



Rupture de période d'essai .

Par **belloi**, le **12/12/2015** à **13:43**

Droit du travail

Rupture de période d'essai.

Convoqué au bureau et une mise à pied, scandalisé, je suis choqué de ce tirage au sort. et j'ai vu le grand je-m'en-foutisme de ce patron et son équipe. Les faits reprochés, sont minces et pour inexistantes.

Auparavant, j'avais décliné des proposition d'embauche avec un salaire intéressant car j'ai fais confiance à cette entreprise.

mon employeur n'a pu évaluer mes compétences et justement la période d'essai est faite pour pouvoir évaluer les compétences du salarié ? une rupture d'essai se vaut elle ?

merci.

Par **P.M.**, le **12/12/2015** à **20:40**

Bonjour,

L'employeur ne rompt pas la période d'essai par rapport à vos compétences professionnelles mais pour faute grave et d'ailleurs apparemment, il a scrupuleusement respecté la procédure en vous convoquant à un entretien préalable, il faudrait simplement savoir si la convocation vous a été notifiée par écrit et si elle indiquait que vous pouviez vous y faire assister par un autre Membre du Personnel...

L'employeur a effectivement décidé d'une mise à pied conservatoire qui semble conforme à sa destination...

Maintenant si vous vouliez contester la faute grave, il faudrait saisir le Conseil de Prud'Hommes...

Par **belloi**, le **12/12/2015** à **20:47**

Bonjour,

Je ne m'en tiendrai pas uniquement au Conseil des Prud'Hommes.

Une annonce de mon poste existait toujours sur son site.

période d'essai rompue sans raison valable, est applicable ?

Merci.

Par **P.M.**, le **12/12/2015** à **21:16**

Si l'employeur ne vous a pas remis de convocation écrite, il n'a pas respecté la procédure et cela vous permet de toute façon d'exercer un recours...

En revanche une mise à pied conservatoire dure tout le long de la procédure et l'employeur peut théoriquement notifier sa décision dans le mois qui suit l'entretien préalable...

Les éléments à apporter en dehors du vice de procédure dépendent essentiellement des faits qui vous sont reprochés en fonction de la rédaction de la notification et sont ceux qui permettraient de vous disculper de la faute grave notamment si aucune charte informatique ou consigne précise ne vous interdisait d'utiliser votre clé usb mais aussi de souligner son caractère disproportionné, même si l'on pourrait considérer qu'il y a eu faute...

Il ne s'agit pas réellement d'une rupture de période d'essai même si cela en est la conséquence...

Par **belloi**, le **12/12/2015** à **21:57**

[smile31]

Le dialogue est rompu. Comment saisir le conseil des prud'hommes et de quelle manière ?

Par **P.M.**, le **12/12/2015** à **22:16**

La charte informatique est quand même un mauvais point pour la contestation de la faute grave...

La visite médicale d'embauche doit être passée avant la fin de la période d'essai donc l'employeur était encore dans les temps...

Si vous aviez d'autres propositions, vous ne devriez pas trop vous inquiéter c'est que votre profil est prometteur d'en retrouver d'autres...

Par **belloi**, le **13/12/2015** à **10:57**

Bonjour,

Je ne me laisserai pas me laisser faire.

Pensez vous qu'un charcutier fabrique des paellas ?.

Merci encore !

Par **P.M.**, le **13/12/2015** à **12:00**

Bonjour,

Ce qui est fondé, c'est que vous n'avez pas tenu compte de la charte que vous aviez signé et donc que vous avez commis une faute...

Je ne vois pas le rapport avec le charcutier du coin et les musulmans mais de toute façon, peu importe ce que je pense parce que ce n'est pas moi qui vai juger l'affaire si vous exercez un recours...

Par **belloi**, le **13/12/2015** à **12:26**

Hormis cela,[smile16]ok, mais pour la bonne cause [smile7],

Pour saisir le tribunal on est en droit de réclamer combien le montant du préjudice ? 10 mois de salaire ?et surtout dommages et intérêts.

Merci.

Par **P.M.**, le **13/12/2015** à **13:29**

On ignore toujours textuellement ce que l'employeur indique dans sa notification à l'appui de la faute grave et s'ils ont conservé la clé, ils doivent bien avoir des preuves maintenant en plus de ce que vous reconnaissez et prétextez que vous deviez transgresser à la charte pour des raisons personnelles éventuellement même pendant les heures de travail en tout cas utilisant le matériel de l'entreprise...

Ce n'est pas ici que vous pouvez réclamer l'annulation de la mise à pied conservatoire et de la faute grave...

Par **belloi**, le **13/12/2015** à **14:55**

[smile4]Moi je suis amaigri à cause d'une clef usb que j'ai oublié une tv. et maintenant je grossi après un énorme choc psycho. Je traverse une période difficile de ma vie, sans remarquer que je me jette sur la nourriture à me remplir le ventre. Je ne suis qu'attiré par les barres chocolatées. Dans ma chambre du conseil des prud'hommes, je veux rester à traiter ce dossier grave.Je me battraï jusqu'au bout. Pourquoi je n'ai pas le droit ? d'aller voir le conseil pour ça ? Jamais vu quelqu'un pour ça ... pour interdire quelqu'un de voir un film plutot qu'un autre. Interdit ?

