Image not found or type unknown

préavis en période d'essai

Par **Leo344**, le **15/01/2013** à **13:49**

Bonjour,

Mon employeur a mis fin à ma période d'essai (4 mois, début le 1er octobre 12). Dans la lettre de rupture de contrat, une durée de préavis de 15 jours a été indiquée, à compter du jour où la lettre m'a été remise (8 janvier 13).

Le contrat de travail et la convention collective indiquent des durées de préavis différentes, pouvez-vous me dire laquelle fait foi ? Si c'est la durée de préavis de la convention qui doit s'appliquer, que faire si celle-ci n'était pas respectée ?

Voici ce qu'indique le contrat de travail :

Le présent contrat ne deviendra définitif qu'après une période d'essai de quatre mois qui pourra, le cas échéant, être renouvelée pour une période d'égale durée. Durant la période d'essai, le présent contrat peut être rompu à tout moment par les deux parties sans que cette rupture donne lieu à versement d'indemnités.

Toutefois après 60 jours de période d'essai, le délai de préavis réciproque de rupture, sauf faute grave, sera de 15 jours ; ce préavis est d'un mois si la période d'essai à été portée à 8 mois.

Et ce qu'indique la convention collective :

Au cours de cette période, les deux parties
peuvent se séparer avec un préavis d'une journée de travail pendant le premier mois. Après le premier mois, le temps de préavis réciproque sera
d'une semaine par mois complet passé dans
l'entreprise.

Merci par avance pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **15/01/2013** à **14:15**

Bonjour,
Pour une période d'essai de 4 mois, éventuellement renouvelable, je présume que vous étiez cadre...

Ce n'est en l'occurrence ni la disposition prévue au contrat de travail qui s'applique ni celle de la Convention Collective qui s'appliquent mais l'art. L1221-25 du Code du Travail :
[citation]Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3° Deux semaines après un mois de présence ;

4° **Un mois après trois mois de présence**.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.[/citation]
Donc, le délai de prévenance peut être effectué jusqu'au 31 janvier 2013 sauf si l'employeur vous en dispense par écrit et au-delà, il devra vous être payé...

Par **Leo344**, le **15/01/2013** à **14:35**

Bonjour,
Oui, je suis cadre.
Pourriez-vous expliciter votre dernière phrase que je n'ai pas comprise ?

"Donc, le délai de prévenance peut être effectué jusqu'au 31 janvier 2013 sauf si l'employeur vous en dispense par écrit et au-delà, il devra vous être payé..."

Par **P.M.**, le **15/01/2013** à **14:41**

Puisque le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai, celle-ci prendra fin obligatoirement au terme des 4 mois mais comme il va au-delà cette période devra vous être payée donc du 1er au 7 février sans qu'elle soit travaillée...

Par **Leo344**, le **15/01/2013** à **14:57**

Concrètement, j'ai déjà ma lettre de rupture de contrat datée du 8 janvier qui stipule que mon contrat s'arrête le 22 janvier. Mon employeur m'a assurée (oralement) qu'il me prolongerait les quelques jours nécessaires pour une ouverture de droits au pôle emploi. Comment faudrait-il procéder ? Faire un contrat CDD de quelques jours ?

Par ailleurs, est-ce que cette période du 1er au 7 février non travaillée entre en compte dans le calcul de la période cotisée donnant lieu à indemnisations chômage ?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **15/01/2013** à **15:03**

Concrètement, l'employeur doit respecter un délai de prévenance d'un mois (au lieu de 15 jours ou toute autre), il n'est donc pas question de CDD en plus après une rupture de période d'essai, ce qui ne tiendrait pas debout...
La période de 4 mois d'affiliation minimale à Pôle Emploi sera dépassée puisqu'elle aura duré au moins 4 mois au 31 janvier 2013...

Par **Leo344**, le **15/01/2013** à **15:25**

Donc logiquement, je continue de travailler jusqu'à la fin du mois sans autre document nécessaire ? Et mon certificat de travail et reçu pour solde de tout compte devront prendre en compte la période du 1er oct au 7 février ?

