



Rupture abusive période d'essai CDI?

Par Mimi06

Bonjour,

Après une période en CDD, mon employeur m'a proposé un CDI avec période d'essai.

Suite à des difficultés rencontrées sur mon poste, j'ai sollicité à plusieurs reprises un entretien avec mon responsable pendant cette période. Celui-ci refusait systématiquement, sous prétexte qu'il n'avait pas le temps. Finalement l'entretien a eu lieu. A cette occasion, il m'a été indiqué le renouvellement de ma période d'essai avec en arguments des événements ayant eu lieu postérieurement à la décision de renouvellement.

Le responsable a également tenu des propos rabaissants à mon égard. Le responsable étant affecté à un autre lieu, il n'a jamais travaillé directement avec moi mais dit n'avoir eu que de mauvais retours sur ma personne et basé son jugement là-dessus.

Ce responsable a mené un monologue, ne me laissant pas argumenter ma position.

Suite à quoi, j'ai donc décidé d'écrire un message reprenant l'ensemble de la conversation afin d'argumenter point par point sur les reproches qui m'ont été faits, en droit de réponse. Je n'ai eu aucun retour du responsable mais le gérant, lui, m'a dit qu'il me convoquerait à un entretien.

Quelques jours après, j'ai donc été convoqué en la présence du responsable et du gérant qui m'ont annoncé la fin de ma période d'essai et que je devais quitter l'entreprise après le délai de prévenance sous prétexte qu'ils ont peur des prudhommes, que je suis procédurier et menteur (j'ai pourtant de quoi prouver mes propos...).

Je n'envisageais aucune procédure, mon objectif était simplement de pouvoir discuter d'une situation qui posait problème. Leur réponse a été la rupture de mon contrat.

Suite à quoi, le responsable m'a demandé si je souhaitais discuter de la situation et de ne pas prendre tout cela personnellement. Alors que la motivation de la fin du contrat est personnelle puisqu'ils disent ne pas avoir apprécié ma personnalité et mon message.

Je lui ai alors fait part de mon mal-être vis-à-vis de la situation, sans réaction.

Le lendemain, n'accusant toujours pas le coup, je me suis rendu chez un médecin qui, compte tenu de la situation, m'a arrêté pendant quelques jours. Il m'a indiqué que si, avant la fin de l'arrêt, je me sentais mieux, j'avais le droit de reprendre mon poste jusqu'à la fin du délai de prévenance. Il me faudrait alors juste avertir l'employeur.

Or, pendant ma consultation, j'ai été retiré définitivement du groupe par le gérant, sur un ton narquois (utilisation de smileys qui rient) alors même qu'il sait que je suis au plus mal. Je lui ai malgré tout transmis mon arrêt maladie dès la fin de la consultation, sans retour de sa part.

J'ai l'impression qu'en aucun cas, ma période d'essai aurait été suivie d'une intégration et que seul un prétexte était recherché pour y mettre fin.

D'où quelques questions :

- Est-ce que la rupture de la période d'essai par l'employeur suite à un message faisant état de difficultés est abusive (refus de dialogue de sa part et accusations mensongères) ?

- Pendant l'entretien au cours duquel il m'a été annoncé la fin de mon contrat, l'employeur a tenu des propos mensongers à mon égard et incohérents. Puis-je y répondre par courrier ?

- La maladie pendant une période de prévenance constitue-t-elle une rupture de la part du salarié ?

- L'organisation de l'entreprise passant essentiellement par l'utilisation d'une messagerie groupée, le fait d'en avoir été exclu signifie-t-il que l'employeur rompt lui-même le délai de prévenance ?

Par kang74

Bonjour

La rupture d'une période d'essai s'impose au salarié comme à l'employeur et n'a pas besoin d'être justifiée, même si on peut se dire qu'une personne qui déjà se plaint de difficultés dans l'entreprise dès le départ ne s'y sentira pas forcément mieux par la suite .

Vous ne convenez pas à l'entreprise et vos supérieurs ne vous conviennent pas : donc c'est mieux ainsi .

Je rappelle que ce n'est pas vos supérieurs qui doivent répondre à vos sollicitations, et que celui ci a le droit de déléguer la tâche de vous gérer (même si vous n'êtes pas dans le cadre d'un stage pour avoir nécessairement besoin d'un tuteur pour vous expliquer ce qu'on attend de vous).

Vu les courriers que vous avez envoyés pour expliquer vos difficultés, on est loin d'une rupture d'essai abusive puisque c'est vous même qui expliquait vos difficultés .

Personne ne vous empêchera d'envoyer un courrier, même si ne pas lâcher l'affaire peut aussi s'apparenter à du harcèlement de votre part à un moment : cela s'est déjà vu .

La messagerie professionnelle n'est ni plus ni moins qu'un outil destiné à votre fonction professionnelle : la jurisprudence actuelle est qu'en cas de suspension du contrat de travail, l'employeur peut suspendre l'accès à la messagerie professionnelle .

Par morobar

Bonjour,
Après une période en CDD, mon employeur m'a proposé un CDI avec période d'essai.
article L1243-11 code du travail:

==

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.
"La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail."

Par janus2

Bonjour,

J'allais poser la question, combien de temps a duré le CDD ? Sachant qu'il compte dans la période d'essai du CDI, peut-être n'étiez vous plus en période d'essai ?