Image not found or type unknown

Rupture de la Période d'essai et Délai de Prévenance

Par **Damien25**, le **14/07/2015** à **12:15**

Bonjour,

Je viens à vous car je souhaiterais avoir de plus amples informations concernant mes droits.

J'ai Signé mon contrat de travail *le 15 Avril 2015* (avec période d'essai de 3 mois renouvelable) dans une société dont la convention collective est la suivante : Boulangerie-Pâtisserie Industrielle. L'employeur a mis fin à cette période d'essai *le 11 Juin 2015* et m'a demandé de quitté mon poste le jour-même.

Or, dans cette Convention et selon la loi du 28 Juin 2008, il est clairement expliqué que l'employeur doit respecter un délai de prévenance. Dans mon cas, il aurait du me prévenir ***2 semaines à l'avance.***

Cependant, dans mon contrat de travail , il est noté :

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mois.
Au cours de cette période d'essai , chaque partie pourra rompre le contrat ***sans préavis ni indemnités***.
La période d'essai pourra être renouvelée dans les conditions prévues par la convention collective applicable, le cas échéant les parties bénéficieront d'un délai de prévenance réciproque.

Je ne sais donc pas si dans la 1ère période d'essai il y a un délai de prévenance car dans ma "logique", un préavis est différent d'un délai de prévenance.

En effet, pour moi un préavis est un délai à respecter en cas de rupture de contrat or un délai de prévenance est un délai qui doit prévenir le salarié suffisamment à l'avance et qui concerne donc la période d'essai.

Je ne sais pas si tout est clairement expliqué et m'en excuse d'avance mais j'ai vraiment besoin de réponses car mon employeur ne veut pas me répondre !!

Cordialement

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **13:31**

Bonjour,
Il faudrait savoir si vous avez un écrit vous intimant de quitter l'entreprise immédiatement et donc vous dispensant d'effectuer le délai de prévenance car dans ce cas, l'employeur doit vous le payer puisqu'il est d'ordre public...

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **18:08**

Même sans écrit, l'employeur doit payer une indemnité pour le délai de prévenance non exécuté.

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **19:49**

Et vous allez prouver comment que c'est l'employeur qui a intimé l'ordre de quitter l'entreprise et que ce n'est pas le salarié qui a refusé d'effectuer le délai de prévenance...

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:13**

Par la bonne foi de l'employeur et de son aveu. L'employeur devra remettre une attestation ASSEDIC portant mention de la date de fin de contrat et ce sera à lui de prouver que le contrat a été rompu avec un délai de prévenance, chose qu'il lui serait difficile de faire. Cela coule de source !

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **20:21**

Nous revoilà avec l'aveu de l'employeur qui c'est bien connu est toujours de bonne foi, obtenu sans doute sous la torture pour le forcer quand il ne le veut pas...
L'employeur n'aura aucune difficulté à prouver que le salarié n'est pas revenu travailler mais restera à prouver que c'est parce qu'il lui a intimé l'ordre de ne pas revenir...
Je vais être plus gentil que sur un autre forum en vous traitant simplement d'incompétent et de rêveur car votre source est tarie...

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:28**

Moi je n'ai pas souvent obtenu un faux en terme d'attestation ASSEDIC.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:34**

Tout de suite incompétent ?!?

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **20:35**

Parce que vous êtes déjà sûr que l'employeur va émettre une attestation destinée à Pôle Emploi s'il prétend que le salarié est carrément en abandon de poste et même s'il en émet une s'il mentionne que le salarié n'est pas revenu accomplir le délai de prévenance après la rupture de la période d'essai...
En plus vous n'êtes pas le centre du monde et vous n'avez pas encore tout vu même si vous êtes soi-disant un spécialiste des procédures juridiques...
Le titre d'incompétent, vous l'avez acquis depuis bien longtemps par vos élucubrations...

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:35**

Est-ce qu'il vous est déjà arrivé de donner raison à quelqu'un dans votre vie ?

