Image not found or type unknown

Licenciement en cdi sous couvert periode d'essai

Par **nicololo**, le **05/12/2013** à **21:56**

Bonsoir,
il m'arrive une chose bizarre. J'ai commencé mon emploi le 2 Septembre 2013 avec une période d'essai de deux mois. La période d'essai prend fin le 2 Novembre. J'ai reçu le 2 Novembre une LRAR me signifiant une deuxième période d'essai. A renvoyer pour accord. Ce que je n'ai pas fait.
Seulement le 4 Décembre, j'ai reç une autre LRAR pour rupture de ma période d'essai à fin Décembre.

Trouvez vous cela logique? Comment puis je procéder à votre avis?

Par **janus2fr**, le **06/12/2013** à **08:16**

Bonjour,
Le renouvellement de la période d'essai doit être clairement accepté par le salarié. Puisque ce n'est pas le cas et si vous avez continué de travailler, votre période d'essai est terminée et elle ne peut donc pas être rompue à fin décembre.

Par **nicololo**, le **06/12/2013** à **08:19**

Bonjour,
je conçois le fait que la période d'essai soit derrière et que je sois en CDI mais que faire avec un employeur qui ne respecte aucune règle. Aujourd'hui et donc depuis la LRAR, je n'ai plus accès à mes mails, ils ne me répondent plus...

Par **janus2fr**, le **06/12/2013** à **08:29**

Votre recours peut être de saisir le conseil des Prud'hommes, une fois la période d'essai rompue injustement par l'employeur pour demander la requalification en licenciement sans cause, donc paiement du préavis et dommages et intérêts (fixés par le CPH en fonction du préjudice).

Par **P.M.**, le **06/12/2013** à **09:08**

Bonjour,
En plus si vous n'avez pas été absent pendant la période d'essai initiale, celle de deux mois commencée le 2 septembre s'est terminée le 1er novembre et l'employeur était hors délai pour vous proposer une prolongation...
Dans vos demandes devant le Conseil de Prud'Hommes, vous pourriez y ajouter une indemnité pour licenciement sans respect de la procédure si toutefois l'employeur n'accepte pas de revenir sur sa décision et si vous souhaiteriez qu'il le fasse...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés