



## Rupture abusive CDD sans période essai: validité de la promesse?

-----  
Par pywela31

Bonjour,

Lors de mon 1er jour de CDD sans période d'essai en temps que barmaid, j'ai été virée sans ménagement au bout d'1 heure seulement, suite à un malaise vagal (je précise que j'ai déjà travaillé avec succès pour le même établissement en tant que barmaid l'été dernier, avec de nombreuses heures sup jusqu'à 5h du matin, sans aucun souci de santé ni problème, et que c'est parce que j'ai été justement très appréciée pour mon professionnalisme que j'ai été reprise cette année directement sans essai) alors que je continuais quand même à faire les tâches demandées (nettoyage des tables, désherbage, mise en place, ...). Je pense que j'ai voulu faire bonne impression en me donnant à fond et c'est sûrement ce qui a créé ce malaise léger, d'autant que l'accueil sur place était glacial.

Le patron (qui est le responsable opérationnel de la guinguette et pas la responsable recrutement au siège du Groupe qui m'a recrutée) m'a demandé de venir le voir donc au bout d'1h seulement. Je lui ai de suite dit que je m'excusais pour mon malaise vagal, assuré que j'étais en parfaite santé et que d'ailleurs, ma faiblesse passagère était passée, me sentant parfaitement bien. Je lui ai même dit qu'il pouvait (comme je voyais qu'il n'allait pas l'air content) ne pas me compter ma 1ère heure. Mais il a de suite indiqué qu'il avait la semaine précédente eu une autre employée qui avait accumulé les problèmes de santé (le cuisinier m'a dit par la suite que cette fille avait même fait une chute et que mon petit malaise était tout à fait négligeable en comparaison). Et qu'il ne voulait pas revivre la même chose et que donc il préférerait mettre de suite fin au contrat. Il m'a demandé sans ménagement de partir sur le champ, rendre ma tenue et de revenir demain soir (le lendemain donc) pour me faire signer un papier. Je lui ai demandé de quoi il s'agissait mais il n'a pas répondu.

Je lui ai dit que cela ne se reproduirait plus (et je suis sportive, en bonne santé) mais il n'a rien voulu entendre, prétextant être "très inquiet pour ma santé", ce que je trouve totalement déplacé et faux.

Ma question est la suivante : j'ai reçu une annonce d'embauche (recrutement) par sms de la part de la responsable RH de ce groupe qui m'a recrutée mais elle n'indique pas dans la promesse d'embauche mon salaire (qui est néanmoins indiqué dans l'offre d'emploi à laquelle j'ai répondu et dont fait mention la responsable RH). L'offre reçue par SMS indique que je suis recrutée du 17 juin 2024 au 24 août 2024, elle indique le lieu et mon poste. Le sms ne fait pas mention de la période d'essai (la responsable RH m'a dit à l'oral que je n'avais pas de période d'essai comme ils me connaissent déjà).

Je n'avais pas reçu ni signé le contrat de travail que le patron devait me remettre sous 48h.

Ma question : indépendamment du fait que je pense que la guinguette m'a viré pour une autre raison inavouable, a changé d'avis et ne souhaitait plus me recruter (peut être un pb de communication avec le siège et la RH ?), est ce que la promesse d'embauche (sans mention de salaire), les copies d'écran de mon planning à venir sur 2 semaines où j'apparais bien, les échanges par email avec la RH sur mon planning qui indique je suis bien prévue, etc... est ce que cela est suffisant pour justifier une rupture abusive de CDD sans essai ?

Je précise que l'accueil quand je suis arrivée à la guinguette a été froid, pour ne pas dire inexistant.

Et que virer qqn pour un malaise vagal survenu alors qu'on lui demandait de désherber (pour un poste de barman...) c'est plus que limite, selon moi.

J'ai joint hier la responsable RH mais aucune réponse pour le moment..

-----  
Par kang74

Bonjour

La question à se poser est l'intérêt pour vous de partir sur une procédure incertaine pour seulement 1 h de travail : perso je dirai non .

Il y a beaucoup de secteur dont la restauration fait partie qui peuvent se réfugier derrière le " test professionnel" sans contrat signé, surtout dans le contexte d'une heure de travail .

