



Chomage partiel et période d'essai

Par **Louloufte**, le **20/05/2020** à **10:23**

Bonjour,

Mon compagnon a signé un CDI le 27 janvier, avec période d'essai de 3 mois, avec un temps de travail dit "forfait jour". En toute logique, la période d'essai aurait dû se terminer le 27 avril, il a télétravaillé tout le confinement, et n'a reçu aucun appel ou mail concernant sa période d'essai, que nous avons donc considérée comme terminée.

Hors, en retournant travailler cette semaine, il apprend que ce n'est pas le cas, car il a été mis en chômage partiel (et cela aurait décalé la fin de la période d'essai).

Hors : il n'a jamais été prévenu de ce chômage partiel et a continué à télétravailler de manière normale (avec contact régulier avec son chef qui n'a rien mentionné), et ce chômage partiel n'est pas indiqué sur sa fiche de paie de mars et indiqué sans aucun chiffre en face de la ligne sur celle d'avril. Dans les 2 cas, il a touché son salaire habituel.

Son employeur est incapable de lui donner à présent une date de fin de période d'essai car "il faut que je calcule". Il ignore même si son chômage partiel devait simplement inclure une réduction d'heures, ou un arrêt complet !

Il a présent peur de se faire virer sous couvert de rupture de période d'essai, alors qu'il pensait bien l'avoir validé ! Il n'a jamais été question d'un renouvellement non plus.

Est-ce légal de mettre au chômage partiel un employé en télétravail sans le prévenir ? Quel sont les recours ? La société est-elle dans son droit ?

Merci d'avance.

Par **Visiteur**, le **20/05/2020** à **11:16**

Bonjour

Le fait de faire travailler un employé en télé-travail et parallèlement de l'inscrire en chômage partiel sur le même temps de travail est une fraude.

Votre mari devrait se rapprocher des instances syndicales.

Par **Louloufte**, le **20/05/2020** à **11:23**

Merci de votre réponse !

J'imagine que par instance syndicale, vous parlez délégué du personnel ?

Quel est le risque d'aller voir l'inspection du travail dans ce cas ?

Nous avons peur des retombées sur son emploi.

Par **P.M.**, le **20/05/2020** à **12:03**

Bonjour,

Les Représentants du Personnel ne sont effectivement pas forcément membres d'une organisation syndicale...

Je pense que le salarié devrait commencer par demander des explications à l'employeur sur le fait qu'il a continué à télétravailler et que donc, il n' pas pu être en activité partielle (chômage partiel) et si cela ne suffit pas pour régulariser la situation, alerter l'Inspecteur du Travail et même saisir le Conseil de Prud'Hommes pour travail dissimulé...

Par **Visiteur**, le **20/05/2020** à **12:06**

C'est bien ce que j'entendais malgré ce lapsus, veuillez m'excuser, merci 😊