



Licenciement sans contrat de travail écrit (période d'essai)

Par **Tagada**, le **22/10/2009** à **16:49**

Bonjour,
Mon employeur et moi collaborons depuis plus d'1 mois (CDI, temps plein). J'ai déjà eu un bulletin de paie. Il n'y a pas de contrat de travail écrit.
Pour lui l'essai n'a pas été concluant et me le signale par téléphone.
Je désire saisir les prud'homme pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.
Que faire s'il refuse de me notifier sa volonté de mettre fin à la "période d'essai" par écrit ?
Suis-je en droit de demander le paiement des jours ouvrés tant que je n'ai pas ce courrier ? Alors qu'il refusera certainement (par oral) que j'occupe mon poste en attendant.
Merci.

Par **Cornil**, le **24/10/2009** à **17:43**

Bonsoir "tagada"
Depuis une modification législative récente, la période d'essai est encadrée légalement et doit obligatoirement faire l'objet d'une mention dans un contrat de travail écrit ou au moins dans une lettre d'engagement. Sinon, elle est réputée ne pas exister.
Article L1221-23 du CT Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)
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.
Si donc cette période d'essai n'a pas été indiquée dans une lettre d'engagement, ce licenciement par téléphone est non seulement irrégulier, mais abusif. L'employeur aurait dû suivre la procédure: convocation à entretien préalable, lettre de licenciement par LRAR avec exposé des motifs...
Dans ce cas, tu as donc à mon avis le choix entre 2 stratégies:
1) prendre acte immédiatement (par LRAR) de la rupture notifiée par l'employeur, en lui demandant de te transmettre solde de tout compte,, attestation ASSEDIC. Puis l'attaquer aux prud'hommes pour licenciement abusif et

irrégulier (enjeu pour toi: environ 2 mois de salaire brut en dommages et intérêts à mon avis)2) ne pas accepter cette rupture téléphonique, te présenter au travail, faire constater par un témoin au moins le refus de l'employeur de te faire travailler. Cela peut effectivement fonder ton droit à demander paiement des jours où tu es resté(e) à sa disposition, mais risque par contre d'affaiblir ton dossier prud'homal au cas où l'employeur régulariserait la procédure par entretien préalable, lettre de licenciement motivée par AR ensuite. Si l'employeur ne fait rien, tu seras obligé(e) de toute façon, pour en sortir, de prendre acte de sa rupture ensuite comme en 1).
Bon courage et bonne chance.
Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Tagada**, le **25/10/2009** à **01:27**

Bonsoir Cornil,
Merci beaucoup pour cette réponse complète et très utile.
Bonne soirée.