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:37**

Vous êtes un personnage antipathique et si je vous répond c'est par souci de bien informer les lecteurs qui se laisseraient influencer par vos idioties.

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **20:37**

Je donne raison déjà quand la personne en a un échantillon...
Je vous signale que c'est vous qui avez contesté ma réponse...

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:38**

vous êtes tordu

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:39**

Oui mais ça n'empêche que vous avez toujours contesté mes réponses et vous êtes bien un psychopathe

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Damien25**, le **14/07/2015** à **20:43**

Bonjour,

Merci pour toutes vos réponses.
PmTedForum : En effet, ils m'ont fait signé un document mentionnant le fait que je devais quitté l'entreprise le 11 Juin 2015. Ce même document étant daté du 11 Juin 2015. Bref du même jour donc .. Et il ne parle pas de délai de prévenance

Cependant, lorsque je leur explique, ils me disent qu'il n'y a aucun délai de prévenance dans la 1ère période d'essai de mon contrat . Elle y est seulement dans la 2ème suite à ce qui est écrit dans mon contrat de travail ..

Y'en a t'il un ou pas ? Suis je dans mon droit de leur réclamer la somme qu'ils me doivent ?

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **20:45**

Voilà maintenant qu'il va se déchaîner comme d'habitude, il est beaucoup plus compétent dans ce registre...
Il devrait prendre ses pillules avant que les messieurs en blouse blanche viennent le chercher avec la camisole...

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **20:47**

Pour revenir au sujet, donc tout est parfait avec ce document et je vous confirme que le délai de prévenance s'applique bien dès la période d'essai initiale...

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:48**

oui damien il y a bien un délai de prévenance dans la première période d'essai. En cas de conflit de norme, c'est la plus favorable au salarié qui s'applique, soit en l'espèce la loi.

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:50**

Damien , je vais être clair maintenant c'est soit les prud'hommes soit une renonciation à votre droit à délai de prévenance, car vous n'obtiendrez rien de votre employeur, sauf à lui extorquer un chèque bancaire.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **20:56**

Je n'ai jamais vu un employeur se raviser sur une règle de droit

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **20:56**

Avant d'engager une action prud'homale en référé après réception du solde de tout compte, je vous conseillerais d'essayer de faire entendre raison à l'employeur en lui produisant l'art. L1221-25 du Code du Travail :
[citation]Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3° Deux semaines après un mois de présence ;

4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.[/citation]
Comme je vous considère comme quelqu'un de sensé, je n'imagine même pas que vous allez tenter d'extorquer un chèque...

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **21:00**

Dans ce cas produisez-lui également cet arrêt de la Cour de cassation :

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 15 février 2012
N° de pourvoi: 10-27397
Non publié au bulletin Cassation

M. Bailly (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, avocat(s)

_____

Texte intégral
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 2254-1 du code du travail et le principe fondamental en droit du travail, selon lequel, en cas de conflit de normes, c'est la plus favorable au salarié qui doit recevoir application ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... était salarié de la société Caisse d'épargne Rhône-Alpes Lyon depuis 1987 avant la fusion de celle-ci, le 1er juillet 2007, avec la Caisse d'épargne des Alpes, qui a abouti à la création de la société Caisse d'épargne Rhône-Alpes ; qu'il existait un usage dans la société Caisse d'épargne Rhône-Alpes Lyon accordant aux salariés une autorisation d'absence de trois jours par an, consécutifs ou fractionnés, sans perte de rémunération ; que le 1er avril 2000, a été signé un protocole de fin de grève par lequel l'employeur accordait à tous les salariés ayant au moins six mois de présence, une autorisation d'absence d'un jour ou de deux demi-journées par année civile pour motif personnel ; que le protocole de fin de grève a été dénoncé par la société caisse d'épargne Rhône-Alpes Lyon le 11 avril 2000, avec prise d'effet le 10 décembre 2002 ; que l'usage antérieur au protocole de fin de grève a été dénoncé le 27 septembre 2004 et que l'employeur a indiqué aux salariés qu'au 1er janvier 2005, un jour d'absence pour convenance personnelle subsistera pour les salariés présents au 3 décembre 2002 ; que le 10 juillet 2007, la société Caisse d'épargne Rhône-Alpes a conclu un accord collectif relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail, comportant en annexe, la liste des dispositions auxquelles il se substituait, parmi lesquelles figure la journée d'autorisation d'absence pour convenance personnelle des salariés présents au 3 décembre 2002 ; que M. X... et le syndicat CGT de la Caisse d'épargne Rhône-Alpes ont saisi le conseil de prud'hommes d'une demande relative notamment au droit au bénéfice d'un jour d'absence pour convenance personnelle ;

