



## Rupture du contrat pendant période probatoire avec une lettre de mise à fin de période d'essa

Par **Jenecroispas**, le **14/08/2019** à **18:14**

Bonjour

Je travail dans une entreprise de boulangerie depuis le 25 mars 2019. Mon contrat un CDI comme Adjoint avec période d'essai fini le 25 mai. Le 1 juin je signe un avenant à mon contrat pour devenir Responsable dans la même entreprise, avec une clause de période probatoire de 3mois renouvelable 2 mois. Le 8 août je reçois une LAR datée du 6 août pour me communiquer la RUPTURE DE LA PÉRIODE D'ESSAI avec deux semaines de prévenance et que je ne fais plus partie des effectifs le 18 août après ma journée de travail ??????

Par **Visiteur**, le **14/08/2019** à **21:37**

Bonjour,

Le poste proposé avec période d'essai n'a pas remis en caus votre CDI, donc si votre 'employeur veut vous licencier, il doit avant toute décision, vous convoquer, à un entretien préalable

Article L1232-2

L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Article L1232-3

Au cours de l'entretien préalable, l'employeur indique les motifs de la décision envisagée et recueille les explications du salarié.

Article L1232-4

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix

appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.

Par **P.M.**, le **14/08/2019** à **21:53**

Bonjour,

Si la période d'essai était terminée sans renouvellement, l'employeur ne pouvait plus la rompre et si la période probatoire commencée après n'est pas concluante, cela vous faisait revenir à votre ancien poste...

J'aurais beau vous dire ce que l'employeur aurait dû faire que cela ne changera pas qu'il y a rupture abusive du contrat de travail sans respect de la procédure de licenciement...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...