Vu le secteur d'activité qui recrute à tour de bras, surtout en ce moment, je me contenterai de prendre acte de cette décision et de veiller à ne travailler qu'après avoir signé votre contrat .

-----

Par pywela31

Je vous remercie pour votre retour mais il ne répond pas à ma question.

J'ai cessé depuis plusieurs semaines déjà de rechercher un emploi comme j'ai reçu la promesse d'embauche dans un lieu que je connais et qui me connaît.. J'ai perdu un temps précieux.

Actuellement, les retours de mes connaissances qui travaillent dans d'autres établissements du coin est unanime : personnel de bar au complet.

Je ne laisserai pas faire au prétexte que c'est la "norme", d'autant plus vue la façon dont le patron m'a mise dehors.

-----  
Par kang74

Donc saisissez le conseil des prud'hommes .

Conseil des prud'homme qui statuera sur des preuves pour au maximum vous indemniser d'un demi mois de salaire s'ils reconnaissent l'abus de droit.

Mais n'obligera pas l'employeur à vous garder .

-----  
Par pywela31

ok, merci

Du coup, la promesse d'embauche (sans indication de salaire) avec les autres documents suffisent bien à prouver le CDD sans essai ?

je vous souhaite une bonne journée et encore merci pour vos conseils

-----  
Par janus2

pour au maximum vous indemniser d'un demi mois de salaire s'ils reconnaissent l'abus de droit.

Bonjour,

S'agissant d'un CDD rompu abusivement par l'employeur (sans faute grave du salarié), l'employeur reste redevable des salaires qu'aurait perçu le salarié jusqu'au terme du CDD, donc plus qu'un demi-mois selon la durée prévue du CDD.

-----  
Par kang74

Soit sans contrat on considère que c'est un cdi sans période d'essai ( position que semble adopter le postant n'ayant aucune promesse d'embauche valide )

L'engagement de l'employeur doit préciser les éléments suivants sur l'offre de contrat de travail :

- Identité et adresse des parties
- Fonction et qualification professionnelle
- Lieu de travail
- Durée du travail
- Rémunération (salaire et primes)
- Congés payés
- Durée de la période d'essai
- Délais de préavis en cas de rupture du contrat
- Éventuellement clause de non-concurrence ou de mobilité

Soit on considère que c'est un cdd, parce qu'on a un contrat, avec période d'essai et il était légitime que l'employeur puisse la rompre ( même si au bout d'une heure on puisse argumenter sur l'abus)

Mais on ne peut pas considérer un mix des deux

-----  
Par janus2

Soit on considère que c'est un cdd, parce qu'on a un contrat, avec période d'essai

Ici, il est question d'un CDD sans période d'essai.

Lors de mon 1er jour de CDD sans période d'essai en temps que barmaid

-----  
Par pywela31

Selon moi, l'employeur a 2 jours pour me faire signer le contrat et n'est donc pas criticable à ce niveau. Mais effectivement si la promesse d'embauche n'est pas valide, j'ai quand même travaillé sur place (même si c'est vraiment peu de temps)... je ne sais pas comment cela est effectivement du coup qualifié : CDD, CDI, black.. De toutes les manières, j'attends un retour des RH et j'avise ensuite. merci

-----  
Par kang74

Il n'y a pas de contrat signé .  
L'intervenant ne dispose donc ni d'un contrat ni d'une promesse d'embauche .

Par de là cela ne peut être qu'un CDI sans période d'essai ( jurisprudence constante) .

Je vous rappelle que devant le CPH il ne faut pas dire mais prouver .

-----  
Par janus2

L'intervenant ne dispose donc ni d'un contrat ni d'une promesse d'embauche .

Elle parle d'une promesse d'embauche me semble t-il...

-----  
Par kang74

Relisez :

j'ai reçu une annonce d'embauche (recrutement) par sms de la part de la responsable RH de ce groupe qui m'a recrutée mais elle n'indique pas dans la promesse d'embauche mon salaire (qui est néanmoins indiqué dans l'offre d'emploi à laquelle j'ai répondu et dont fait mention la responsable RH). L'offre reçue par SMS indique que je suis recrutée du 17 juin 2024 au 24 août 2024, elle indique le lieu et mon poste.

Ce n'est donc pas une promesse d'embauche qui a un cadre légal .

Seul le contrat ou son absence conditionne les modalités d'embauche .