



Aide pour remplir CERFA prud'hommes

Par Heko47

Bonjour à tous,

J'ai besoin d'aide pour comprendre comment remplir le [CERFA](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15586.do) des prud'hommes.

Ma situation : mon contrat CDD initialement prévu pour 6 mois à été rompu par l'employeur pendant la période d'essai pour des motifs soit disant de « comportement irrespectueux et dénigrants » sans me fournir de preuves concrètes (juste un "on m'a dit que...") ni me permettre le droit de me défendre (*hop ! coupable direct ! foutu dehors en 15min !*).

Lorsque j'ai demandé des explication le RH m'a répondu qu'une « *rupture de la période d'essai ne nécessite aucune obligation de justification* ». Or la période d'essai n'est là que pour juger de mes compétences professionnelles. (Article L1221-20 CdT) Les reproches fait pour mon « licenciement » constituent donc une SANCTION : la rupture étant fondée sur des motifs disciplinaires d'après l'article L1331-1.

L'employeur aurait donc dû respecter les obligations prévues par les articles L1332-1 à L1332-3 pour me sanctionner correctement. (Convocation, entretien de défense?etc.)

A noter que cette rupture a été prononcée simultanément pour moi et une collègue en CDD sans individualisation ni distinctions de qui aurait dit/fait quoi ?!. (Nous avons déjà fait chacun un AR pour contester les faits et la démarche)

Ceci étant dit comment dois-je logiquement remplir le [CERFA](https://www.formulaires.service-public.fr/gf/cerfa_15586.do) pour les parties :

ÉVÈNEMENTS OU DEMANDES LIÉS AU LITIGE :

Est-ce une dans mon cas une « *Contestation d'un licenciement* » ou une « *Nullité du licenciement* » ou une « *Contestation : suite à la rupture d'un contrat de travail* » ou une « *Annulation d'une sanction disciplinaire* » ??

Pour la partie : DEMANDES CHIFFRÉES que suis-je légitimement en droit de demander ?

L' « *Indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement* » et l' « *Indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse* » semblent toutes les 2 êtres [plafonnées a 1 mois](https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/indemnite-rupture-contrat-travail/indemnite-pour-licenciement-abusif-ou-irregulier/bareme-macron) de salaire max dans mon cas? *bof bof?*

Ou est-ce une demande de « *Dommages et intérêts pour rupture anticipée du C.D.D.* »

Sur le site de l'[URSSAF](https://www.urssaf.fr/accueil/employeur/emboucher-gerer-salaries/gerer-fin-relation-travail/rupture-cdd.html) et [service public](https://entreprendre.service-public.fr/vosdroits/F40):

>« En dehors des cas autorisés, si votre employeur met fin à votre CDD par anticipation, vous avez droit à des dommages et intérêts. Le montant est au moins égal aux rémunérations que vous auriez perçues jusqu'à la fin de votre contrat. »*

Car en soi, rétroactivement même si j'avais fait une faute avérée, le temps de passer les procédures disciplinaires (si elles avaient été respectées) ma période d'essai se serait terminée et transformé en CDD « officiel » (il restait 3j contractuellement), non ?

Bien évidemment je souhaite entrer dans ce dernier cas qui me donne le droit de réclamer les 6 mois de salaire du contrat... Ou peut-être puis-je demander certain cumul ?

Si quelqu'un peut m'éclairer sur la situation ce serait sympa ! :)

Par Henriri

Hello !

SVP pouvez-vous préciser :

- 1- La date du début de votre CDD, et sa durée ?
- 2- S'il mentionnait une période d'essai, et si oui de quelle durée ?
- 3- La date à laquelle l'employeur vous a informé de sa décision de rompre votre période d'essai ?
- 4- Sous quelle forme et en quels termes exacts et complets a-t-il formulé cette rupture ?

A suivre.

Par Heko47

Bonjour et merci de réponse rapide !

CDD commencé le 10/02/25 prévu jusqu'au 31/07/25, période d'essai 14j.

Rupture le 20/02/25.

Nous avons été convoqué a 2 (CDD avec même date et poste) dans le bureau du DRH, le 20 février vers 11h, il nous a annoncé rompre le contrat car selon lui : nous avons été irrespectueux envers le service, et dénigrant envers la formation

Nous avons demandé des explications et des preuves, il nous a répondu qu'en période d'essai il n'y a aucun motif a donner pour se justifier de la rupture.

Hors comme précisé dans mon 1er message il me semble que c'est une sanction déguisée qui aurait dû suivre un protocole.

11h15 nous étions conjointement mis hors de l'établissement sans en savoir plus...

Aucun rdv antérieur ou postérieur, ni individuel... De proposés ni défense possible.

Par kang74

Bonjour

Personnellement je ne vois aucune sanction vu qu'il n'y a aucune faute mise en avant .

S'intégrer dans l'équipe en place et dans l'action de formation pour pérenniser vos actions professionnelles font bien parti de conditions liés à vos compétences professionnelles .

Pas besoin de preuves pour licencier,encore moins pour rompre la période d'essai .

Si vous contestez ce sera à vous, et seulement à vous de prouver qu'elle est abusive .

Vous êtes en CDD : il n'y a pas de licenciement possible, donc pas d'indemnité de licenciement à demander .

De plus, même si cela avait été un CDI, cela n'aurait pas pu s'analyser en une rupture abusive du contrat , mais simplement de la période d'essai .

Par de là, la seule chose que peut faire valoir le salarié, c'est un préjudice (prouvé) qui donnerait lieu à des dommages et intérêts .

Si pas de préjudice avéré, pas de DI .

Par de là ... bon courage .

NB : Cochez autre (rupture abusive de période d'essai, + dommages et interets)

Par Henriri

Hello !

Même avis que Kang.

Heko vous avez dû quitter l'entreprise le matin même où votre employeur vous a annoncé la rupture de votre période d'essai. Si je comprends bien votre employeur n'a pas respecté de délai de prévenance qu'il vous devait.

Ce délai aurait dû être de 48h. Ne l'ayant pas respecté l'employeur devait vous le payer. L'a-t-il fait (dans votre solde de tout compte) ?

A+

Par Xav84

Bonjour,

En me basant sur les éléments que vous fournissez, vous avez 99% de probabilité de vous faire débouter. Soit, de vous voir condamné à payer l'article 700 du CPC à votre ex employeur.

A votre place, je tournerais la page.

Par hideo

Le CPH n'est pas un casino où l'on joue à la roulette. Votre CDD comportant une période d'essai, l'employeur n'a pas à motiver la rupture durant cette période.

Bien entendu, je partage entièrement l'avis des divers intervenants.

Néanmoins, il y a un délai de prévenance à respecter comme le fait justement remarquer Henriri. Cela dépend de la durée de la période d'essai.

Par Heko47

Navré, j'ai eu un contretemps hier qui m'a empêché de poursuivre la conversation. Merci à tous pour vos réponses.

Pour répondre à kang74 :

La rupture de notre période d'essai à l'initiative de l'employeur, motivée par des reproches relatifs à un « comportement fautif » et présentée comme des faits avérés, justifiant notre exclusion immédiate de l'établissement, ne constitue-t-elle pas une « sanction » ?

La formation se déroulait très bien : j'étais exclusivement en salle de formation pendant l'intégralité de mes journées de présence dans l'établissement, accompagné d'un formateur et de deux autres collègues également en formation, sans contacts substantiels avec d'autres membres du personnel. Nous avons suivi rigoureusement, au quotidien, le planning établi par le responsable et le formateur, sans remettre en cause les objectifs fixés, le tout dans une ambiance conviviale manifeste. Nous étions même parfois « en avance » sur ce programme. Mon travail a été félicité à plusieurs reprises pour sa qualité et pour ma progression.

Quid des articles L1221-20, L1331-1 et L1332-1 à L1332-3 ainsi que de ceux de la convention collective ? et la possibilité de contester ou de se défendre face à ces accusations de « comportement fautif » ? (Pourquoi ne pas m'avoir accusé de racisme, de vol ou de violence, vu que n'importe quelle excuse serait acceptable sans « preuve » pendant la période d'essai ?)

De même, qu'en est-il de la rupture en « groupe », sans distinction des faits et des propos ? N'avons-nous pas droit à une procédure équitable et individualisée ?

Henriri :

À ce jour, aucun papier ni bulletin de salaire n'a été reçu. Cependant, le délai de prévenance a été respecté de justesse, c'est, selon moi justement l'explication de cette précipitation.

Hideo :

Je n'ai jamais eu la prétention de vouloir « jouer » avec la justice. Nous (les 2 CDD) savons très bien que les motifs avancés sont infondés et ressentons une profonde injustice.

Je ne cherche pas à avoir raison, je veux comprendre pourquoi légitimement je n'aurai aucun droit de défense sous prétexte que c'est juste une période d'essai...

Par kang74

La réponse a été donnée et expliquée .

Vous êtes libre de saisir le CPH pour avoir une réponse fiable qui sera mise dans le contexte .

Mais ne pas vous dire que par rapport à la législation actuelle on ne voit aucune faute, que la rupture de la période d'essai n'a pas à se justifier, que ce sera à vous d'apporter les preuves pour argumenter votre contestation et que donc les droits à indemnisation sont limités à des DI SI préjudice serait mal vous conseiller .

Pour faire simple, mise à part si on a la preuve d'avoir été victime de discrimination au sens légal du terme, contester une rupture de période d'essai a peu de sens .

Mais chacun est libre de contester .