Attendu que pour dire qu'après la dénonciation du protocole de fin de grève du 1er avril 2000, le salarié avait conservé le bénéfice d'une autorisation d'absence rémunérée d'un jour par an pour convenance personnelle et pour condamner l'employeur au paiement de dommages-intérêts, la cour d'appel énonce que le salarié avait bénéficié effectivement d'un quatrième jour d'absence autorisée pour convenance personnelle en 2000, 2001 et en 2002, avant le 10 décembre et que l'accord collectif du 10 juillet 2007, relatif à l'aménagement et l'organisation du temps de travail, n'ayant pu mettre fin à un avantage contractuel, le salarié conservait le bénéfice d'un jour d'absence autorisée pour convenance personnelle ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher si l'avantage prévu par l'accord collectif n'avait pas la même cause ou le même objet que celui revendiqué au titre de son contrat de travail,

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il a déclaré irrecevable l'intervention du syndicat CGT de la Caisse d'épargne Rhône-Alpes, l'arrêt rendu le 11 octobre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Grenoble ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze février deux mille douze.

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **21:01**

car sans cet arrêt, la loi ne suffira pas aux yeux de votre employeur. Mais n'allez pas le harceler, sinon il y aura extorsion

Par **chatoon**, le **14/07/2015** à **21:08**

Damien si vous parvenez à un accord avec votre employeur je recourrais volontiers à vos services pour tous les litiges que j'ai

Par **P.M.**, le **14/07/2015** à **21:14**

Il n'y a même pas besoin de produire l'Arrêt de la Cour de Cassation qui n'a aucun rapport avec la période d'essai et le délai de prévenance car l'art. L1221-25 du Code du Travail est tout à fait clair et ine lettre recommandée avec AR de mise en demeure devrait suffir...
Pour pouvoir gagner face à un employeur encore faut-il défendre des causes justes intelligemment...

Par **chatoon**, le **15/07/2015** à **00:44**

Et bla bla bla ... au détriment des principes fondamentaux ... et bla bla bla.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **chatoon**, le **15/07/2015** à **00:48**

Je m'appelle pmtedforum je suis un conteste tout

Par **chatoon**, le **15/07/2015** à **00:53**

Pmtedforum pense que les périodes d'essai sont insusceptibles d'être confrontées à des conflits de normes telle que la présence d'une clause contractuelle et d'une disposition légale contradictoires. Ah si je n'avais pas le souci de la bonne information...

Par **P.M.**, le **15/07/2015** à **08:52**

Bonjour,
Trois messages de suite de harcèlement...
C'est vous qui pensez au contraire que les périodes d'essai et le délai de prévenance sont susceptibles d'être confrontées à des conflits de normes en voulant que l'intéressé se réfère à un Arrêt de la Cour de Cassation...
Si vous pouviez avoir un peu de cohérence dans vos propos vous auriez l'échantillon de raison qui vous manque...
En tout cas, ce n'est pas moi qui conteste les réponses raisonnables et même la position de l'intéressé...
Mais on sait que vous êtes un procédurier invétéré quevous n'arrivez pas à vous sortir de tous les conflits que vous avez...

