



AIDE RUPUTE ABUSIVE DE PERIODE D ESSAI ACCIDENT TRAVAIL

Par **EmilieL22**, le **04/07/2018** à **21:27**

Bonsoir

Je vais essayer d'exposer le plus clairement possible ma situation.

- 1) Je suis tout juste diplômée d'un bac+5 en droit privé
- 2) J'ai travaillé cette année en tant qu'hôtesse de caisse pour un job alimentaire
- 3) le contrat a début le 26 janvier
- 4) Le 27 février je me suis fait agressée par ma collègue, menace de coup, insulte et ma supérieur à du la tenir à bras le corps pour ne pas qu'elle m agresse physiquement
- 4° Agression devant tous mes collègues, responsable de caisse, vidéosurveillance
- 5° choquée, j'appel l'inspection du travail le lendemain il me conseille d'allez voir mon medecin
- 6° Accident de travail reconnu par le médecin
- 7° accident de travail reconnu par l'employeur
- 8° accident jusqu'au 4 juin 2018
- 9° Je donne mon certificat de retour à l'emploi le 4 juin
- 10) Le 13 n'ayant aucun retour de mon employeur, je lui envoie un mail lui demandant ou en était ma situation et mon emploi du temps
- 11) Courrier de l'employeur antidaté , envoyé 16 reçu le 21 à la mauvaise adresse (à celle de mon père et non à la mienne et celle indiquée dans mon contrat de travail)
- 12) Dans le courrier est indiqué que j'ai fais un abandon de poste, donc rupture de la période d'essai de 2 mois par ma volonté , le 26 je ne fais plus partie des effectifs
- 13) le 21 j'envoie un mail à l'employeur pour indiquez que j'ai jamais indiqué que je souhaitais mettre FIN à ma période d'essai, je les ai contacté le 13 pour faire un point sur ma situation
- 14) le 22 j'envoie en recommandé, à l'employeur indiquant, que je n'ai jamais montré la volonté de ne pas retourner au travail ; que j'ai pris l'initiative de les contacter pour mon emploi du temps jamais envoyé, qu'il ne m'ont jamais contacté ni mis en demeure de reprendre le travail, donc c'est lui qui mis fin à ma période d'essai et non moi puisque je le contacte depuis 10 jours
- 15) courrier du 27, l'employeur me dit que je suis malhonnête de mauvaise fois, affabulatrice que je n'ai jamais été agressé (alors que vidéosurveillance et lui même a reconnu mon accident de travail pour agression), que j'ai abandonné mon poste, qu'il m'a envoyé un courrier le 16 et que j'aurais du ouvrir ma boîte au lettre (encore une fois courrier envoyé à la mauvaise adresse c'est pour cela je l'ai eu que le 21) ,
- 16) donc lui dans ce courrier parle de l'agression alors que moi je ne lui ai jamais parlé, de ça

je parlais juste de ma rupture de période d'essai donc c'est bien la preuve qu'il souhaite se venger que j'ai osé voulu défendre mes droits et protéger ma santé

17) il faut savoir que l'employeur a fait trainer la procédure de CPAM au maximum, à telle point que j'ai demandé à celle ci de leur envoyer un courrier pour qu'il remplisse la fiche de salaire il l'a fait seulement en mai !

donc ma question, est ce que j'assigne mon employeur au prud'homme :

- pour rupture abusive de la période d'essai à la suite d'un accident de travail et sans motif
- mauvaise foi car il dit que j'ai mis fin à ma période d'essai alors que depuis le 13 juin je le contacte
- dommage et intérêts

Est ce que ça vaut le coup, l'article 700 concernant le remboursement des frais pour le perdants me stresse parce que j'ai déjà une dette du fait de mes études de droit et je n'ai pas revenue, je ne peux pas payer de rembourser des frais...

Par ailleurs, il m'est indispensable que la période d'essai soit reconnu comme rompu par mon employeur du fait d'ouvrir des droits à pole emploi

merci beaucoup pour vos conseils

Par **P.M.**, le **04/07/2018** à **23:36**

Bonjour,

C'est à vous que revient la décision d'assigner l'employeur devant le Conseil de Prud'Hommes mais s'il y avait abandon de poste, pour qu'il y ait rupture du contrat de travail même pendant la période d'essai l'employeur aurait dû suivre la procédure disciplinaire avec convocation à un entretien préalable...

D'autre part, l'arrêt ayant duré au moins un mois, l'employeur aurait dû vous convoquer à la visite de reprise et le contrat de travail est toujours suspendu...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Il est très rare pour ne pas dire plus que le Conseil de Prud'Hommes condamne la salariée au titre de l'art. 700 du Code de Procédure Civile...

Par **EmilieL22**, le **05/07/2018** à **00:13**

D'abord merci de prendre le temps de lire et de me répondre parce que c'est une situation assez stressante

d'accord et concernant l'abandon de poste, c'est bien 15 jours consécutifs d'absence sans

aucun contact avec l'employeur ?

Concernant l'avocat je n'ai pas les moyens et l'aide juridictionnelle prend du temps à être étudiée, il faut avancer les frais non ? Et je pense ne pas en avoir besoin dans ce cas, j'ai fais des études de droit et je pense savoir défendre mon cas.

je pensais prendre contact encore avec l'inspection du travail mais je vais me rapprocher d'un défenseur social, merci bonne idée.

donc vous pensez que mon ancien employeur n'est pas régulier dans sa procédure ? D'autant qu'il s'acharne a dire que c'est moi qui est rompu la période d'essai, et qu'il se moque que j'aille au prud'homme

est ce que vous auriez des articles du code du travail peut être ?

une dernière chose, vous pensez que ce peut être considéré comme un abandon de poste ?

à ce que j'ai pu lire,abandon poste c'est lorsque le salarié disparaît du jour au lendemain sans aucune nouvelle pendant un certain délais. malgré les tentatives de contact de l'employeur (ici silence radio de leur part jusqu'a que je prenne l'initiative)

Si j'avais voulu faire un abandon de poste, pourquoi leur adressé un mail le 13 ? ils ne peuvent pas dire qu'il ne l'ont pas lu, il m'ont répondu quelques jours après. Puis un courrier le 22

Mais je vois ce que vous voulez dire, même dans le pire des cas si il y'avait abandon de poste caractérisé, il aurait dû suivre une procédure disciplinaire qui là il n'a pas suivi

et concernant le remboursement des frais avancées, j'ai lu quelques témoignages ici de salarié perdants qui se sont vus devoir payer des sommes au titre de l'article 700, d'ou ma forte inquiétude

Par **Mohamed habib**, le **05/07/2018** à **01:43**

Bonsoir la procédure de votre employeur et caduque de plus sans la visite médical obligatoire c'est faute inexcusable de l'employeur théoriquement votre affaire et gagnante du coup vous pouvez trouvé un avocat qui acceptera une rémunération sur vos futur indemnité si les avocats préfère que vous payer d'avance c'est uniquement soit parce que votre affaire et perdante d'avance et qu'il préfere S'assurer Un minimum de salaire en tout cas prenez garde certain avocat ou syndicaliste connaisse beaucoup de commerçants notamment dans les métiers de bouche pouvant vous balader jusqu'a Ce que vous en ayez marre une chose que vous pouvais faire vous même puisque vous avez de l'expérience En droit et de saisir en référé le conseil des prud'hommes timbre fiscal à 35 euro pour faire reconnaître sa faute sans contestation une fois cet étape effectuée vous demander de saisir l'affaire sur le fond vous prétendez à une indemnité à. 15000 e si vous prouvez toute la vérité bon courage car très

difficile ce genre de procédure en tout cas si votre employeur Et vraiment en tout ça n'ira pas en jugement et essaierons de trouver un arrangement à l'amiable

Par **P.M.**, le **05/07/2018** à **09:56**

Bonjour,

Il n'y a aucune règle pour l'abandon de poste...

L'aide juridictionnelle ne met pas énormément de temps à être validée et vous avez la possibilité de contacter un défenseur syndical...

L'employeur aurait dû vous convoquer à la visite de reprise et il ne peut plus invoquer l'abandon de poste...

Il ne faudrait pas dire n'importe quoi quand même et l'absence de visite de reprise ne caractérise pas la faute inexcusable de l'employeur sur l'accident du travail passé...

Un avocat ne peut pas ne prévoir que des honoraires de résultat, il doit obligatoirement y avoir des honoraires fixes...

Il n'y a pas de timbre fiscal à payer pour la saisine du Conseil de Prud'Hommes...

Une indemnité de 15 000 € c'est n'importe quoi, ce n'est pas une loterie...

Par **EmilieL22**, le **05/07/2018** à **13:39**

Bonjour,

Je suis d'accord avec vous l'absence de visite constitue un non respect de la procédure, je n'ai pas dit qu'il était responsable de mon agression (même si pour moi il n'a pas respecté son devoir de sécurité , que la personne n'a reçu aucun avertissement et qu'il m'insulte de menteuse alors que encore il y'a des caméras de surveillance, et que lui même a reconnu l'accident de travail bref)

Concernant les indemnités je pensais que 1000 euros soit un salaire était correct

Par ailleurs la procédure de référé n'est pas du tout en adéquation avec mon cas.

La visite de reprise c'est autre chose que le certificat médical que j'ai eu de mon médecin à la fin de mon accident de travail mettant fin à mon arrêt maladie et que j'ai transmis à mon employeur ?

Je vais prendre contact dès aujourd'hui avec un défenseur syndical

Par **P.M.**, le **05/07/2018** à **15:39**

En tout cas ce n'est pas l'absence de visite de reprise qui peut justifier une faute inexcusable

de l'employeur sur l'accident du travail passé et en plus la demande doit être faite à la CPAM et éventuellement devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale et pas devant le Conseil de Prud'Hommes...

La visite de reprise doit être organisée par l'employeur auprès du Médecin du Travail pour tout arrêt d'au moins un mois dès qu'il apprend qu'il se termine...

Par **EmilieL22**, le **05/07/2018** à **17:46**

Merci pour votre retour.

Mais je ne parle pas de mon accident de travail c'est autre chose ça qui a été réglée par la CPAM. Mais comme vous l'avez dit , il a commis une erreur en organisant pas de visite. Je pense que lui contredira cet argument en soulevant encore une fois que j'ai fais un abandon de poste...

Ma question c'est est ce qu'il y a respect de la procédure de la part de l'employeur quand il a mit fin à ma période d'essai ?

est ce une rupture abusive de la période d'essai à a suite d'un accident de travail sans motif ?

est ce qu'un abandon de poste peut être caractérisé ?

Si oui,est ce que l'employeur a respecté la procédure sachant que je n'ai jamais été convoqué et sachant que le silence radio vient de lui ? et qu'il avance que c'est moi l'initiatrice de la rupture donc mauvaise foi de sa part

C'est surtout ça mes questions.

(j'ai un entretien avec un délégué la semaine prochaine)

Par **P.M.**, le **05/07/2018** à **18:38**

Vous aviez la possibilité de ne pas reprendre le travail sans avoir passé la visite de reprise en plus vous vous êtes trouvé dans l'impossibilité de le faire à défaut de communication du planning tout en vous étant apparemment déplacée à l'entreprise...

L'employeur ne peut mettre fin à la période d'essai que pour une question de compétence professionnelle même s'il n'a pas à le justifier, pour tout autre motif, comme un abandon de poste, il doit suivre la procédure de licenciement avec convocation à un entretien préalable...

Il n'a aucun élément concret pour pouvoir prétendre que vous avez effectué un abandon de poste puisque, au contraire vous avez émis la volonté de reprendre le travail par votre mail et même s'il pouvait laisser trainer la situation suite au prétendu abandon de poste, il ne pouvait pas décider que vous ne faisiez plus partie des effectifs de l'entreprise...

Par **EmilieL22**, le **05/07/2018** à **19:05**

Merci pour votre rapide réponse.

Oui c'est ce que je pense aussi. Mais lui dit dans sa lettre du 27 juin qu'il n'avait pas à suivre la procédure car j'étais en période d'essai et non en CDI donc aucun entretien préalable obligatoire.

Je ne me suis pas déplacée à l'entreprise, j'ai déposé mon certificat de fin d'arrêt maladie dans la boîte au lettre puisque ce jour là le magasin était fermé puis je les ai contacté par mail parce que je savais que si je les voyais en personne, il pourrait par la suite dire que je n'étais jamais venue.

Donc le 13 je leur ai envoyé un mail n'ayant aucun retour de leur part concernant mon emploi du temps. Et c'est là qu'ils se sont réveillés et m'ont m'envoyé le lendemain un recommandé pour indiquer mon abandon de poste.

Par ailleurs si il voulait tant que je retourne travailler pourquoi ne pas avoir envoyé mon planning par mail en réponse de mon mail du 13 juin ?

Malheureusement je suis tombée sur un patron de mauvaise foi, on m'avait prévenu qu'il avait déjà eu des soucis avec des employés et que les gens abandonnent leur poste au bout de 15 jours à cause de son comportement de tyran, beaucoup de turn over.

Il faut aussi savoir, je ne sais pas si il sera utile d'en parler si mon affaire va jusqu'au Prudhommes, mais tous les soirs j'arrêtais d'être payée à 20H alors que le magasin fermait ses portes à 20H, mais comme pour tout magasin, j'avais parfois des clients en caisse jusqu'à 20H30 même une fois 20H45. Je n'ai jamais fini à 20H. D'habitude dans les autres enseignes on a un badge mais lui a trouvé ce moyen pour faire des économies...

Je vous ferais un retour sur ce qu'aurait dit le délégué de ma situation, si cela vous intéresse.

Par **P.M.**, le **05/07/2018** à **19:28**

Bien sûr que l'employeur ne va pas reconnaître son ou ses erreurs sauf qu'il a écrit clairement que ce n'est pas une rupture de la période d'essai par rapport à vos compétences professionnelles mais suite au prétendu abandon de poste...

Soit il n'y connaît rien soit il ment car déjà vous étiez en CDI dès le premier jour même si votre embauche définitive n'était pas confirmée et la Jurisprudence est formelle la rupture de la période d'essai ne peut avoir lieu que pour raison de compétence professionnelle, autrement il faut respecter la procédure de licenciement avec convocation à l'entretien préalable...

Si vous avez les éléments pour prouver que vous n'étiez pas payée pour tout le temps de travail effectif, vous pourriez l'ajouter au dossier et il vous reste maintenant à rencontrer le défenseur syndical qui vous conseillera...

Par **EmilieL22**, le **05/07/2018** à **23:04**

Merci pour votre réponse très éclairante.

Je pense que c'est les deux, il ne s'y connaît pas du tout c'est la comptable qui joue le rôle de juriste et elle n'y connaît rien.

Au début elle m'avait même dit que ma procédure d'arrêt maladie n'était pas valable.... après contact avec la CPAM qui lui ont confirmé que j'avais respecté le délais des 48 heures donc si mon arrêt était dans les temps...

mais il y'a aussi beaucoup de mauvaise foi et je pense qu'il se dit que je n'aurais pas le courage, l'envie d'aller au prud'homme puisque personne ne l'a fait contre lui jusqu'a maintenant.

Concernant le défenseur syndical, elle m'a envoyée un mail explicatif ce soir après que je lui ai décrit ma situation en détaille, elle pense comme vous, non respect de la procédure et mauvaise foi de l'employeur, elle me propose de me représenter au prud'hommes;

et elle parle même de possible discrimination en vue de mon état de santé du fait que cela fait suite à mon accident de travail. Nous nous appellerons demain pour plus en parler.

Concernant le manque à gagner sur le salaire, je ne pourrais rien prouver puisqu'il n y a pas de pointage.

Par **P.M.**, le **06/07/2018** à **09:21**

Bonjour,

Ajouter la discrimination à l'état de santé est effectivement possible et je pense qu'il serait mieux que vous vous présentiez devant le Conseil de Prud'Hommes en y étant assistée par la défenseur syndical...