables, vous pouvez écrire à cette dame que vous ramènerez la tenue contre un reçu, en même temps que vous viendrez récupérer votre argent et vos documents. Ajoutez que vous lui rappelez qu'elle vous doit la journée de préavis dont elle vous a dispensée.

Ne rendez pas la tenue sans un reçu signé, même si on vous menace de ne pas vous payer.

Ne désespérez pas de l'hôtellerie si cela vous plaît. Avec un employeur normalement constitué, vous aurez au moins l'opportunité de faire vos preuves. Dans les entreprises normales, on trouve des salariés avec plusieurs années d'ancienneté et qui ne fondent pas en larmes au travail. L'employeur ne filme pas ses salariés en totale contradiction avec la loi et ne s'attend pas à ce qu'un salarié débutant puisse se passer d'une vraie formation.

Par fairygodmother

C'est rassurant. Je me remet en question depuis 2 ou 3 jours, persuadée d'être vraiment la cause de cet arrêt précipité.

Le problème est que j'ai déjà rendu ma tenue de travail, pas plus tard qu'hier? Je voulais être débarrassée et j'étais fortement agacée par la situation. Inutile de préciser qu'on ne m'a ni adressé un bonjour, ni un aurevoir. Pensez vous que je peux les contacter par mail afin de réclamer mes documents ?

Je n'avais pas idée qu'elle devait me donner un reçu.

Je vous remercie pour vos précieuses réponses. J'espère ne pas avoir compliqué la situation avec cette histoire de tenue.