



# le salarié se trouve dans une situation où il est ni démissionné, ni licencié

Par brifath, le 19/07/2024 à 01:43

**Bonjour et *merci* marques de politesse**

**CG du forum**

Madame, Monsieur Bonjour,

Contrat cdi avec période d'essai de deux mois

Après une période d'essai qui a duré un petit moi, le salarié est convoqué par son employeur. à la fin de la réunion, l'employeur s'adresse au salarié : "ne revenez pas l'après midi et envoyez moi votre démission." le salarié est syndiqué, conscient qu'on ne peut pas demander au salarié de mettre fin à sa période d'essai, n'a pas pris au sérieux les paroles de son employeur. Complètement épuisé, une fois entré chez lui il s'est endormi jusqu'à 17h , du coup il n'est pas allé travaillé l'après midi.

l'employeur lui envoi un mail en lui disant : " ce matin vous nous avez exprimé votre souhait de mettre fin à votre période d'essai, envoyez moi votre courrier "

le salarié a complètement perdu ses moyens. le lundi matin il envoi un email à son employeur en lui disant qu'il n'est pas en mesure de lui répondre tout en lui envoyant son arrêt de travail de 15 jours.

l'employeur refuse d'envoyer l'arrêt de travail à la sécurité social car selon lui le salarié ne fait plus de l'effectif.

Ensuite le salarié lui envoi un courrier où il exprime clairement qu'il n'a jamais souhaité et il ne souhaite toujours pas à mettre fin à sa période d'essai mais si lui le souhaite, c'est son droit, il doit l'exprimer clairement tout en respectant la procédure. il rejoint une prolongation d'arrêt maladie de 15 jours.

à la fin du mois, l'employeur lui envoi un courrier avec solde tout compte et contrat de travail et après environ 10 jours il lui envoi le document du france travail où il est mentionné rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié.

le salarié il se trouve ni licencié, ni démissionné. 3 mois plus tard il trouve un cddi de 7 mois et

actuellement il est en RSA.

Il avait saisi, à travers un représentant syndical, le référé au prud'homme qui l'a orienté vers le Fon.

Ma question, comme l'employeur dans aucun cas a exprimé clairement et sans ambiguïté son souhait de rompre la période d'essai et il ne peut pas prouver que le salarié a souhaité mettre fin à sa période d'essai. et le salarié a exprimé clairement dans aucun cas il souhaite mettre fin à sa période d'essai, est-ce qu'il y a rupture de la période d'essai ? dans ce cas à partir quel date (le vendredi où l'employeur demande au salarié de lui envoyer sa démission, le jour où il lui a envoyé les documents de fin de période d'essai à l'initiative du salarié, le jour où le salarié a trouvé un contrat de 7 mois ou à la fin de l'arrêt du travail ou ...) sinon est que le contrat de travail est toujours en cours ?

Merci par avance

Cordialement

Par **math64**, le **19/07/2024** à **11:25**

Bonjour,

Sans les éléments écrits sous les yeux, difficile de répondre de manière certaine.

Mais, d'après ce que vous nous relatez, le contrat est rompu par l'employeur.

Donc, cela fixe la date de fin de contrat, peu importe l'origine de la rupture, à la date apparaissant sur le solde de tout compte.

La suite sera la contestation de l'imputabilité de la rupture. En effet, la charge de la preuve de la rupture de la période d'essai incombe à l'employeur et la rupture risque d'être requalifiée en licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Reste qu'au vu de l'ancienneté du salarié, sauf à avoir une protection juridique ou son syndicat qui prennent en charge l'avocat, le jeu n'en vaut pas la chandelle économiquement parlant, barème MACRON oblige;

Par **miyako**, le **20/07/2024** à **14:30**

Bonjour,

Si le contrat est rompu ,par l'employeur i doit marquer sur l'attestation France Travail contrat rompu à l'initiative de l'employeur (période d'essai) et il doit malgré tout remplir l' attestation CPAM pour les journées IJSS.Tout dépend de la date de rupture vis à vis de l'arrêt de travail.Si cest avant ,l'employeur doit remplir l'attestation France Travail.Si c'est après ,bien

entendu, non.

Quant à une éventuelle procédure au fond devant le CPH ,je partage l'avis de math64

Cordialement

Par **brifath**, le **21/07/2024 à 14:10**

Bonjour,

merci beaucoup pour votre réponse et merci pour l'intérêt que vous avez donné à ma question.

je vais essayé de donner plus de détail toute en posant une autre question concernant ce dossier et j'espère avoir vos lumière à ce sujet car comme vous l'avez écrit dans votre réponse le jeu n'en vaut pas la chandelle économiquement parlant.

toute en cherchant la bonne date de la fin de contrat, je vous demande si vous vous voulez bien de me répondre sur la résiliation judiciaire.

