



Demande par écrit à l'employeur de mettre fin à sa période d'essai

Par RunningMan

Bonjour,

Je me permets de vous solliciter sur un sujet délicat.

Voici le contexte : j'ai récemment été "débauché" par une entreprise chez laquelle j'intervenais en tant que prestataire de service depuis environ 3 ans. Depuis que je suis interne, la situation s'est malheureusement dégradée, dans un contexte de très forte pression et d'un manque de clarté managériale évident.

Ceci a eu pour conséquence 3 arrêts maladie de mon côté, tous les 3 liés à une tension très élevée et à des symptômes de stress aigüe. Mon médecin m'a confirmé que je présentais très clairement les symptômes de burnout. Etant en période d'essai, j'ai quand même souhaité reprendre le travail. Cependant, je me suis rendu compte peu de temps après que, compte-tenu de la situation, je ne me voyais pas poursuivre mon poste dans cette entreprise.

Souhaitant pouvoir prendre mon temps afin de choisir un poste mieux adapté, j'ai demandé aux RH de mettre fin à ma période d'essai à leur initiative, afin de pouvoir bénéficier de mes droits au chômage. Ayant proposé de faire cela en bonne intelligence (je suis prêt à rester le temps qu'il faudra pour que l'entreprise puisse me trouver un remplaçant), les RH sont d'accord sur le principe. En revanche, à l'issue d'un nouvel entretien ce jour avec mon interlocuteur RH, celui-ci me demande au préalable de lui notifier par écrit que je souhaite qu'il mette fin à ma période d'essai. Je comprends de notre discussion que l'objectif pour eux est de se protéger contre une éventuelle plainte pour rupture abusive (ce qui n'est évidemment pas mon objectif).

Cependant, je sais qu'il n'existe pas de formalisme spécifique pour la rupture d'une période d'essai et je crains qu'une notification écrite de ce type aux RH puisse être considérée comme une rupture de période d'essai à l'initiative de l'employé. Auquel cas, je ne bénéficierais pas de mes Droits au chômage (j'ai démissionné de mon ancien poste pour rejoindre cet employeur).

Pourriez-vous s'il vous plait partager votre avis d'expert à ce sujet et me confirmer si oui ou non cette notification écrite au service RH peut présenter un risque de mon côté ?

En vous remerciant par avance pour votre retour.

Cordialement