



Mon employeur met fin à la période d'essai et me vire pour absenc

Par **Teamer**, le **06/10/2015** à **11:45**

Bonjour,

Mon employeur a mis fin à la période d'essai puis nie et rejette la faute sur moi en voulant me licencier pour faute (absence injustifiée) est-ce légal, n'y a t'il pas un recours possible ?

Ps: ne supprimez plus la discussion, il n'y a ni abus, ni insulte.

Merci

Par **alterego**, le **06/10/2015** à **18:47**

Bonjour,

Durant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut librement rompre le contrat de travail. Cette rupture n'est pas assimilée à un licenciement de la part de l'employeur.

Cordialement

Par **Teamer**, le **06/10/2015** à **19:53**

Merci, je sais, la question n'est pas là. Il nie avoir mis fin à la période d'essai et en revanche me licencier pour absence injustifiée.

Par **moisse**, le **07/10/2015** à **09:03**

Bonjour,

Je vous ai déjà écrit que c'est une bêtise de cet employeur et un coup de chance pour vous.

Par **Teamer**, le **07/10/2015** à **10:44**

Merci, moisse. Je cherche tout simplement un moyen de me défendre. Dans un sens j'aurais de la chance quand il aura décidé de me licencier car il ne veut pas de compromis et m'empêche de rebondir sur un nouvel emploi. Cela tourne au harcèlement et je souhaite en sortir mais cette situation risque de durer.

Par **moisse**, le **07/10/2015** à **16:59**

J'ai un petit soucis d'affichage, et cette réponse risque de doubler.

Je disais donc qu'il ne faut pas exagérer, rien ne vous empêche de rechercher ailleurs un autre emploi et d'attendre l'éventuelle procédure de licenciement.

Par contre effectivement, si vous attendez après la documentation Pole-emploi....cela peut poser un problème.

Si tel est le cas, nous envisagerons une autre suggestion, selon que vous espérez toucher des allocations de chômage ou non.

Par **Teamer**, le **07/10/2015** à **19:54**

Non, pas d'allocations chômage mais en étant toujours son salarié soit j'attends soit pour accepter un autre poste, je dois démissionner ; il réclame ma démission depuis une semaine et je ne souhaite pas lui donner satisfaction.

Par **moisse**, le **08/10/2015** à **09:58**

Bonjour,

[citation] soit pour accepter un autre poste, je dois démissionner[/citation]

Vous vous en moquez comme de l'an 40.

Laissez-le patauger, il va faire une erreur de procédure dont vous pourrez toujours demander réparation.

Tiens si vous voulez l'embêter un peu, vous démissionnez en portant comme titre en GROS: Démission prise d'acte.

Et vous écrivez que compte tenu du manquement de l'employeur à une de ses obligations essentielles (fourniture de travail), vous démissionnez sous le régime de la prise d'acte et saisissez le conseil des prudhommes en vue de faire requalifier la démission en licenciement

sans cause réelle et sérieuse.

Saisi d'une démission en prise d'acte, impliquant l'absence de préavis, l'employeur a l'obligation de tenir sans délai à disposition du salarié les documents constatant la fin des relations contractuelles.

Par **Teamer**, le **08/10/2015** à **12:32**

Aujourd'hui, réception Irar: vous êtes absente depuis le 07/09 veuillez justifier vos absences et reprendre votre travail dès réception de ce courrier.

Par **alterego**, le **08/10/2015** à **13:20**

Bonjour,

L'activité de l'entreprise relève de quelle convention collective ?

Ou il se mélange les pinceaux, il patauge comme l'a écrit moisse, ou il a commis une bourde sinon quel besoin de tenter vous soutirer une lettre de démission ?

Ce n'est tout de même pas si compliqué, pour l'une ou l'autre des parties, de rompre un contrat de travail et moins encore de mettre fin à une période d'essai.

Si la rupture a été verbale, il vous rappelle votre absence en vous demandant de la justifier. Il "garde la main" pour un éventuel licenciement ayant compris les misères que vous pourriez tenter de lui faire.