Par **chatoon**, le **15/07/2015** à **10:14**

Je pense que j'aurai des conflits jusqu'à ce que je parte les pieds devant au train où vont les choses.

Par **chatoon**, le **15/07/2015** à **10:20**

Au fait ! je pense que c'est vous qui me harcelez à force de contester systématiquement mes messages d'une manière totalement injustifiée, alors même que moi quelques fois je me surprends à apprécier les vôtres.

Le fait est que vous me méprisez puisque je vous ai tenu tête dès le départ sur la question de l'article 1352 du Code civil dans le fil de discussion accessible en tapant "intérim présomption irréfragable" dans le moteur de recherche de ce site LEGAVOX.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **chatoon**, le **15/07/2015** à **10:23**

Et puis je dois dire que votre dernier message emploie le terme "susceptible", alors que j'employais le terme "insusceptible".

Par **P.M.**, le **15/07/2015** à **11:16**

Ne soyez pas surpris, c'est parfaitement normal...
Vous devriez relire vos dernières interventions sur le forum et constaterez que c'est systématiquement vous qui venez contester mes réponses et qu'ensuite je doive relever vos hérésiues...
Vous avez tenu compte régulièrement à des employeur et à des Juges et très souvent vous avez perdu, accessoirement, c'est la même chose avec moi car il ne suffit pas de tenir tête mais d'argumenter judicieusement...
En tout cas, vous mentez puisque je n'ai jamais parlé ni de susceptibilkité ni d'insusceptibilité d'être confronté à des conflits de normes puisque j'ai fait référence à des dispositions d'ordre public largement suffisantes donc pour qui sait ce que cela veut dire balaye cette notion...

Par **chatoon**, le **15/07/2015** à **12:03**

Vous êtes un mythomane, surtout quand vous prétendez que j'ai souvent perdu mes affaires, alors que j'en ai gagné 66%. Quant au reste de vos assertions, il dénote un trouble de la personnalité avancé. Que je vous plains de devoir vous faire soigner à ce point.

Par **P.M.**, le **15/07/2015** à **12:15**

Mais à force de traiter les autres de tous les épithètes, vous devriez en conserver quelques-uns pour vous...
C'est vous le mythomane puisque dans d'autres messages vous prétendiez que c'était un pourcentage très inférieur et que même dans ce sujet, vous indiquiez que vous n'arriviez pas à vous sortir de vos conflits...
Vous avez même l'impolitesse pour régler vos comptes avec moi, de la même manière que d'habitude en utilisant des propos à la limite de l'injure d'encombrer les sujets des autres mais après vous allez vous victimiser en disant que c'est les autres qui vous harcèlent alors que c'esdt toujours vous qui entamez les attaques personnelles...

Par **chatoon**, le **15/07/2015** à **12:36**

Tu délires, mais étant parfois sympathique, je ne t'en veux pas.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **15/07/2015** à **12:45**

Dommage que cela ne vous arrive jamais d'être sypathique et encore moins compétent...

Par **chatoon**, le **16/07/2015** à **08:35**

Il n'y a que toi que je traiterais de tous "les épithètes".

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **09:21**

Bonjour,
C'est aussi un mensonge, puisque vous avez déjà traité les lecteurs de ce forum d'incapables et d'idiots...
Venant de vous, cela ne peut venir que du caniveau mais je sais que je vous dérange en dénonçant vos hérésies provennat de votre incompétence chronique...
Ceci ne devrait quand même pas vous permettre de perturber les sujets...

Par **Damien25**, le **16/07/2015** à **09:43**

Bonjour,

Je vous remercie encore d'avance pour ces renseignements.

J'ai effectivement signé un document donc me demandant de quitter l'entreprise. Il est noté sur celui-ci :

A Roissy, le 11 Juin 2015

Je soussignée Mme *** confirme mettre fin à votre période d'essai ce jour.
Fait en deux exemplaires ....

