

## Licenciement pendant période d'essai en apprentissage.

Par **fonky**, le **23/09/2010** à **09:57**

Bonjour a tous,

J'aimerais savoir si il y a des recours lors d'un licenciement pendant la période d'essai d'un apprentissage, surtout si la raison de ce licenciement était connue avant la signature du contrat et abordé pendant les entretiens d'embauche.

Je m'explique avec cette exemple:

Je passe des entretiens pour un apprentissage dans l'entreprise "X", lors de ces entretiens le recruteur me dit connaitre mon frère (qu'ils avaient essayé de d'ébaucher) qui travaille dans une autre entreprise "Y" qui ont la même activité et qui sont donc concurrent, jusque ici pas de problème, ils me font passer un deuxième entretien et me disent après quelques jours que je suis pris, ils me mettent la pression, me demande donc de démissionner de mon travail actuel ou je suis CDI et de réduire le préavis qui me lie a mon ancienne entreprise pour commencer la semaine d'après.

Je commence donc ce lundi, tous ce passe bien (je suis même félicité pour mon travail) jusqu'à hier ou avant de quitter le travail, on me dit de passer a 17h00 pour m'apprendre que l'on met fin a mon contrat d'apprentissage que cette décision n'est pas négociable et qu'elle a été prise par le directeur du groupe, que le raison officieuse donnée par le responsable RH était que mon frère travaille chez la concurrence et qu'ils ont surement peur que je divulgue des informations a mon frère, ce qui n'était pas du tout dans mon attention.

J'aurais préféré que l'on prenne ce détail en considération avant que je donne ma démission chez mon ancien patron et que les personnes qui se sont occupées de mon recrutement fassent bien mieux leur Job et me donnent une réponse négative que de me faire licencier après 3 jours d'apprentissage sans penser au conséquences qu'il peu y avoir derrière.

Maintenant je me retrouve sans rien et surtout sans emploi, je suis donc demandeur d'emploi et ne peu donc même pas prétendre au chômage, tout ca a cause des erreurs de ces personnes qui n'ont peut être pas tout précisé a leur directeur.

Je voulais leur demander de me faire signer des clauses de non concurrence et éviter ce licenciement abusif qui me met un peu dans la m..de.

Merci pour vos réponses.

Par **fayevalentine**, le **23/09/2010** à **10:22**

Bonjour,

je ne connais pas bien les contrats d'apprentissage mais je pense qu'on peut raisonner par rapport à un contrat classique.

La période d'essai a pour but d'apprécier les compétences du salarié à l'emploi occupé. En principe, la rupture de l'essai est libre, et n'a pas à être motivée.

Mais la rupture ne doit pas être abusive: si vous arrivez à prouver que le motif réel de rupture de votre contrat de travail n'a pas été motivé par le fait que vous ne conveniez pas pour ce travail mais pour un autre motif qui ne tient pas à vos capacités, alors vous pouvez prétendre à des dommages et intérêts pour rupture abusive de votre contrat de travail. Dans votre cas, cela semble être le cas puisque, selon vous, la rupture a été motivée par la peur que vous portiez concurrence à votre entreprise.

Après, c'est toujours pareil: est-ce que cela vaut le coût d'agir aux prud'hommes? Si vous décidez de le faire, vous pourrez vous prévaloir du fait que la rupture a été abusive et que votre entreprise est à l'origine de la rupture de votre CDI. Je pense que vous pourrez prétendre à des dommages et intérêts en fonction du préjudice subi.

Par **fonky**, le **23/09/2010** à **11:53**

La difficulté c'est de démontrer que ce licenciement est abusif, vu que le patron n'est pas obligé de mettre la cause du licenciement et même si il en met une il mettra "ne convient pas au poste", c'est ce que m'a dit le responsable RH, c'est lui qui m'a donné la raison officielle qui est que mon frère travaille dans une entreprise concurrente, et les seuls témoins sont ses salariés, ce qui fait que je n'ai aucune preuve écrite ni personnes qui voudraient témoigner en ma faveur.

J'aimerais bien qu'ils me fassent signer un contrat avec des clauses de non concurrence et qu'il me réintègre ou qu'ils reviennent sur leur décisions, il n'y a aucun texte de loi sur lesquels se baser pour faire basculer la balance de ce coté la, les prud'hommes sont une solution mais je préférerais rester dans cette entreprise, et peut être utilisé les prud'hommes en dernière solution.

Par **jeeecy**, le **23/09/2010** à **11:57**

la première question est : avez-vous signer un contrat avec la nouvelle entreprise et si oui lequel et quelles clauses contient-il.

Une fois que vous nous aurez fournis ces éléments on pourra essayer d'en savoir plus sur les

conséquences Image not found or type unknown

Par **aszhar**, le 10/11/2012 à 21:56

Bonjour,

J'aurais aimé savoir si ma situation peut rentrer dans un licenciement abusif..

j'ai signé un contrat d'apprentissage et on ma convoqué deux jour avant la fin de la période d'essai pour me dire ces fini....les raison qu'on ma dit

-je viens je fait mon travaille et je part rien de plus (y m'ont précisé au départ que mon année était divisé en 4 phase la première ces que de l'accueille ce que j'ai fait)

-que d'après eux j'ai un demis sourire par jour

-que m'ont comportement emmerde tout le monde ( sa ma était dit comme sa.

j'avais déjà eu un accrochage avec le patron car on nous a lâché dans l'entreprise sans info alors que j'avais une formation sur Nancy et j'ai simplement demander une avance salaire et les frais de déplacement vue que le RH ma dit qu'on pouvais demander...sa ne lui a pas plu...

j'ai était malade 2 semaine et demi du a ma maladie qui et reconnue et j'ai la RQTH....

donc avec tout sa je me pose des questions surtout que même mes collègue sont choquer surtout sur la partie ou mon comportement emmerde tout le monde....