Une action fondée sur des manquements suffisamment graves de l'employeur.

Cette exigence résulte de l'article 1224 du code civil qui dispose que « *La résolution résulte soit (...) soit, en cas d'inexécution suffisamment grave, d'une notification du créancier au débiteur ou d'une décision de justice* ».

Le salarié doit donc fonder sa demande de résiliation judiciaire de son contrat de travail sur des manquements contractuels de son employeur.

Ces manquements doivent être « *suffisamment graves* », c'est-à-dire d'une gravité telle qu'ils rendent impossible la poursuite du contrat de travail.

La charge de la preuve pèse sur le salarié : il lui appartient de prouver les manquements ainsi que leur gravité.

dans cette affaire :

**Au terme de son arrêt de travail, le salarié mêm s'il se tenait à la disposition de son employeur**

**pour qu'il continue à lui fournir du travail le salarié ne peu plus revenir au lieu de son ravail vu qu'il lui a nvoyé les documents de fin de contratà l'initiative du salarié.**

**Cependant, l'employeur n'exécutait pas deux de ses obligations contractuelles les plus fondamentales : fournir du travail et rémunérer le salarié, alors privé de ressources depuis le 9 décembre 2022.**

**courriel du 26 décembre 2022 du salarié au Président de l'association (voir ci-dessous)**

**Ces deux manquements graves fondent la demande du salarié de solliciter la résiliation judiciaire de son contrat de travail qui se trouvait toujours en cours, aucune des deux parties**

**n'ayant pris l'initiative de le rompre.**

**Le salarié I, à cause de l'inexécution contractuelle grave de son employeur, se trouvait ainsi**

**en grande précarité et contraint de rechercher un nouvel emploi.**

**Il commençait le 13 mars 2023 par CDDI un nouveau poste de salarié polyvalent avec**

**un temps  
partiel de 26 heures.**

**La date de la résiliation judiciaire du contrat de travail devra donc intervenir à la date du 12 mars 2023, date à laquelle le salarié retrouvait un nouvel emploi et ne se tenait plus à la disposition de l'Association pour travailler**

les détails de l'échange entre l'employeur et le salarié :

**L'Employeur**

- Vendredi 09/12/2022 - email [ vous nous avez fait par ce midi de votre décision de mettre fin à votre période d'essai au sein de notre association, à votre initiative et conformément aux conditions prévues à l'article III de votre contrat de travail ayant pris effet le 14 Novembre 2022. Vous nous avez rendu vos clefs, téléphone et ordinateur, puis quitté le bureau de la Cité des

Associations. Pour la bonne forme, nous vous demandons de bien vouloir nous adresser un courrier confirmant formellement votre décision. Meilleurs sentiments

Président de l'Association ]

-----

**Le Salarié** - lundi 12/12/2022 – é-mail

[Monsieur

...mon état de santé actuelle ne permet d'assurer aucune activité (voir pièce jointe)

En revanche si c'est vous que vous souhaitez mettre fin à la période d'essai, c'est votre droit, vous n'avez besoin que de me l'informer.

Pièce jointe arrêt de travail initial du 12/12/2024 au 23/12/2024

Bien cordialement.

**Le Salarié ]**

-----

**Le Salarié** -

Lundi 26/12/2022 - Recommandé A.R.

[ Monsieur,

je fais suite à votre é-mail daté du 09/12/2022 . Je conteste formellement son contenu. Je ne démissionne pas pendant ma période d'essai et comme vous l'écrivez dans votre é-mail daté du 09/12/2022, je n'ai pas adressé aucun courrier en ce sens.

J'attire votre attention dans le fait que selon l'article L1221-26 votre courrier n'est pas conforme au code du travail.

Dans l'éventualité, et si vous le souhaitez, je vous demande de le formaliser conformément à

l'article L1221-25 du code du travail.

\* Pièce jointe prolongation d'arrêt maladie

**Le salarié ]**

-----

**L'Employeur -**

Marseille, le 29/12/2022 – courrier postal.

Objet : document fin de contrat

[ Monsieur,

Suite à la rupture de la période d'essai de votre contrat de travail ; je vous envoie les documents suivants :

- votre bulletin de salaire du mois de décembre 2022
- un certificat de travail
- Un solde de tous comptes en 2 exemplaires dont 1 à nous retourner daté et signé.

