



Droit du travail : licenciement et periode d'essai

Par Visiteur

Bonjour,

Ingénieur dans une société de prestation de service, j'ai été débauché fin 2008 par autre société, mon contrat débutant le 02 février. En l'absence de mission, mon employeur a mis fin à mon contrat le 20 février (donc durant ma période d'essai). Durant toute cette période mon employeur m'a demandé de rester chez moi, n'ayant pas d'espace de travail à m'attribuer dans ses locaux (lorsque j'étais dans l'agence, le seul endroit disponible était la salle d'attente du standard...) Je m'interroge donc sur la validité de ce licenciement et l'intérêt pour moi de me pourvoir aux prud'hommes.

En vous remerciant pour votre aide

Par Visiteur

Cher monsieur,

En l'absence de mission, mon employeur a mis fin à mon contrat le 20 février (donc durant ma période d'essai). Durant toute cette période mon employeur m'a demandé de rester chez moi, n'ayant pas d'espace de travail à m'attribuer dans ses locaux (lorsque j'étais dans l'agence, le seul endroit disponible était la salle d'attente du standard...)

Le contrat de travail prévoyait-il l'octroi d'un quelconque bureau? Étiez vous rémunéré durant cette période?

Très cordialement.

Par Visiteur

Bonjour

Cette société, membre du Syntec m'a embauché sur profil en CDI.

J'étais rémunéré durant ma période d'essai. Mon contrat ne prévoyait pas l'octroi spécifique d'un bureau

"Vous exercerez vos fonctions au sein de la Société situé à --- ainsi que dans la zone géographique qui vous a été attribuée".

Je m'interroge sur cette rupture de période d'essai alors que je n'ai pas eu l'occasion d'être mis en situation afin de démontrer mes capacités...

Qui plus est, j'ai quitté mon précédent emploi après la signature avec cette société.

En vous remerciant

Cdlt

Par Visiteur

Cher monsieur,

Je m'interroge sur cette rupture de période d'essai alors que je n'ai pas eu l'occasion d'être mis en situation afin de démontrer mes capacités...

Qui plus est, j'ai quitté mon précédent emploi après la signature avec cette société.

Je suis désolé mais je ne vois aucun recours dans votre cas. Dans certains cas, en cas de rupture de la période d'essai,

il est possible de contester le licenciement lorsque celui-ci est motivé par un motif disciplinaire.

Malheureusement, tel n'est pas votre cas, et vous reconnaissez vous même ne pas avoir eu l'occasion de faire vos preuves.

Je ne peux que vous conseiller de tourner la page.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je vous remercie pour votre réponse qui m'a cependant quelque peu surpris:

Mon employeur a mis fin à ma période d'essai alors qu'il m'avait placé en inter-contrat, c'est-à-dire qu'il ne me fournissait pas de travail.

Or la période d'essai doit permettre au salarié de démontrer ses qualités professionnelles.

En me privant de travail pendant la période d'essai, mon employeur m'a interdit de démontrer mes qualités. (C'est à l'employeur de fournir au salarié les moyens de se justifier, non?)

Si cette pratique est courante dans les SSII, il existe au vue de mes recherches une jurisprudence qui la sanctionne comme un abus de droit. Malheureusement peu érudit en droit, je n'en comprends pas toutes les subtilités.

Quant a tourné la page, je m'y étais résigné. Mais la présence de ladite société lors de salons de recrutement quelques semaines seulement après mon licenciement et à la recherche de profils similaires au mien m'a profondément irrité.

Cdt

Par Visiteur

Cher monsieur,

Mon employeur a mis fin à ma période d'essai alors qu'il m'avait placé en inter-contrat, c'est-à-dire qu'il ne me fournissait pas de travail.

Or la période d'essai doit permettre au salarié de démontrer ses qualités professionnelles.

En me privant de travail pendant la période d'essai, mon employeur m'a interdit de démontrer mes qualités. (C'est à l'employeur de fournir au salarié les moyens de se justifier, non?)

Oui et non, de facto, la situation est beaucoup plus compliquée que cela. La période d'essai, théoriquement, doit effectivement permettre au salarié de démontrer ses capacités professionnelles. Mais, légalement, aucune disposition législative ne prévoit une telle obligation.

En droit une période d'essai est une période à laquelle chacune des parties peut mettre fin sans avoir à justifier d'un quelconque motif.

La rupture peut être considérée comme abusive lorsqu'elle est réalisée dans l'intention de nuire, ou lorsqu'elle est liée à un motif disciplinaire puisque dans ce cas, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire.

Si cette pratique est courante dans les SSII, il existe au vue de mes recherches une jurisprudence qui la sanctionne comme un abus de droit. Malheureusement peu érudit en droit, je n'en comprends pas toutes les subtilités.

Des condamnations existent mais elles sont, en tout état de cause, assez exceptionnelles et sont, à mon humble avis, contraire à la lettre du Code du travail.

Quant a tourné la page, je m'y étais résigné. Mais la présence de ladite société lors de salons de recrutement quelques semaines seulement après mon licenciement et à la recherche de profils similaires au mien m'a profondément irrité.

Ce point là est en revanche très intéressant. Un employeur peut justifier d'une rupture pour motif économique quand bien même vous n'avez pas montré vos qualités professionnelles. Mais si cette société recrute, c'est qu'elle n'est pas en situation de baisse économique et cela peut être un élément probant pour justifier une éventuelle rupture abusive de la période d'essai.

Vous pouvez m'en dire plus sur la situation économique de cette entreprise?

Très cordialement.