Mon oncle qui connais un peut les lois ma dit que je devait allé au prud'homme pour licenciement abusif et harcèlement moral..

d'après vous je peut le faire?

Par **gregor2**, le 10/11/2012 à 23:23

Bonjour,

Pour commencer ce site est un forum d'étudiant, nous ne sommes donc pas qualifiés pour donner des conseils juridiques. Je vous invite à **consulter un avocat** (gratuit en appelant votre mairie et en prenant rendez vous ou en cherchant une maison de la justice et du droit ). Il répondra à vos questions. Toute autre appréciation n'aura aucunement valeur de conseil.

Et me concernant je n'ai jamais fait spécifiquement de droit du travail. Tout ce qui me saute aux yeux c'est que :

1/ vous dites "j'ai signé un contrat d'apprentissage et on ma convoqué **deux jour avant la fin de la période d'essai**"

vous étiez en période d'essai, la rupture de la période d'essai ne souffre que de très peu de contraintes ... d'un coté comme de l'autre il est possible d'y mettre fin sans aucune condition

de forme ou presque ...

2/ ensuite il s'agit d'un contrat d'apprentissage, qui répond à un régime particulier qui est différent d'un CDI ou autre.

Franchement je doute de l'opportunité d'une action devant les prud'hommes ... le principe même d'une période d'essai est de réaliser une sorte de prise de contact entre l'employeur et l'employé pour que chacun puisse apprécier l'autre, et si ça ne marche pas, si ça ne convient pas à l'un des deux il peut y mettre fin unilatéralement sans même avoir de motif.

Allez voir un avocat mais je pense que c'est totalement inutile.

[citation]Mon oncle qui connaît un peu les lois m'a dit que je devais aller au prud'homme pour licenciement abusif et harcèlement moral..

[/citation]

1/ Ce n'est pas vraiment un licenciement c'est une rupture de période d'essai,

2/ et un harcèlement moral ?

Voilà les textes concernant le harcèlement moral, vous trouvez que ça vous concerne ? Je n'en ai pas l'impression ...

[Code du travail - harcèlement moral](#)

ça va peut-être vous surprendre mais par exemple un patron qui propose à son employée de participer à une partouze n'est même pas coupable de harcèlement sexuel ...

après je ne suis pas du tout spécialiste en droit du travail ...

Par **aszhar**, le **10/11/2012** à **23:29**

merci pour votre réponse j'ai recherché un peu de moi-même si y avait des recours possibles y faut un motif valable et il n'a pas respecté la clause de prévenance.

j'ai trouvé ça là-dessus

<http://licenciement.comprendrechoisir.com/comprendre/licenciement-periode-d-essai>

je me doute bien que c'est particulier, mais ces plusieurs petites choses qui me font penser que c'est pas normale...

Par **Camille**, le **12/11/2012** à **07:33**

Bonjour,

[citation]y faut un motif valable[/citation]

Non. L'employeur n'a aucun motif à donner. Encore moins par écrit.

[citation]et il on pas respecté la clause de prévenance[/citation]

Contrat d'apprentissage ? Votre période d'essai était de 1 mois, non ?

(de plus, votre arrêt maladie a suspendu le contrat pendant 2 semaines et demi)

Et, malheureusement, la Cour de cassation n'est, de toute façon, pas tout à fait d'accord :

[citation]Cour de cassation chambre sociale

Audience publique du mercredi 16 mai 2012

N° de pourvoi: 10-25982 Non publié au bulletin Cassation partielle

(...)

Attendu

que pour dire que la rupture de la période d'essai est abusive en raison de sa notification tardive au regard du délai conventionnel de prévenance, l'arrêt retient (...)

que la résiliation de l'engagement étant conditionnée au respect du délai de prévenance, la SEDRE n'était plus en droit de se prévaloir de la période d'essai ;

que la rupture du contrat est donc abusive en l'absence de tout motif de rupture énoncé dans la lettre de résiliation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que le non-respect par l'employeur d'un délai de prévenance, stipulé par un accord collectif n'imposant pas que ce délai s'insère dans la période d'essai et prenne fin avant le terme de cette période, n'a pas pour effet de rendre le contrat définitif, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, [s]mais seulement en ce qu'il dit que la rupture de la période d'essai est abusive en raison de sa notification tardive au regard du délai conventionnel de prévenance et en ce qu'il condamne la société d'équipement du département de la Réunion à payer à Mme X... une indemnité pour licenciement abusif[/s] (...)[/citation]

Par **aszhar**, le **12/11/2012** à **15:55**

tout cela je le sais...j'ai appeler l'inspecteur du travail j'ai stipuler que c'était un contrat d'apprentissage avec 2 mois d'essai...lui même ma dit que le délai de prévenance na pas était respecter ils auraient du me le notifier 2 semaine a l'avance et pas 24h....de par ce fait j'ai le droit de demander ma réhabilitation ou des dommage et intérêt dixit l'inspecteur du travail

Par **Camille**, le **12/11/2012** à **17:01**

Re,

Alors, votre inspecteur n'a pas lu l'arrêt ci-dessus.

En revanche, si période d'essai de 2 mois, délai de prévenance de deux semaines. Rupture annoncée seulement 24 ou 48 h avant la fin, votre employeur vous doit les 2 semaines de salaire manquantes.

Et, à mon humble avis, rien d'autre. Si l'on en croit l'arrêt cité qui, selon moi, a plus de valeur

que les déclarations d'un inspecteur du travail...  
[smile17]