



Saisir les prud'hommes après un stage plus une période d'essai

Par **david551987**, le **27/09/2012** à **20:32**

Bonjour,

j'ai une question sur la saisie des prud'hommes?

J'ai effectué un stage de 4 mois dans une entreprise qui à débouché sur un CDI avec une période de 6 mois d'essai. (statut cadre).

Cependant après 5 mois de période d'essai (+ les 4 mois de stage), mon employeur a mis fin à mon contrat sans réelle explication. Entre l'annonce de mon employeur et la fin de mon contrat, il c'est passé 1 semaine.

Épuisé car il m'ait arrivé de travailler 100h/semaine et après 12 kilos de perdus à cause du stress, je n'ai pas osé emmener mon employeur devant les prud'hommes une fois mon solde tout compte signé.

Aujourd'hui, 10 mois après cette mauvaise expérience je voulais savoir si il était encore possible de saisir les prud'hommes et d'avoir gain de cause?

Cordialement

Par **pat76**, le **28/09/2012** à **15:34**

Bonjour

Bonjour à quelle date avez vous signé votre contrat?

a quelle date avez-vous été informé par courrier de la rupture de la période d'essai et à quelle date à eu lieu la fin du contrat?

Vous avez un statut cadre donc la période d'essai initiale est de 4 mois pouvant être renouvelés.

Article L 1221-19 du Code du Travail (Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008, article 2-1):

Le contrat de travail à durée indéterminée peut comporter une période d'essai dont la durée maximale est:

- 1° Pour les ouvrier et les employés, de deux mois;
- 2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de droit mois;
- 3° Pour les cadres, de quatre mois.

Note: Les accords de branche conclus avant la publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 et fixant des durées plus courtes que celles fixées par l'article L 1221-19 restent en vigueur jusqu'au 30 juin 2009.

Article L 1221-20 du Code du travail:

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Article L 1221-21 du Code du travail:

La période d'essai peut être renouvelée une fois si un accord de branche étendu le prévoit. Cet accord fixe les conditions et les durées de renouvellement.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser:

- 1° Quatre mois pour les ouvrier et employés;
- 2° Six mois pour les agents de maîtrise et techniciens;
- 3° Huit mois pour les cadres.

Article L 1221-22 du Code du travail:

Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L 1221-19 et L 1221-21 ont un caractère impératif, à l'exception:

- de durées plus longues fixées par les accords de branches conclu avant la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail;

- de durées plus courtes fixées par des accords collectifs conclus après la date de publication de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 précitée;

- de durées plus courtes fixées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Article L 1221-23 du Code du travail:

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

Article L 1221-24 du Code du Travail:

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de ce stage est réduite de la période d'essai, sans que cela est pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables.

Article L 1221-25 du Code du travail:

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L 1221-19 à L 1221-24 ou à l'article L 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à:

1° Vingt-quatre en deçà de huit jour des présence;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence;

3° Deux semaines après un mois de présence;

4° Un mois après trois mois de présence.

Vous allez saisir le Conseil des Prud'hommes car vous constaterez à la lecture de certains articles du Code du travail que votre employeur n'a pas respecté le délai de prévenance et n'a pas tenu compte de votre période de stage (à conditions que ce stage ait été intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de votre dernière année d'étude.

Dans votre contrat de travail quelle était la durée prévue de la période d'essai et est-ce que son renouvellement était stipulé?

Le délai de prévenance de la période d'essai n'a pas été respecté, vous pouvez donc saisir le Conseil des Prud'hommes.

Par ailleurs je vous conseille avant d'engager la procédure d'aller expliquer la situation à l'inspection du travail car il n'est pas normal que vous ayez fait 100 heures par semaine même si vous aviez le statut cadre.

Faites vous aider par un syndicat ou par un avocat pour engager la procédure.

Question: De quelle convention collective dépendiez-vous?