Image not found or type unknown

Fin de période d'essai après arrêt de travail

Par **Arthur31**, le **18/09/2012** à **00:14**

Bonjour,

Mon amie vient de recevoir une notification de fin de période d'essai.
Le contrat était initialement pour une durée de 5 mois. La période d'essai était de 16 jours. Après 10 jours de travail elle tombe malade et part en arrêt de travail pour 4 jours. Elle revient le dernier jour de son arrêt car elle va mieux. L'employeur accepte puis fait marche arrière le jour même après plusieurs heures de travail prétextant que c'est illégal.
Elle travaille un jour de plus encore (jusqu'à la fin de la période d'essai notifiée dans le contrat initial de travail).
Nous pensons que l'arrêt de travail est la cause de cette décision. C'est donc une raison discriminatoire. Il y a préjudice.

Ce que nous avons relevé :
1/ L'employeur s'est trompé de 1 jour dans la date de fin de période d'essai initial. Mon amie a donc travaillé un jour après cette date initiale.
2/ L'employeur aurait dû signifier la prolongation de la durée de la période d'essai à mon amie (prolongation de 4 jours à cause de l'arrêt de travail).
3/ L'employeur a certainement oublié de signifier à la CPAM que mon amie revenait travailler avant la fin de la période d'arrêt de travail (à vérifier).

Sachant qu'elle avait déjà travaillé en CDD dans cette entreprise il va être difficile pour l'employeur de prouver que la rupture est due à un travail mal effectué (sinon ils ne l'auraient pas embauchée de nouveau). La raison est donc certainement l'arrêt de travail (aucune justification n'a été donnée).

Ma question : Une rupture de la période d'essai juste après un arrêt de travail suffit-il pour gagner aux prud'hommes ou bien faut-il aussi présenter les erreurs dans la procédure (prolongation période d'essai, etc...) pour gagner.

A combien est estimé le préjudice dans ce genre de situation sachant que mon amie était en plus en fin de droit pour le chômage?

Merci d'avance pour vos réponses éclairées,
Arthur

Par **janus2fr**, le **18/09/2012** à **06:46**

[citation]1/ L'employeur s'est trompé de 1 jour dans la date de fin de période d'essai initial. Mon amie a donc travaillé un jour après cette date initiale. [/citation]
Bonjour,
L'arrêt de travail repousse d'autant le terme de la période d'essai.

Par **P.M.**, le **18/09/2012** à **09:05**

Bonjour,
Il faudrait savoir à quand remontait le précédent CDD ainsi que sa durée et si c'était pour le même poste du travail...
Sinon effectivement suite à un arrêt-maladie, l'employeur n'a pas besoin de notifier à la salariée que sa période d'essai est prolongée d'autant mais il aurait dû respecter un délai de prévenance de 48 h...

Par **Arthur31**, le **18/09/2012** à **11:27**

Bonjour,

Merci pour vos réponses. J'ai lu ci-dessous qu'il valait mieux envoyer une notification de prolongation pour l'employeur :

“Pour informer le salarié et éviter toute équivoque à son égard, notifiez-lui la nouvelle date par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en mains propres contre décharge. Il ne s'agit pas, dans ce cas, d'un renouvellement de la période d'essai, mais d'une simple prolongation consécutive à la suspension”
http://www.editions-tissot.fr/resource/conseils/EN127_extraitGLP_fiche017050_maladie_periode_d_essai.pdf

Mon amie a occupé exactement le même poste 5 mois durant jusqu'en Février 2012. Elle a bien effectué son travail et aucun reproche ne lui a été adressé pendant ce nouveau contrat. Seul l'arrêt de travail pour maladie peut expliquer cette décision brutale.

Pour le délai de prévenance je ne suis pas sûr car ils ont donné un papier à signer à mon amie mais elle n'était pas claire sur son contenu. Je me renseigne. Apparemment ils lui ont signifié qu'elle n'avait pas besoin de revenir pour les deux derniers jours. Ils ont donc peut-être tenu compte de l'arrêt de travail pour la nouvelle date de période d'essai et tenu compte du délai de prévenance.

Merci pour votre aide

Par **P.M.**, le **18/09/2012** à **11:46**

Ce que certains peuvent considérer comme valant mieux n'est donc pas une obligation légale en revanche il semble que la salariée puisse invoquer le fait que son nouveau CDD n'aurait

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

pas dû comporter de période d'essai déjà accomplie lors du précédent...
Pour le délai de prévenance, moi j'en suis sûr et il court à partir de la notification de la rupture de la période d'essai sachant que l'employeur peut dispenser la salariée de l'effectuer...

Par **Arthur31**, le **18/09/2012** à **12:01**

Bonjour pmtedforum,

Je me suis mal exprimé. Je ne mettais pas en doute vos propos mais bien le contenu de la lettre qu'elle a reçue hier. Mon amie n'était pas claire sur son contenu. Il faudrait que je la lise.

Pour la légalité d'une seconde période d'essai je vais me renseigner mais rien ne semble illégal dans ce que j'ai lu pour l'instant.

Merci

Par **P.M.**, le **18/09/2012** à **14:54**

Même si la situation est un peu différente en l'occurrence, je me réfère notamment à l' Arrêt 10-28286 de la Cour de Cassation...

Par **Arthur31**, le **20/09/2012** à **11:45**

Bonjour,

Mon amie a eu l'explication de la rupture de la période d'essai. C'était bien à cause de l'arrêt de travail pour maladie qui a eu lieu pendant cette période. Comme la loi stipule que la période d'essai ne peut-être rompue qu'en cas de non satisfaction dans le travail accompli et qu'elle a déjà tenu le même poste durant 5 mois récemment nous pensons que l'employeur est attaquable aux prud'hommes et ne pourra invoquer d'autre raison pour ce "licenciement".

Nous avons rendez-vous le 5 Octobre avec un avocat.
Que pensez-vous de nos chances de gagner aux prud'hommes?

Merci,
Arthur

Par **P.M.**, le **20/09/2012** à **12:06**

Bonjour,
Je ne préjuge jamais d'une décision du Conseil de Prud'Hommes même si je vous ai donné les éléments que vous sembliez réfuter allant dans votre sens maintenant qu'il n'y aurait pas

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

dû avoir de nouvelle période d'essai...
En tout cas les explications non écrites que la rupture était due à l'arrêt-maladie, n'auraient pas suffi...

Par **Arthur31**, le **20/09/2012** à **12:15**

Bonjour et merci pour votre réponse,

Je pense en effet que la période d'essai est également un élément important. Surtout que mon amie avait déjà eu plusieurs contrats CDD dont les deux derniers SANS période d'essai.

Arthur

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés