

Madame Yannick MARSIN  
Directrice des affaires juridiques, de la commande  
publique et des ressources humaines  
Portable : 0690 40 10 64

Les Abymes, le 16 janvier 2024

Mesdames, Messieurs les  
Administrateurs du Mémorial ACTe  
Rue Raspail  
Darbousier  
97110 Pointe-à-Pitre

Objet : Rupture abusive de mon contrat de travail

Mesdames, Messieurs les administrateurs,

Par un arrêté du Ministre de l'éducation nationale, j'ai été placée en disponibilité afin d'occuper le poste de directrice des affaires juridiques, de la commande publique et des ressources humaines au sein du Mémorial ACTe pour une durée de cinq ans à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023.

Par suite, j'ai signé le 2 novembre 2023 un contrat de travail à durée indéterminée prévoyant une période d'essai de trois mois.

Par acte d'huissier de justice du 16 janvier 2024, Madame Manuella MOUTOU, directrice générale par intérim du Mémorial ACTe a décidé de mettre fin à mon contrat de travail à durée indéterminée durant la période d'essai qui s'achève le 31 janvier 2024 pour un motif lié « à des relations conflictuelles avec la hiérarchie caractérisées par un comportement d'insubordination » (voir pièce jointe).

Ce courrier appelle de ma part les observations suivantes :

Aux termes de l'article L1221-20 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** ».

Ainsi, selon le Code du travail la période d'essai est une période transitoire permettant d'évaluer les compétences professionnelles du salarié.

Dans le cas d'espèce, depuis mon arrivée en novembre 2024, j'ai réalisé les travaux suivants :

- Reconstitution des dossiers administratifs des salariés (dossiers ayant disparu) ;
- Rédaction de contrats de travail ou d'avenants ;
- Mise en place d'une rupture conventionnelle ;
- Rédaction du règlement intérieur du Conseil d'administration ;
- Rédaction du règlement intérieur de la commission d'appel d'offres (transmis à Madame MOUTOU depuis le 17 décembre 2023, et en attente de validation depuis) ;
- Elaboration d'un organigramme en lien avec les agents suite à des entretiens individuels (envoi au président du conseil d'administration sous couvert du cabinet du président du conseil régional) ;

- Rédaction de l'appel à candidature pour le recrutement du directeur ou de la directrice du Mémorial ACTe (transmis au président du conseil d'administration et à Madame MOUTOU le 24 décembre 2023 et en attente de validation depuis cette date) ;
- Rédaction des marchés de gardiennage, de climatisation, de nettoyage en lien avec la direction technique et d'avenants (en attente de décision de Madame MOUTOU de lancement de ces marchés arrivés à échéance) ;
- Transmission aux anciens salariés du Mémorial ACTe de documents notamment l'attestation employeur pôle emploi leur permettant de bénéficier de leurs droits qui jusque là n'avaient pas été destinataires de ces documents permettant leur prise en charge au titre du chômage (une dizaine) ;
- Organisation des élections des représentants du personnel au Conseil d'administration (scrutin le 30 janvier 2024) ;
- Rédaction du protocole d'accord pour les élections du CSE ;
- Traitements de dossiers de prestataires qui n'avaient pas fait l'objet d'un paiement ou d'une prise en charge administrative ...etc.

Il convient de noter que le courrier rédigé par Madame MOUTOU n'évoque pas des griefs relevant de l'insuffisance professionnelle.

En revanche, il fait état d'un supposé « comportement d'insubordination ».

Pour rappel, en droit, l'insubordination est définie comme une action de désobéissance envers un supérieur hiérarchique. Autrement dit, le salarié refuse d'exécuter les décisions de son employeur.

Il s'agit donc d'un motif disciplinaire. Dans ce cas, l'employeur doit, lorsqu'il invoque un motif disciplinaire pour mettre fin au contrat durant la période d'essai, respecter la procédure disciplinaire.

Comme l'a rappelé à plusieurs reprises la Cour de cassation, la rupture du contrat de travail durant la période d'essai pour un autre motif que celui lié aux compétences du salarié est abusive. Il en est ainsi par exemple si elle intervient pour un motif disciplinaire.

En définitive, le droit de rompre un contrat de travail n'est pas absolu. La jurisprudence sanctionne l'abus de droit ou une intention de nuire.

Dans le cas d'espèce, en rompant mon contrat de travail au cours de la période d'essai pour faute, Madame MOUTOU n'a pas respecté la procédure disciplinaire en violation des dispositions de l'article L.1332-2 du Code du travail.

En conséquence, je saisis la juridiction compétente en référé compte tenu de l'évidence de l'illégalité de cette décision et en tout état de cause obtenir l'indemnisation du préjudice qui m'est causé.

Je regrette que ce licenciement abusif soit très probablement de nature à entraîner un dommage financier à l'établissement public de coopération culturelle.

En outre, cette cessation d'activité risque de créer un blocage de l'ensemble des dossiers dont j'avais la responsabilité.

Au regard du trouble que cette situation est susceptible de provoquer, il me semblait important de porter ces éléments à votre connaissance.

Je vous prie d'agréer, Mesdames, Messieurs, mes salutations distinguées.

Yannick MARSIN