Cordialement

Par **Teamer**, le **08/10/2015** à **15:08**

la convention collective du commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire

Par **Lag0**, le **08/10/2015** à **16:39**

Bonjour,

L'employeur ne se serait t-il pas aperçu après coup qu'il n'y avait pas de période d'essai ?

Donc sa rupture ne tient pas et comme il n'a pas de motif de licenciement, il traîne les pieds...

Par **Teamer**, le **09/10/2015** à **14:31**

Je ne sais pas les délégués du personnel et le Drh cherchent à savoir si ils étaient dans leur droit, si tout a été respecté (délai, période d'essai...) et où ça a pêche de leur côté car la situation n'est pas claire

Par **moisse**, le **10/10/2015** à **09:11**

Bonsoir,

Vu d'ici l'employeur a mal ficelé la rupture de période d'essai.

Pour se rattraper il évoque maintenant l'absence injustifiée.

Le salarié, notre contributeur @teamer, en l'absence d'écrit, n'a pas eu la présence d'esprit, par méconnaissance, de confirmer la situation par lettre recommandée.

Il se retrouve bien en absence injustifiée.

Par **Teamer**, le **10/10/2015** à **11:53**

Eh,ben si mise en demeure en Irar datée du 22/09/2015 qui mentionne la fin de période d'essai au 05/09/2015.

Par **alterego**, le **10/10/2015** à **17:06**

Bonjour,

Période d'essai pour quel emploi ?

Il aurait été mis fin à celle-ci au bout de combien de temps ?

Merci

Par **Teamer**, le **10/10/2015** à **17:38**

Caissier/employé libre service. Mis fin au bout de deux mois ; jusque-là période d'essai de 2mois,c'est légal mais apparemment ce qui le dérange maintenant c'est qu'il n'a pas respecté le délai de préavis.

Par **moisse**, le **10/10/2015** à **19:00**

Mais le délai de préavis tout le monde s'en fout, car il n'a pas d'impact sur la décision.

Surtout dans une entreprise disposant d'une représentation du personnel et d'un service R.H.

La rupture de la période d'essai est effective dès qu'elle est décidée:

* oralement si devant témoins

* par la date d'ENVOI de la lettre de confirmation (et non la date de réception).

Le non respect des délais ouvre simplement le droit au paiement correspondant à la durée de ce délai.

Mais si vous avez adressé un courrier à l'employeur, il faut le signaler dans votre exposé, et en décrire le contenu.

Par **alterego**, le **10/10/2015** à **21:10**

La Convention.

Entre 1 et 3 mois de présence du salarié, le délai de prévenance (obligatoire) est de 2 semaines.

Si il ne l'a pas respecté, il doit assumer sa bourde sans rejeter sur vous une absence injustifiée pour motiver un licenciement.

Les personnels des magasins tenus par des gérants mandataires non salariés, les salariés des magasins populaires, ceux des entreprises relevant de la Convention Collective Nationale de Commerces de Gros sont exclus de cette convention.

Cdt.

Par **Lag0**, le **11/10/2015** à **09:47**

[citation]Si il ne l'a pas respecté, il doit assumer sa bourde[/citation]

Bonjour,

Ce ne serait pas une bourde !

La jurisprudence a, depuis longtemps, confirmé que l'employeur peut rompre la période d'essai jusqu'au dernier moment de celle-ci. S'il ne reste plus assez de temps pour respecter le délai de prévenance, celui-ci est simplement payé au salarié sans qu'il n'ait à travailler au delà de la date de fin de période d'essai.

Par **moisse**, le **11/10/2015** à **11:59**

C'est ce que j'indique, en précisant que c'est la date d'envoi de la notification qui fixe la rupture.

Le défaut ou l'insuffisance de préavis se traduisent en termes de salaire effectivement dû et n'ont pas d'impact sur la réalité de la décision.

Par **alterego**, le **12/10/2015** à **09:21**

Bonjour,

"Bourde" si l'on veut croire à une erreur ou à l'impéritie du responsable. C'est le litige qui importe et que Teamer soit remise dans ses droits.

Cordialement

Par **Teamer**, le **12/10/2015** à **09:44**

Merci.