Vous en souhaitant bonne réception, je vous prie de recevoir, Monsieur, Mes sincères salutations. ]

-----

**Le Salarié – 17/01/2023 – Recommandé A.R.**

[ Monsieur,

...Je vous demande l'envoi de l'attestation pôle emploi faisant état de la rupture de la période d'essai à votre initiative. À défaut de réponse à ce courrier dans un délai de 10 jours, je serai dans l'obligation de saisir le conseil du prud'homme.

**L'Employeur – le 21/01/2023 – Recommandée A.R.**

[ Monsieur,

en main vos courriers recommandés reçus le 09 et 15 janvier. Nous vous rappelons que, contrairement à vos affirmations postérieures aux événements, c'est à votre initiative que votre contrat de travail a été interrompu le vendredi 09 décembre 2022, durant votre période d'essai, comme en ont témoigné sous serment plusieurs personnes.

Vous avez symboliquement remis les clés, le téléphone et l'ordinateur qui vous étaient affectés. Toute autre affirmation est donc mensongère.

Président de l'association.

Ps : l'attestation d'employeur a été adressé directement à Pole emploi par l'intermédiaire de notre espace employeur, avec un retard lié à un problème informatique indépendant de notre volonté. Vous voudriez bien en trouver copie-ci-jointe. ]

\* pour info (...plusieurs personnes en ont témoigné..., le président fait allusion à lui et la responsable administrative avec qui le salarié a eu l'entretien).

merci par avance

Bien cordialement

Par **miyako**, le **21/07/2024** à **19:18**

Bonsoir,

[quote]

Contrat cdi avec période d'essai de deux mois[/quote]

De quand date le contrat, car on y comprend plus rien!

Il faut voir La convention collective applicable afin de connaître la durée maximum de la période d'essai éventuellement renouvelable ce qui doit être précisé dans le contrat de travail, généralement c'est un mois.

Si l'arrêt maladie a bien été envoyé avant la rupture effective du contrat. de travail en tenant compte du délai de prévenance. L'employeur a l'obligation de remplir l'attestation CPAM. et le délais de prévenance se trouve interrompu par l'arrêt et reprendra à la fin de l'arrêt .

Sans lettre de la part du salarié ,l'employeur peut rompre la période d'essai en respectant le délais de prévenance et en envoyant une lettre recommandée ,sans avoir à motiver sa décision.

Je ne comprends pas la suite

Cordialement

Par **brifath**, le **21/07/2024** à **22:27**

Re-bonjour,

Désolé, je n'étais pas assez claire au sujet des dates

Le contrat CDI avec période d'essai de deux mois et un mois renouvelable débute le 14/11/2022

Le vendredi après midi du 09/12/2022

le salarié épuisé il s'est endormi, il ne s'est présenté pas à son travail. L'employeur, l'après-midi même, lui a adressé un courriel qui prenait acte d'une prétendue « décision de mettre fin à la période d'essai » du salarié.

Le 12/12/2022

– le salarié a adressé un arrêt de travail initial du 12/12/2022 au 23/12/2022.

pour info convenant l'absence du vendredi après-midi la convention collectif dit : « Toute absence du salarié doit être motivée et notifiée par écrit à l'employeur, préalablement, dans le cas d'une absence prévisible et, dans le cas contraire, dans un délai de 48 heures. »

Le 26/12/2022

– le salarié a adressé une prolongation d'arrêt maladie 24/12/2022 au 06/01/2023

le 29/12/2022

– l'employeur a adressé un courrier où il y a des documents document fin de contrat pour la période 14/11/2022 au 09/12/2022 date prétendue « décision de mettre fin à la période d'essai » du salarié.

Les documents :

bulletin de salaire du 01/12/2022 au 09/12/2022 ; un certificat de travail du 14/11/2022 au 09/12/2022 et un solde de tous compte. **Sans l'attestation destiné au pôle emploi.**

Le 21/01/2023

Sur la demande du salarié, l'employeur lui a envoyé **l'attestation destiné au pôle emploi avec rupture de la période d'essai à l'initiative du salarié.**

On a le salarié qui ne souhaite pas mettre fin à sa période d'essai

On a l'employeur qui pousse le salarié de partir en prétendant qu'il a mis fin à sa période d'essai le 09/12/2022 mais il n'a aucun élément qui peut justifier ce qu'il avance, au même temps il ne souhaite pas lui donner du travail et il refuse catégoriquement de mettre fin à la période à son initiative.

Donc selon vous à quel date la rupture effective ?

merci par avance

bien cordialement