Merci.[smile16]

Par **P.M.**, le **13/12/2015** à **16:50**

Mais vous n'aviez pas le droit d'utiliser la clé usb simplement d'après les dispositions de la charte que vous pourriez éventuellement contester au titre de l'[art. L1121-1 du Code du Travail](#) mais cela m'étonnerait que sa marche...

Peu importe ce qu'elle contenait...

Je ne vais pas vous conseiller à déposer plainte pour son vol...

Il ne vous aura pas échappé que c'est un des premiers points que j'ai abordé l'existence de la charte informatique car je savais que c'était crucial dans un tel conflit par rapport à ce qui pouvait vous être reproché...

De plus vous n'aviez pas le droit d'utiliser le matériel d'impression de l'entreprise sans autorisation éventuellement de surcroît pendant les heures de travail...

Il m'étonnerait que la rupture pour faute grave n'ait pas été justifiée même si vous ne voulez pas nous rapporter textuellement ce qui vous a été notifié et même si vous entendez contester la faute...

De toute façon, ce n'est pas sur le forum que vous devriez vous entraîner mais ce serait devant le Conseil de Prud'Hommes qu'il faudrait aiguïser votre argumentation...

Par **belloi**, le **13/12/2015 à 17:08**

Peut être pour ma protection je dois aller porter plainte, on me suit dans la rue. Je ne vis pas je souffre et vous n'y pouvez rien. Je m'en veux de ne plus pouvoir payer des cadeaux pour ces fêtes de Noël. J'étais en CDI moi ! On me tend aucune chèque et on me dit : "Estime toi heureux que l'on ne t'envoie pas en prison sur le champ". Pourquoi on m'a puni ? Qu'est-ce que j'ai fait de mal ?". Voici mon préjudice réel. Pourquoi ne pourrais je pas porter plainte pour récupérer mon bien ? L'avocat est là pour ça. Il saura dire qu'il y a aucun lien à réduire l'employé au néant, en le rabaissant avec réquisition d'objet personnel, sans rémunération, et prétextant vouloir me payer mon transport. Sais tu que je suis handicapé ? a t on vu au travers de la visite médicale que je suis épileptique ?[smile9] que j'ai un traitement lourd ? une période d'essai de 4 mois permettait elle était elle trop longue ?. Voilà mon drame. La loi est de mon côté, je le sais. Direction Prud'homme de paris.

Par **P.M.**, le **13/12/2015 à 17:50**

Mais vous êtes libre de faire ce que vous voulez en plus en payant un avocat si vous le voulez avec dépôt de plainte ou pas avec en retour une autre plainte pour dénonciation calomnieuse ou pas...

Je ne savais évidemment pas que vous êtes handicapé et si vous l'avez déclaré à l'employeur car je ne suis pas devin...

Comme nous ignorons toujours ce que vous reproche réellement l'employeur et si c'est sur la base du contenu de la clé usb qu'en plus, vous n'avez pas précisé si elle était resté connectée à l'outil informatique de l'employeur car il ne faudrait pas vous méprendre su ce qu'indique l'[Arrêt 11-28649 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]Une clé USB, dès lors qu'elle est connectée à un outil informatique mis à la disposition du salarié par l'employeur pour l'exécution du contrat de travail, est présumée utilisée à des fins professionnelles.

En conséquence, les dossiers et fichiers non identifiés comme personnels qu'elle contient,

sont présumés avoir un caractère professionnel de sorte que l'employeur peut y avoir accès hors la présence du salarié[/citation]
Bonne chance pour votre recours puisque vous n'aviez pas besoin de nos conseils et j'espère que vous nous tiendrez au courant du résultat...

Par **belloi**, le **13/12/2015** à **18:34**

Excuse moi de ce malentendu. Je dois reprendre mon sujet car il semble que vous n'ayez pas compris cela. Je ne sais pas pourquoi le facebook ne contient pas d'avocats. Les seules personnes qui peuvent me comprendre seront sûrement là bas au conseil. Sinon ya t il des offres d'emploi en informatique ?.
merci pour tous ces renseignements concernant les besoins d'une réponse urgente que j'ai composé en téléphonant.

Par **P.M.**, le **13/12/2015** à **18:46**

Je n'ai pas grand chose à ajouter car malheureusement, ceci recoupe ce que j'ai pu vous indiquer notamment pour l'utilisation du matériel de l'entreprise à des fins personnelles et clé usb restée connectée, de plus cela a déclenché une alerte et un programme malveillant est dans l'ordinateur qu'il ait été introduit par la clé ou autrement...
En plus apparemment vous avez des compétences informatiques...
Mais je ne suis pas le Conseil de Prud'Hommes et ce n'est qu'un avis qui peut vous déplaire...

Par **belloi**, le **13/12/2015** à **19:00**

Merci quand même.