



Délai de prévenance non respecté par mon employeur

Par **sophie1980**, le **01/03/2012** à **23:23**

Bonjour,
Recrutée le 12 décembre 2011 en CDI avec une période d'essai de 3 mois mon employeur m'a informé aujourd'hui 1ER mars 2012 que je ne serai pas confirmée et que je devais pas conséquent quitter la société le 7 mars 2012. Le délais de prévenance de 2 semaines n'a pas été respecté suis-je confirmée aux yeux de la loi quels sont mes recours, que puis je demandé en contre-partie ? Raison invoqué de l'employeur : "raison économique" ...
Merci beaucoup
Sophie

Par **DSO**, le **02/03/2012** à **11:53**

Bonjour Sophie,
Le non-respect du délais de prévenance n'a pas pour effet de prolonger votre contrat. Vous ne pouvez pas donc prétendre à être embauchée définitivement, mais vous pouvez obtenir un dédommagement financier pour le non-respect de votre délai de prévenance.
Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **02/03/2012** à **16:29**

Bonjour sophie
Vous êtes dans la catégorie agent de maîtrise et techniciens pour avoir eu une période d'essai de 3 mois?
Il était prévu un renouvellement?
Vous avez été informé par courrier recommandé avec avis de réception ou par une lettre remise en main propre contre décharge, de cette rupture de la période d'essai?
Arrêt de la Chambre Sociale de la

Cour de Cassation en date du 10 décembre 2008; pourvoi n° 07-42445:" Dès lors qu'il est d  ment établi que la résiliation d'un contrat de travail est intervenue au cours de la période d'essai pour un motif sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié, l'employeur commet un abus dans l'exercice de son droit de résiliation."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 20 novembre 2007; pourvoi n   06-41212:" La résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié est abusive."

Dans cet arrêt, la Cour de Cassation affirme très nettement qu'un motif économique ne peut pas justifier la rupture de l'essai par l'employeur. En l'espèce, l'employeur avait rompu le contrat au cours du troisième mois de travail alors que le contrat d'embauche comprenait une période d'essai de quatre mois renouvelable. Le salarié avait obtenu la condamnation de l'employeur au motif que la rupture du contrat avait emporté la suppression de son poste. L'auteur du pourvoi prétendait au contraire que les juges du fond ne pouvaient déduire "l'exercice abusif du droit de rompre le contrat de travail en période d'essai de la seule constatation de la suppression de l'emploi du salarié" et limité ainsi "hors toute précision légale, la finalité de la période d'essai à l'appréciation des qualités professionnelles du salarié".

La Cour de Cassation rejette cette argumentation. Elle pose en principe que "la période d'essai (est) destinée à permettre à l'employeur d'apprécier la valeur professionnelle du salarié" et approuve les juges du fond d'avoir déclaré la résiliation abusive puisqu'elle "  tait intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié".

L'affirmation n'est pas nouvelle. Dès 1933, la Cour de Cassation a jugé que l'essai avait pour finalité d'"apprécier les qualités du salarié" et elle a, à maintes reprises, réaffirmé cette position.

Il convient donc de considérer que les ruptures de contrat de travail qui interviennent pendant la période d'essai pour un motif économique sont des "licenciements" pour motif économique et doivent naturellement relever des dispositions régissant ce type de licenciement.

A vous d'agir en conséquence en assignant l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour rupture abusive du contrat de travail.