Comme vous me l'avez expliqué, il n'y pas de précision concernant le délai de prévenance, donc ce document ainsi que la convention collective et la loi me "donnent raison"..

Mais lorsque j'en informe mon employeur, il me dit que non car dans mon contrat il est marqué que c'est seulement dans la deuxième période d'essai que le délai s'applique.

En effet, il est spécifié que la 1ère période d'essai peut se rompre sans préavis ni indemnités.

Donc j'en viens à vous demander, le préavis est - il différent du délai de prévenance ?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je suis désolée d'avance si vous avez déjà répondu à cette question mais je suis un peu perdue avec vos disputes :)

Cordialement

Par **Damien25**, le **16/07/2015** à **09:47**

J'ai oublié de vous préciser que je n'ai toujours pas été récupérer mon solde de tout compte et mes papiers ..
Puisque j'avais peur de ne plus être dans mes droits.

Par **chatoon**, le **16/07/2015** à **11:05**

Bonjour,

Le délai de prévenance et le préavis, c'est la même chose.

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **13:37**

Bonjour,
Je vous ai clairement indiqué qu'il suffit que vous vous référiez au Code du Travail pour essayer de faire entendre raison à l'employeur, peu importe ce qu'il dit et même s'il crée une confusion sur les termes...
Effectivement, il ne doit pas être facile pour vous de vous y retrouver au travers des messages d'un perturbateur permanent...
Vous pourriez donc aller récupérer votre solde de tout compte mais en précisant à l'employeur que s'il ne vous verse pas les salaires de la période du délai de prévenance, vous saisirez le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **chatoon**, le **16/07/2015** à **13:40**

Tu n'es pas sincère quand tu me traites de perturbateur, encore une once d'hypocrisie.

Par **chatoon**, le **16/07/2015** à **13:41**

T'as vraiment de la chance que je ne t'ai pas en face de moi !

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **chatoon**, le **16/07/2015** à **13:46**

Il croit avoir le monopole de ce site, sous prétexte qu'il ne raconte pas toujours des vérités.

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **14:01**

Je ne vous ai pas autorisé à me tutoyer car quand vous gardez les cochons, je ne suis pas avec vous...
Les menaces physiques n'ont jamais remplacé la matière grise et en plus j'attends toujours la suite de la plainte que vous prétendiez avoir déposé contre moi...
Vous c'est toujours des mensongés que vous racontez et chacun peut constater ne serait-ce que par vos messages hors-sujet à répétition que vous n'êtes qu'un perturbateur chronique...

Par **chatoon**, le **16/07/2015** à **14:05**

Tu vas l'avoir ton coup de batte !

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **14:14**

Quel niveau intellectuel...

Par **chatoon**, le **16/07/2015** à **14:22**

C'est celui qui le dit qui y est

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **14:38**

Il est décidément d'une médiocrité, on croirait un gosse...

Par **chatoon**, le **16/07/2015** à **14:41**

ça me rajeunit

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **14:47**

Le perturbateur continue ce qu'il est seulement capable de faire...

Par **Damien25**, le **16/07/2015** à **21:41**

Merci PmTedForum,

j'ai bel et bien fais tout ce dont vous m'avez dis de faire.
Or il conteste sans cesse même avec les Prud'hommes par rapport au jeu de mot entre le préavis et le délai de prévenance.

Je vais tout de même aller voir les Prud'hommes pour leur demander ,

en tout cas merci beaucoup

Par **P.M.**, le **17/07/2015** à **10:07**

Bonjour,
Le Conseil de Prud'Hommes n'est pas un bureu de renseignements...
Si vous avez déjà eu le temps d'envoyer la lettre recommandée avec AR de mise en demeure en vous référant à l'art. du Code du Travail et que vous avez reçu sa réponse, il ne vous reste plus qu'à saisir le Conseil de Prud'Hommes éventuellemnt en référé...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés