



Menaces suite a une démission

Par **MrC**, le **22/06/2013** à **01:45**

Bonjour,

Je suis en période d'essai jusque début Août (période d'essai depuis le 2 Janvier qui a été renouvelée).

Je suis consultant et ai passé la majorité de mon temps en inter-contrat.

J'ai récemment reçu une proposition orale qui devrait se concrétiser par un écrit d'ici quelques jours.

Entre temps, mon employeur m'a fait passer un entretien pour une mission que j'ai obtenu, j'ai joué le jeu étant toujours employé.

Devant le fait, afin de ne pas mettre mon employeur en position délicate, je l'ai immédiatement tenu au courant de la situation oralement.

Ce dernier a pris la décision d'accepter le contrat de prestation, je suis donc censé être chez le client ce lundi (bien que n'ayant pas reçu d'ordre de mission). Chose que je ferais.

Devant la situation, mon employeur m'a menacé oralement de m'attaquer aux prud'hommes si je décidais de démissionner maintenant en appliquant le préavis légal qui est de 48h (convention Syntec en période d'essai après le 3eme mois), sous prétexte que cela lui ferait gagner de l'argent.

Après réflexion, je ne vois que la clause de non concurrence, mais je n'ai toujours pas signé de contrat, et l'entreprise avec laquelle j'envisage de signer ne fait pas partie du même secteur d'activité que mon employeur (SSII/communications médias)

Au vu de la situation, que puis-je risquer réellement? J'ai l'impression qu'il essaie de m'effrayer avec ces menaces.

Merci d'avance,

Par **MrC**, le **22/06/2013** à **01:49**

Précisions :

1/ Ma lettre de démission n'a toujours pas été envoyée.

2/ Mon employeur veut m'obliger a rester jusque fin juillet (date de la fin de ma période d'essai)

Par **P.M.**, le **22/06/2013** à **08:24**

Bonjour,

Je ne comprends, vous dites que vous avez une période d'essai qui serait d'ailleurs prolongée par toute absence et par ailleurs que vous n'avez pas signé de contrat de travail (en dehors je pense de l'ordre de mission), ce qui est contradictoire...

En tout cas, l'employeur ne peut pas vous empêcher de démissionner...

Par **MrC**, le **22/06/2013** à **10:34**

Bonjour,

Merci de votre réponse.

J'ai du mal m'exprimer. Je suis en période d'essai et j'ai reçu une proposition orale d'une autre entreprise (la promesse d'embauche est en cours d'envoi).

Entre temps, mon employeur a souhaité m'envoyer en mission longue chez un client.

Etant donné la situation, je l'ai informé de ma démission probable et donc de mon incapacité a tenir ses engagements vis a vis du client, afin de temporiser.

M'envoyer chez un client pour une mission de longue durée alors que je risque fortement d'être démissionnaire ne lui serait pas profitable. D'où ma décision de l'informer de la situation.

Devant ce fait, il m'a menacé de prud'hommes si je démissionnais en respectant le préavis légal et a exigé que je reste un mois.

Merci beaucoup,

Par **rugbys**, le **22/06/2013** à **12:56**

Bonjour,

Vous êtes en période d'essai donc vous n'avez pas à démissionner. Il faut envoyer une lettre AR à votre employeur en lui signifiant que vous souhaitez interrompre votre période d'essai. (vérifier sur la convention collective la durée de préavis que vous devez à l'employeur : nombre de jours * semaines travaillées).

Cordialement.

Par **janus2fr**, le **22/06/2013** à **13:04**

[citation]vérifier sur la convention collective la durée de préavis que vous devez à l'employeur : nombre de jours * semaines travaillées[/citation]

Bonjour,

Vous le faites vous même remarquer, MrC est en période d'essai. S'il rompt sa période d'essai, il n'aura pas de préavis à respecter mais un délai de prévenance. Ce délai de prévenance étant de 48 heures.

Par **rugbys**, le **22/06/2013** à **13:33**

Bonjour,

Effectivement, c'est un délai de prévenance mais dans certaines conventions ils parlent de préavis.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **22/06/2013** à **18:07**

Vous n'avez pas répondu formellement pour savoir si vous aviez signé un contrat de travail prévoyant une période d'essai...

Pratiquement aucune Convention Collective ne parle de préavis pendant la période d'essai sachant que la plupart sont antérieures à juin 2008 et n'ont pas été révisées depuis, en tout cas, cela n'est pas le cas de la Syntec ...

Par **rugbys**, le **22/06/2013** à **23:50**

A pmtedforum,

Vous nous ennuyez de reprendre ce que certains intervenants répondent. Je vais rester polie, mais vous m'em...z. Vous pensez avoir la science infuse et vous gonflez les gens. Quand vous répondez, je ne me permets pas de vous reprendre et dieu sait si vous en dites des nullités. Y'en a marre...

Vous êtes un syndicaliste (ex...) et vos réponses sont toujours dirigées; Vous conseillez aux gens d'aller voir vos anciens amis. Pour les fréquenter toute la journée (CGT, FO, CFDT, etc) vous pensez apprendre au technicien de paie, au R.H leur métier. Alors que dans les entreprises où il y a des I.R.P, ils font exploser les compteurs d'absentéisme, de non productivité et de désinformation.

Vous pinaillez pour des mots, vous devez vraiment vous faire ch..r pour faire cela.

Si vous aviez lu le texte de MrC, vous auriez vu qu'il était en période d'essai qui se terminait fin juillet !

"Pratiquement aucune Convention Collective ne parle de préavis" je n'ai jamais dit que TOUTES les conventions parlaient de préavis.

Vous nous exaspérez !!!!

Par **janus2fr**, le **23/06/2013** à **09:19**

[citation]Vous êtes un syndicaliste (ex...) et vos réponses sont toujours dirigées; Vous conseillez aux gens d'aller voir vos anciens amis. Pour les fréquenter toute la journée (CGT, FO, CFDT, etc) vous pensez apprendre au technicien de paie, au R.H leur métier. Alors que dans les entreprises où il y a des I.R.P, ils font exploser les compteurs d'absentéisme, de non productivité et de désinformation. [/citation]

Je ne suis pas PM, mais je ne peux pas passer là dessus !

Nous sommes sur un forum qui, vous pourrez le constater, est bien plus fréquenté par les salariés lésés par leur employeur que l'inverse.

Il est donc bien normal que les réponses soient "orientées" comme vous dites.

Je ne vois pas bien le rapport entre présence d'IRP dans les entreprises et absentéisme, non productivité ou désinformation, et cela fait pas loin de 30 ans que je suis militant syndical et élu à divers postes d'IRP (aujourd'hui secrétaire de CE).

Bien au contraire, plus que jamais en cette période, les salariés ont besoin d'être défendus, et ce ne sont certainement pas vos amis du MEDEF qui vont s'en charger !

Par **rugbys**, le **23/06/2013** à **12:40**

Contrairement à vous, je n'ai pas d'étiquette, je fais juste mon métier. Dans mon entreprise, le site ferme. TOUS les IRP sont en maladie, quand ils viennent travailler c'est de 7h45 à 8h30, ils s'en vont chez eux terminer la construction de leur maison, amènent leur enfant à l'école... 250 emplois vont être supprimés, leur seul combat est pour eux (ne pas être pénalisé sur l'intéressement ou la participation par rapport à leur absentéisme, conteste les contrôles demandés pour la justification de leurs arrêts de travail...insulte et intimide les intérimaires). Un seul fait passé les intérêts des autres avant le sien, ils l'ont usé, dénigré, demandé son renvoi du syndicat.

Relisez les 15000 et quelques réponses de votre camarade : voyez votre délégué du personnel et consultez la CCN, il rebondit pour ne rien dire sur les conseils des autres internautes, c'est un polémiste.

J'ai contact direct avec d'autres internautes qui n'osent plus répondre face un titilleur, polémiste.

La loi encourage les patrons voyous ou incompetents et décourage les bonnes volontés.

Le jour où les syndicats se battront contre les délocalisations (avant nous avions le plombier polonais, maintenant ce sont les payeuses polonaises)

Chacun d'entres nous sommes responsables de cette situation. Nous allons aux caisses rapides (47 emplois de caissières supprimés chez le roi du meuble) on prend l'essence au 24/24, on fait ses courses au drive...

C'est la meilleure façon de supprimer les emplois. Pour moi, le "syndicalisme" c'est un combat au quotidien, pour les autres et l'ensemble... Acheter moins mais français !

Cordialement.

Par **P.M.**, le **23/06/2013** à **15:47**

Bonjour,

Si vous avez une étiquette mais d'un autre ordre celle de la grossièreté, de la médiocrité, de l'amalgame et de l'incompétence et j'en passe...

Tout le monde avait compris que si l'internaute est en période d'essai, à condition qu'elle le soit réellement, il s'agit d'un délai de prévenance qui si elle a au moins 8 jours de présence est invariablement de 48 h, sauf vous et qu'en l'occurrence, il s'agit de la Convention Collective Syntec...

En plus, je ne vous ai pas sifflé et ai apporté une contribution sans vous nommer...

Mais on peut lire aussi vos 300 et quelques messages qui comportent de nombreuses erreurs et sont tout autant polémistes mais surtout réactionnaires...

Vous prétendez même contester les Lois mais avant n'aviez de cesse que de défendre tous les patrons qui étaient gentils jusqu'à ce que vous en soyez victimes...

Si vous avez meilleur conseil que de renvoyer vers le Code du Travail que vous ne connaissez pas ou les Conventions Collective, c'est parce que vous préférez vos opinions douteuses aux informations juridiques réelles...

Votre grossièreté est la seule arme réelle dont vous disposez mais moi je vous méprise...

Par **rugbys**, le **23/06/2013** à **19:12**

Blablabla..

Mesdames et Messieurs les internautes, ne posez plus de questions, la réponse est invariablement: allez voir votre cher délégué du personnel et consultez votre convention collective !

Et vous pmtedforum, restez sur votre forum avec votre grossièreté. C'est votre spécialité, pas la mienne, relisez vos échanges très courtois avec certains internautes.....

Par **P.M.**, le **23/06/2013** à **19:40**

Chacun pourra juger de la bassesse et de ce genre de personnage en consultant mes messages pour savoir si ce sont les seules réponses que je fais...

Mais d'ailleurs on peut remarquer qu'il m'est reproché ce que ce personnage fait sur ce même sujet par une fausse réponse :

[citation]**Vous êtes en période d'essai** donc vous n'avez pas à démissionner. Il faut envoyer une lettre AR à votre employeur en lui signifiant que vous souhaitez interrompre votre période d'essai. (**vérifier sur la convention collective** la durée de préavis que vous devez à l'employeur : nombre de jours * semaines travaillées).[/citation]

Il faut savoir que le délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai est prévu par le Code du Travail...

Pour la grossièreté, il suffit de lire les messages suivants pour savoir qui en est spécialiste...

Par ailleurs lorsque je conseille de se rapprocher du Représentant du Personnel, j'ajoute en général ou de l'Inspection du Travail et quand c'est d'une organisation syndicale, j'ajoute voire d'un avocat spécialiste car personnellement, je ne pratique pas l'ostracisme...

Pour qui se prend ce personnage pour donnez l'ordre aux internautes de ne plus poser de

questions...

Mais ne lui en déplaise, malgré ses invectives, je continuerai à informer...

Par **janus2fr**, le **24/06/2013** à **07:09**

Bonjour rugbys,

Vous pourrez le constater en parcourant ce forum, je suis loin d'être toujours en harmonie avec PM, mais une chose que je ne peux certainement pas critiquer, sa compétence en matière de droit du travail.

Même si, avec l'expérience de 30 années de défense des salariés et quelques formations offertes par mon syndicat, j'ai acquis une certaine connaissance des textes et des pratiques, je suis loin d'être à sa hauteur.

[citation]Dans mon entreprise, le site ferme. TOUS les IRP sont en maladie , quand ils viennent travailler c'est de 7h45 à 8h30, ils s'en vont chez eux terminer la construction de leur maison, amènent leur enfant à l'école.... [/citation]

Comme je le dis souvent, on a les IRP qu'on mérite !

Je vous rappelle que les membres des IRP sont des élus, et que lorsque l'on n'est pas satisfait d'un élu, on ne le reconduit pas dans ses fonctions.

C'est valable pour tous les élus d'ailleurs...

Par **janus2fr**, le **24/06/2013** à **14:23**

Votre employeur n'a aucun motif pour cela, rompre votre période d'essai est votre plus grand droit !

Il n'avait qu'à ne pas en prévoir au contrat et surtout à ne pas la renouveler...

Par **P.M.**, le **24/06/2013** à **15:33**

Bonjour,

Donc j'avais mal compris que vous aviez un contrat de travail avec une période d'essai et je confirme, s'il en était besoin, la réponse de Janus2fr par laquelle l'employeur ne peut pas s'opposer à votre libre choix de la rompre, comme lui-même pourrait le faire d'ailleurs en respectant un autre délai de prévenance, le vôtre étant de 48 h...

Par **MrC**, le **24/06/2013** à **16:56**

Merci beaucoup,

C'est donc bien ce que je pensais, il essaie de m'effrayer afin de faire du bénéfice plus longtemps.

N'ayant malheureusement aucune preuve écrite, je n'ai plus qu'à démissionner au plus vite.

Si je reçois une lettre de licenciement avec un délai d'un mois, avant l'envoi de ma démission, puis-je tout de même mettre fin moi-même à mon contrat avec le délai de prévenance de 48h?

Par **P.M.**, le **24/06/2013** à **17:03**

Disons rompre la période d'essai mais si vous n'avez rien de concret, vous risquez de vous trouver sans travail à moins que vous ayez votre promesse d'embauche...

Normalement, vous ne pouvez pas rompre un contrat qui l'est déjà...

Par **MrC**, le **25/06/2013** à **09:46**

Bonjour,

Suite à de nouveaux échanges, il m'indique qu'il ne remet pas en cause le délai de prévenance de 48h mais qu'il pourrait m'attaquer pour "rupture abusive du contrat de travail".

Suite à mes recherches, voici ce que j'ai trouvé :

Se prémunir contre une démission abusive

Lorsque le salarié démissionne dans le seul but de vous nuire ou de nuire à l'entreprise, sa démission est abusive, elle constitue une faute. Afin d'apprécier le caractère abusif de la démission, les juges analysent les circonstances de la rupture, c'est-à-dire qu'ils prennent en compte à la fois l'attitude du salarié lors de la démission et les circonstances de celle-ci.

Exemples de démissions abusives :

le salarié quitte brusquement l'entreprise, ce qui provoque une désorganisation de celle-ci

le salarié ne respecte pas son préavis, part de façon précipitée

le salarié démissionne en débauchant d'autres salariés de l'entreprise

le salarié démissionne soudainement alors qu'une activité importante et exceptionnelle est prévue, pour laquelle sa participation est indispensable

Selon la jurisprudence, la démission peut être qualifiée d'abusives lorsqu'il ressort des motifs ayant conduit le salarié à résilier son contrat de travail ou des circonstances dans lesquelles cette résiliation est intervenue, que le salarié avait "l'intention de nuire" à son employeur ou a agi avec une légèreté blâmable. Selon la loi, le salarié démissionnaire peut s'exposer à une sanction financière (au paiement de dommages-intérêts) envers son employeur quand il fait un usage abusif de son droit de démissionner.

Le soucis, c'est que bien que je lui ai indiqué oralement que je n'étais pas sûr de pouvoir mener la mission sur laquelle il souhaitait m'envoyer, j'y ai quand même été envoyé. Est-il

dans son droit si je lui envoie ma lettre maintenant?

Merci

Par **janus2fr**, le **25/06/2013 à 10:15**

Bonjour,

Mais enfin, il n'est pas question dans votre cas de démission mais de rupture de période d'essai, il va falloir que vous compreniez la différence.

La période d'essai est faite justement pour être rompu à tout moment si vous vous apercevez que le travail ne vous convient pas.

C'est à l'employeur de veiller à ce que la période d'essai soit terminée avant d'envoyer un salarié sur une mission importante ou de tout simplement ne pas prévoir de période d'essai. Dans la mesure où ici il y a eu en plus une reconduction de cette période d'essai, je ne vois pas le CPH vous condamner pour rupture abusive de période d'essai !

Par **MrC**, le **25/06/2013 à 10:25**

Il me semble que cela est valable aussi durant la période d'essai :

6°) Abus de droit

La rupture abusive du contrat de travail pendant la période d'essai se caractérise par la volonté de l'un de nuire à l'autre, sans égard aux questions de qualification.

Dans le cas d'une action nuisible de l'employeur, prouvée, la rupture peut être qualifiée de rupture abusive. C'est le cas d'une rupture de l'employeur pour cause de mariage du postulant, ou à raison de sa syndicalisation, etc.

Cas particulier des représentants de commerce :

L'ancien article L751-6 alinéa 2 du code du travail a été abrogé par Ordonnance n°2007-329 du 12 mars 2007 - art. 12 (VD) JORF 13 mars 2007 en vigueur au plus tard le 1er mars 2008

Il prévoyait que Lorsque la rupture du contrat de travail par la volonté d'une seule des parties sans faute grave de l'autre partie intervient au cours de la période d'essai, il n'est dû aucune indemnité.

La faute grave de l'une ou l'autre partie dans la rupture de la période d'essai fait l'objet d'indemnités (article L751-6 du CT).

(Source : www.info-prudhommes.fr)

Par **janus2fr**, le **25/06/2013 à 10:45**

Ce qui est sanctionné en cas de rupture de période d'essai, c'est la rupture abusive de la part de l'employeur lorsqu'il est prouvé que la rupture a été faite pour un motif sans rapport avec le travail. C'est ce qu'explique votre citation, rupture pour cause de mariage du salarié, ou pour grossesse, ou parce qu'il s'est fait couper les cheveux, etc.

Par **P.M.**, le **25/06/2013** à **11:07**

Bonjour,

En l'occurrence, je ne vois pas où est de votre part l'intention de nuire à l'employeur et que ce soit votre seul but en rompant la période d'essai à moins que vous me détrompiez...

Il faudrait que vous indiquiez si vous vous reconnaissez dans les différents cas de Jurisprudence cités...

Ensuite vous vous référez à des cas de rupture abusive de la période d'essai par l'employeur, c'est donc hors sujet...