



Salariée qui refuse de travailler

Par **severine72**, le **13/12/2011** à **09:16**

Bonjour,

J'ai embaucher pour la 1^{er} fois une salarié en télétravail en CDI avec une période d'essai de 2 mois. J'ai proposer à ma salarié de renouveler son essai pour 1 mois, car je doutais de ses compétences.

Cette dernière à refuser et ne fournis plus aucun travail depuis ...

Elle fait preuve de mauvaise foi et ne fait rien de ce que je lui demande, de plus elle à clairement refuser de commencer un nouveau projet web et bloquer l'access du dernier projet durant 2 jours car le virement de son salaire avait du retard alors que je lui avait fait parvenir la copie du virement au 5 du mois en cours...

Elle me demande de regrouper ses heures de recherche d'emploi ...

Je suis vraiment dans l'impasse, car je paye cette personne à ne rien faire depuis 1 mois..quel peut être mon recours au prud'hom?

Merci de vos réponses.

Par **Paul PERUISSET**, le **13/12/2011** à **10:39**

Bonjour,

Si votre salariée a refusé le renouvellement de sa période d'essai, il fallait mettre fin à cette dernière.

Cordialement,
Paul PERUISSET

Par **severine72**, le **13/12/2011** à **11:03**

Merci pour votre réponse, c'est le cas, son contrat se termine donc le 23...mais depuis le refus de renouvellement, elle ne fournis plus aucun travail, ne repond pas à mes demandes ni appel téléphonique!..de plus , le fait quelle ai refuser d'executer ces travaux met en péril la santé financière de mon entreprise, car les projets n'aboutissent pas, donc pas facturé au client!...les droits ne sont ils quand faveurs des salariés?!...

Par **Paul PERUISSET**, le **13/12/2011 à 11:10**

Mais Séverine, il fallait mettre fin à la période d'essai, sans laisser celle-ci aller à son terme.

Paul PERUISSET

Par **severine72**, le **13/12/2011 à 11:18**

Merci Paul, cela est il possible? même si il ne reste que très peu de temps? un simple courrier en AR suffit il? comment cela doit être formuler?...j'avoue que cela serais un soulagement!, car cela me mine bcp et je ne pense pas reprendre un salarié de si tôt!...:(

Par **Paul PERUISSET**, le **13/12/2011 à 11:42**

Voici les éléments de réponse (source service-public.fr) :

Principe

La période d'essai permet à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent.

Elle n'est pas obligatoire, mais elle ne se présume pas : elle doit être expressément prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

D'une durée variable en fonction du type de contrat et de la catégorie professionnelle du salarié, elle peut être renouvelée, sous conditions.

La période d'essai peut être rompue, dans le respect des règles spécifiques applicables (procédure simplifiée, délai de prévenance, dispositions conventionnelles).

Durée

Contrat à durée indéterminée (CDI)

La durée maximale légale de la période d'essai d'un CDI est fixée à :

2 mois pour les ouvriers et employés,

3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,

4 mois pour les cadres.

La période d'essai peut être plus courte si la lettre d'engagement, le contrat de travail ou un

accord collectif le prévoit.

À savoir : La durée de la période d'essai est réduite en cas d'embauche d'un stagiaire dans les 3 mois suivant la fin du stage effectué dans l'entreprise.

Contrat à durée déterminée (CDD)

En l'absence d'usages ou de dispositions conventionnelles prévoyant des durées moindres, la durée maximale de la période d'essai d'un CDD est fixée en fonction de la durée du contrat, à raison :

d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, pour tout CDD d'une durée inférieure ou égale à 6 mois,

d'un jour par semaine, dans la limite d'un mois, pour tout CDD d'une durée supérieure à 6 mois.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Contrat de travail temporaire

La durée de la période d'essai d'un contrat de travail temporaire est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu, ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, cette durée ne peut être supérieure à :

2 jours lorsque la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 mois,

3 jours lorsque la durée du contrat est comprise entre 1 et 2 mois,

5 jours lorsque la durée du contrat est supérieure à 2 mois.

Début

Lorsqu'une période d'essai est prévue dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail, elle débute obligatoirement au commencement de l'exécution du contrat de travail. Il n'est pas possible de différer le début de la période d'essai.

Renouvellement

La période d'essai d'un CDI peut être renouvelée une fois, si la convention collective le prévoit et à condition que cette possibilité soit précisée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

4 mois pour les ouvriers et employés,

6 mois pour les agents de maîtrise et techniciens,

8 mois pour les cadres.

À noter : le salarié doit donner son accord exprès et non équivoque. Pour des raisons de preuve en cas de litige, il est préférable de rédiger un accord écrit et signé par le salarié et l'employeur.

Rémunération

La période d'essai ne doit pas être confondue avec un stage en entreprise. Elle est rémunérée, sur la base du salaire prévu dans le contrat de travail.

Rupture anticipée

Principe

Pendant ou à l'issue de la période d'essai, le contrat de travail peut être rompu librement par l'employeur ou le salarié. Les règles prévues en matière de rupture du contrat de travail ne s'appliquent pas.

Par conséquent, il n'y a pas de formalités particulières de rupture à respecter, sauf si des dispositions conventionnelles en prévoient, ou en cas de rupture pour faute (dans ce cas, la procédure disciplinaire s'applique) ou de rupture du contrat d'un salarié protégé (autorisation de l'inspection du travail obligatoire). La notification de la rupture peut être écrite ou orale. Cependant, il importe de prévoir un délai de prévenance avant le départ définitif du salarié.

L'employeur n'est pas tenu de verser une indemnité au salarié, sauf disposition conventionnelle contraire.

À savoir : la rupture de la période d'essai est abusive si elle n'est pas motivée par des raisons professionnelles (discrimination, raison économique, etc.)

Fin de contrat à l'initiative de l'employeur

Pour les CDI et les CDD comportant une période d'essai d'au moins une semaine, l'employeur qui souhaite mettre fin au contrat de travail, en cours ou en fin de période d'essai, que celle-ci ait été prolongée ou non, doit respecter un délai de prévenance avant la rupture effective du contrat. Il doit avertir le salarié au moins :

24 heures à l'avance en dessous de 8 jours de présence dans l'entreprise,

48 heures à l'avance entre 8 jours et 1 mois de présence,

2 semaines à l'avance entre 1 mois et 3 mois de présence,

1 mois à l'avance après 3 mois de présence.

Attention : si l'employeur prévient tardivement le salarié de la rupture du contrat, la période d'essai ne peut pas pour autant être prolongée.

Fin de contrat à l'initiative du salarié

Le salarié qui souhaite mettre fin à son contrat de travail, en cours ou en fin de période d'essai, doit en avertir son employeur au moins 48 heures à l'avance.

Ce délai est ramené à 24 heures en cas de présence inférieure à 8 jours.

Documents remis au salarié

A la fin du contrat de travail, l'employeur remet au salarié :

un certificat de travail,

l'attestation destinée à Pôle emploi,

le reçu pour solde de tout compte.

Fin

Au terme de la période d'essai, et en l'absence de rupture anticipée, l'engagement du salarié devient définitif.

La poursuite du contrat de travail se fait automatiquement.

Cordialement, et bon courage pour la suite (vous faites une expérience malheureuse, mais il y a quand même de bons salariés.)

:)

Paul PERUISSET

Par **severine72**, le **13/12/2011** à **11:48**

Encore un grand Merci à vous Paul. Oui en effet une expérience bien malheureuse! ...:(

Je vous souhaite une agréable journée.

Séverine.