Rupture douteuse période d'essai

Par Entoine

Bonjour,

Je vous sollicite pour des conseils sur une situation que vit un ami et que je vous expose ci-après.

Il a plus de 30 ans, des diplômes en poche, de l'expérience professionnelle et une RQTH (maladie auto-immune).

Il a été embauché fin septembre dernier pour un contrat d'apprentissage d'un an dans une grande entreprise nationale, pour un futur poste de manager.

2 jours avant la fin de la période d'essai, son manager, directeur de la structure, l'a convoqué pour mettre fin au contrat.

Selon les dires de ce dernier, il n'y a pas eu de faute professionnelle, ni de problème de compétences. « Il ne le sentait pas », voilà ce qui a été dit à mon ami, avec « tu ne sais même pas pourquoi je mets un terme au contrat, hein, j'imagine » et « je te le dirai en off quand les papiers seront signés ».

Mon ami a été sous le choc car il ne s'y attendait pas. Bien sûr il y avait des axes d'amélioration par rapport au poste envisagé - étant en formation pour apprendre c'est logique - mais pas d'obstacles rédhibitoires. Le relationnel avec l'ensemble des collègues était très bon.

Son manager, qui ne supportait pas être contredit ou que l'on pense d'une autre manière, n'a jamais été présent, ne s'en occupait pas, il n'y a pas eu d'accompagnement. Les indications de travail étaient toujours floues sans contours ni objectifs précis.

De même il se débrouillait toujours pour retarder les réunions de suivi de formation et d'évolution dans le poste, pour carrément l'annuler le jour de l'annonce de la rupture du contrat et alors qu'une était prévue le jour-même.

Je suis en train de ramasser mon ami à la petite cuillère devant cette situation absurde, subie et abusive.

Je sais qu'une rupture de contrat d'apprentissage pendant la période d'essai peut se faire à l'initiative de l'employeur sans justification.

Cependant, au vu de la manière de faire et des propos tenus (malheureusement sans témoin), n'y a-t-il pas un moyen d'agir et de soulever le problème ?

Le manager a même refusé d'expliquer à l'organe dirigeant chapeautant le tout les raisons de son choix. Cela semble suspicieux en plus des précédents dires. Mon ami pense ainsi que le motif de rupture est illicite, discriminant.

L'entreprise a pris connaissance des faits mais aucun retour ce jour. Pour l'instant les choses ne bougent pas.
N'est-elle pas censée trouver une autre solution - sachant qu'à peine la moitié des postes proposés dans le cadre de cet apprentissage ont été pourvus ?

Ou bien l'organisme de formation ?

Je cherche voir comment aider mon ami qui est complètement au 36ème dessous et perdu devant cette situation.

Votre aide est la bienvenue et je vous remercie vivement pour les retours que vous pourrez avoir.

Par Isadore

Bonjour,

Une entreprise qui rompt un contrat en période probatoire n'est pas tenue de proposer un nouveau poste à son salarié.

L'organisme de formation peut aider mais sauf contrat en ce sens il n'est pas obligé de trouver un emploi à votre ami.

Mais si je comprends bien, la rupture n'a pas été officialisée par écrit ?

Par kang74

Bonjour

La rupture de la période probatoire se fait en remplissant un cerfa à envoyer à la dirrecte .
Le cadre légal impose qu'il n'y est pas de motif : ce pourquoi, même s'il le voulait, il ne le dirait pas .

Comme dit ailleurs, je pense plutôt à la situation économiques des " grandes entreprises nationales" de la grande distribution, qui sont en train de souffrir au point de penser à des plans sociaux, ou de se restructurer .

Si le centre de formation n'est pas centre de formation spécifique à l'entreprise , le mieux serait plutôt de se tourner vers un autre secteur .
De toutes les façons c'est fini l'age d'or des managers de la grande distribution, qui sont au mieux agent de maitrise avec un volume horaire officieux qui les ramène au mieux au SMIC .

Par Henriri

Hello !

Malheureusement comme une rupture de contrat d'apprentissage pendant la période d'essai peut se faire de part et d'autre sans justification, je ne vois pas bien ce que votre ami peut espérer dans son cas sauf votre soutien et peut-être une démarche amiable personnelle auprès de "l'entreprise* qui a pris connaissance des faits mais aucun retour ce jour" ?

* qui est "l'entreprise" au-dessus du "manager" en question bien que "directeur de la structure" ?

A+

Par Dagle

Pas mieux à dire, un cerfa d'une page à envoyer à la DREET remplit en 15 secondes et finit la période probatoire, une rupture illicite n'a pas de sens.

1- soit il a fait ou dit qq chose qui est trés mal passé et ne vous dis pas tout

2- soit l entreprise a peu etre bien eu des consignes, peu etre le directeur à eu une pression ou bien peu etre le manager ne pouvait pas voir votre ami en peinture.

L'école peu aider à retrouver un patron mais n'est pas obligé du tout, en attendant il peu retourner à l école et dispose d'un certain délais pour retrouver une société, il faut demander à l école.

Par Entoine

Bonsoir,

Je vous remercie tous pour l'ensemble de vos réponses qui confirment et précisent la situation.

@Isadore : Si je vous confirme qu'elle a bien été officialisée par écrit, le jour du dernier entretien.

@Isadore et kang74 : effectivement mon ami est en lien avec l'organisme de formation pour trouver une autre alternance et dans un autre domaine. Il n'y a pas d'obligation sur le contrat de trouver avec la même boîte ou le même secteur.

Il ne s'agit pas d'une entreprise de grande distribution mais cela ne change rien au fait que le « manager » fait tout sauf manager - distance avec les collaborateurs, enchaîne réunions sur réunions, management descendant et vertical et pas de prise en compte des remontées terrain, et ne supporte pas être contredit ou que les choses ne se fassent pas comment lui a décidé.

@Henriri : oui il a tenté la démarche amiable mais cela ne donne rien, l'entreprise ne donne pas suite. Je pense surtout qu'ils ne veulent pas s'embêter avec cela et qu'ils ne savent pas faire. Quand on sait qu'à peine la moitié des postes étaient pourvus et que l'intégration était catastrophique?

@Dagle : Oui mon ami est en lien avec l'organisme de formation, potentiellement une autre solution se profile (autre entreprise et autre domaine).
La boîte a imposé un apprenti au directeur qui n'en voulait pas, donc déjà on ne partait pas sur de bonnes bases? en rajoutant dessus le non accompagnement et encadrement + je pense aussi qu'il n'a pas apprécié quand, sollicitant mon ami sur une manière de faire, ce dernier lui donne une autre vision. Il aime faire comme lui a décidé et pas autrement.

En gros incapable de former et les collaborateurs sont tendus avec lui, il n'y a pas d'échanges ou seulement le formel.

Après il y avait une incompatibilité de personnalité et caractère, ce qui peut arriver - et le justifier de cette manière aurait été plus compréhensible. Sauf que les justifications données à l'oral n'en faisaient pas état et laisse le doute sur leur licité. Et très certainement de la discrimination par rapport à la RQTH, certaines remarques allant dans ce sens.

Je vois en parcourant les forums que cette situation n'est malheureusement pas isolée?

C'est inadmissible et à vomir des personnes toxiques comme cela, et qu'il existe encore ce genre de manager.

Je vous remercie encore et bonne continuation.