Par **P.M.**, le **15/01/2013** à **16:45**

C'est cela, en le notifiant au besoin à l'employeur pas lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge...

Par **Leo344**, le **17/01/2013** à **10:00**

Merci pour vos réponses très utiles.

J'ai juste oublié de préciser que mon employeur dirige plusieurs petites entreprises, donc il aurait la possibilité de me faire un nouveau contrat CDD sur une autre de ses sociétés. Dans cette éventualité, devrais-je m'abstenir de signer ?

Pour info, il est capable de toutes les aberrations possibles : la rupture de contrat fait suite à une proposition (que je n'ai pas acceptée de signer dans la journée) de me faire signer un 2è CDI à temps plein pour sa 2è société, sans que le contrat comporte d'avenant pour remplacer le 1er contrat pour la 1ère société (CDI à temps plein lui aussi).

Cordialement

Par **P.M.**, le **17/01/2013** à **10:04**

Bonjour,
Personne ne peut vous obliger de signer un nouveau contrat de travail et celui que vous signeriez pour embauche dans une autre entreprise n'empêche pas l'employeur de remplir ses obligations dans la précédente d'autant plus que tant que la rupture ne serait pas

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

effective, vous ne seriez pas libre de tout engagement...

Par **Leo344**, le **17/01/2013** à **11:09**

Pourriez-vous me dire quelle est la règle générale qui s'applique pour savoir qui l'emporte entre la loi, la convention collective et le contrat de travail ?
Est-ce que la loi l'emporte car sa date intervient après la date de la convention ou/et parce qu'elle est plus favorable au salarié ?

Par **P.M.**, le **17/01/2013** à **11:17**

C'est toujours la disposition la plus favorable au salarié qui s'applique...

Par **Leo344**, le **17/01/2013** à **11:53**

N'y aurait-il pas des exceptions qui s'appliquent concernant la durée du préavis ?
Il y en a par exemple concernant la durée de la période d'essai ; dans l'ex ci-dessous l'exception n'est pas favorable au salarié.

EXCEPTIONS au niveau national relatives aux accords de branche

Article L.1221-21 du code du travail – Les durées des périodes d'essai fixées par les articles L. 1221-19 et L. 1221-20 (renouvellement une fois) ont un caractère impératif à l'exception :
« – de durées plus longues fixées par les accords de branche conclus avant la date de publication au journal officiel de l'accord sur la modernisation du marché du travail ;

Je me disais qu'il existait peut-être aussi des exceptions défavorables au salarié concernant le préavis.

Par **P.M.**, le **17/01/2013** à **13:14**

Lorsqu'un texte législatif prévoît des exceptions, il est évident qu'elles doivent être prises en compte mais je n'en vois pas dans celui concernant le délai des prévenance de rupture du préavis...
Je rappelle aussi que la période d'essai est autant à l'usage de l'employeur que du salarié puisque suivant l'art. L1221-20 du Code du Travail :
[citation]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.[/citation]

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Leo344**, le **17/01/2013** à **13:45**

Très bien, ça me rassure.

Comment ça peut se passer au niveau des documents, concernant les 7 derniers jours rémunérés mais non travaillés ? Devrais-je recevoir les documents (certificat de travail, doc pour assedic, solde de tout compte et bulletin de paie de février) à partir du 7 février ?

J'ai un peu peur qu'il me donne ces documents le plus tard possible si je demande à ce que la loi en question soit appliquée.

Par **P.M.**, le **17/01/2013** à **13:49**

Le certificat de travail devrait vous être délivré dès le dernier jour travaillé ou au plus tard au terme du délai de prévenance, il admis que le solde de tout compte ainsi que l'attestation destinée à Pôle Emploi le soient au jour habituel de la paie donc en l'occurrence celle de février...

Par **Leo344**, le **17/01/2013** à **14:15**

Donc ça risque de décaler d'un mois la possession de l'ensemble des docs dont le pôle emploi a besoin ! (nous sommes toujours payés au début du mois suivant).

Par **P.M.**, le **17/01/2013** à **14:29**

Il arrive que Pôle Emploi fasse un versement en cours de mois mais de toute façon à partir du 8 février, il y a une carence de 7 jours et un différé d'indemnisation pour l'indemnité de congés payés qui en l'occurrence devrait être 11 jours ouvrables, sauf erreur, soit pratiquement 13 jours calendaires ce qui amènera à fin février et votre indemnisation ne devrait prendre effet qu'à début mars ...

Par **Leo344**, le **17/01/2013** à **14:55**

J'ai déjà pris mes congés payés, je devrais être à +0,32 de congés restant fin janvier. Ca ne change rien à la période cotisée, n'est-ce pas ? J'aurai cotisé 4 mois et 7 jours ?

Par **P.M.**, le **17/01/2013** à **15:35**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Alors si l'employeur vous a laissé prendre les congés payé, ce qui n'est pas vraiment normal, cela repousse d'autant le terme de la période d'essai...
Sauf quand l'activité prévoît une caisse de congés payés il n'y a pas de cotisation à une caisse mais indemnisation par l'employeur pour ceux restants, les congé payés pris en générant...

Par **Leo344**, le **17/01/2013** à **15:48**

Les congés payés ont été imposés par l'employeur (via une fermeture de l'entreprise pendant deux périodes, 8 jours au total).
La période d'essai devrait alors se terminer le 15 février ?

Sinon, je n'ai pas compris votre dernière phrase.

En fait ma question concernait le pôle emploi, je ne sais pas si la durée minimale de 4 mois de travail pour ouverture de droits peut comporter des congés payés.

Par **P.M.**, le **17/01/2013** à **16:09**

Normalement, l'employeur ne pouvait pas vous imposer des congés payés par anticipation et effectivement cette période repousse le terme du préavis, s'il vous a notifié la rupture de la période d'essai après la prise de ces congés payés, vous devriez donc effectuer le délai de prévenance jusqu'à son terme et de toute façon cela ne changerait rien à la période d'affiliation à Pôle Emploi...

Par **Leo344**, le **17/01/2013** à **17:56**

Donc si j'ai bien compris, le préavis s'arrêterait le 15 février. Et je travaillerai jusque quand ?
Je croyais qu'on ne pouvait pas travailler après la fin de la période d'essai ?

Par **P.M.**, le **17/01/2013** à **18:14**

Puisque l'employeur vous a notifié la rupture de la période d'essai le 8 janvier et que le délai de prévenance est d'un mois, il n'y a rien de changé et il finirait le 7 février mais comme le terme de celle-ci a été repoussé par les congés payés pris pendant, vous devriez travailler jusqu'au 7 février...
Mais vous pourriez toujours maintenir ce que je vous avais dit précédemment en ignorant qu'il y avait eu des congés payés si l'employeur n'exige pas que vous travaillez après le 31 janvier...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Leo344**, le **21/01/2013** à **10:08**

Bonjour,

Auriez-vous des articles de lois qui prouvent que les congés payés pris décalent la fin de la période d'essai ?
Je trouve des informations contradictoires à ce sujet.

Merci

Par **P.M.**, le **21/01/2013** à **11:27**

Bonjour,
Ce n'est pas seulement les congés payés mais toute absence qui reporte le terme de la période d'essai car pendant ce temps-là l'évaluation par l'employeur des compétences du salarié et par le salarié si les fonctions occupées lui conviennent ne peut avoir lieu et c'est déjà avant tout une question de bon sens, ce qu'a confirmé notamment l'Arrêt 90-40204 de la Cour de Cassation...

Par **Leo344**, le **21/01/2013** à **12:01**

Ok, merci.
C'est vrai que ça paraît logique.

Par **Leo344**, le **22/01/2013** à **00:28**

Bonsoir,

J'ai encore un doute sur la durée de la période travaillée. J'ai besoin d'avoir travaillé 3 mois pour bénéficier d'un mois de préavis.

Sachant que j'ai travaillé depuis le 1er octobre, que j'ai pris 8 jours de congés payés entre octobre et décembre, et que ma lettre de rupture m'a été remise le 8 janvier, est-ce qu'on peut considérer que ce 8 janvier compte dans le calcul de la période travaillée permettant de déterminer la durée du préavis ? Autrement, il me manque 1 jour...

Cdlt

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **00:37**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour le délai de prévenance, vous avez besoin d'avoir une présence de 3 mois au moment où l'employeur prend sa décision et en l'occurrence vous remet la notification de la rupture, la période d'essai ayant commencé le 1er octobre 2012 aurait dû se terminer le 31 janvier mais comme vous avez eu apparemment éventuellement 8 jours d'absence (à vérifier suivant les dates et si ce sont des jours calendaires) au 8 février, vous étiez bien dans cette situation...

Par **Leo344**, le **22/01/2013** à **00:51**

J'étais dans la situation d'avoir travaillé 3 mois au 8 janvier, c'est cela ?
Sinon, je n'ai pas compris pourquoi vous parlez de jours d'absence "éventuels" ? Ce sont 8 jours de congés pris en semaine et hors jours fériés.

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **00:59**

Si vous pouviez donner les dates de départ et de retour, on pourrait être plus sûr et j'ai plus exactement écrit : "vous avez eu apparemment éventuellement 8 jours d'absence (à vérifier suivant les dates et si ce sont des jours calendaires)"...

Par **Leo344**, le **22/01/2013** à **08:32**

Bonjour,
Les congés ont été imposés les 2, 5 et 6 novembre 12, et les 24, 26,27,28 et 31 décembre 12 (de mémoire, c'est écrit nulle part et seul le nombre de jours de congés payés est inscrit sur les fiches de paie).

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **09:16**

Bonjour,
Si vous voulez vous rafraîchir la mémoire, il suffirait de consulter les bulletins de paie, mais j'ai l'impression que nous sommes en train de disserter un peu dans le vide si vous n'avez pas encore prévenu l'employeur de votre position et sans connaître la réponse car bien sûr en plus, on ne peut pas mélanger des jours qui auraient dû être travaillés donc ouvrés avec des jours calendaires...

Par **Leo344**, le **22/01/2013** à **09:35**

Justement, j'ai consulté mes bulletins de paie avant de vous donner les dates et je confirme : les dates de congés n'y apparaissent pas. Il y a la période du 1er à la fin du mois qui est

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

mentionnée, et le nombre de congés payés pris dans le mois est indiqué.

Pour donner ma position à l'employeur, j'ai avant tout besoin de connaître mes droits ! Je lui ai dit que d'après la loi j'avais droit à un mois de préavis, il m'a répondu qu'on verrait plus tard.

Pour ce qui est de ne pas mélanger jours calendaires et jours travaillés, je n'ai pas compris ce que vous vouliez dire.

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **13:00**

Dire est une chose le notifier par lettre remise en main propre contre décharge ou recommandée avec AR en est une autre...
Je ne sais pas beaucoup plus sous quelle forme sont exprimés les congés payés pris...
Par exemple, entre le 24 décembre et le 31 décembre 2012 inclus, cela représente 5 jours ouvrés normalement travaillés mais 8 jours calendaires...

Par **Leo344**, le **22/01/2013** à **13:34**

Les autres salariés et moi avons été avertis uniquement oralement des congés imposés (pour la Toussaint une semaine à l'avance et pour Noël deux semaines à l'avance).

Qu'est-ce qu'implique le calcul en jours calendaires ? Vous voulez dire que j'aurais eu à Noël une période d'absence de 8 jours à décompter de la période travaillée + idem 6 jours pour la Toussaint ?

Pensez-vous qu'il est encore temps d'envoyer une lettre recommandée ? Et surtout que mettre dedans ? Je ne sais même pas si je suis dans mon bon droit en évoquant un mois de préavis, vu que je ne sais pas si on peut considérer que j'ai 3 mois de présence dans l'entreprise en date du 8 janvier.

Par **P.M.**, le **22/01/2013** à **13:45**

Je crois que je vous ai répondu longuement et à de nombreuses reprises et que je vous ai suggéré de ne même pas invoquer les périodes d'absence pour revendiquer un délai de prévenance d'un mois mais sans qu'il soit effectué entre le 1er et le 7 février alors que depuis le début vous continuez à utiliser le terme de préavis...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés