Image not found or type unknown

Date de fin de contrat, après AT

Par **irabazle**, le **22/05/2017** à **16:54**

Bonjour,
Nous avons embauché un employé le 25.03.2017, pour 2 mois période d'essai spécifié dans son CDI,et prorogé par courrier AR le 17 .04.2017, par courrier AR en date du 02.05.2017 nous lui signifions de mettre un terme à contrat pendant sa période d'essai, mais un accident du travail établi le 06 Mai 2017,un arrêt jusqu'au 12.05.2017 prolongé du 13 Mai au 19 Mai 2017 inclus, il ne nous a pas envoyé à ce jour tous ses arrêts (feuillets AT avec arrêts)
nous lui avons signifié par courrier AR le 20 Mai 2017...je lui ai fait écrire un courrier signé de sa main pour sa reprise le 20 Mai 2017 et depuis n'est plus venu travailler depuis 2 jours...je souhaiterais mettre fin à son contrat.
QUESTION: mais à qu'elle date?
Merci de votre aide et réponse
cordialement

Par **P.M.**, le **22/05/2017** à **21:41**

Bonjour,
Vous avez déjà exposé cette situation mais apparemment avez supprimé le sujet...
Il faudrait savoir si le salarié a accepté expressément le renouvellement de la période d'essai mais de toute façon, normalement le délai de prévenance de 2 semaines est déjà expiré après sa rupture sans que vous n'ayez rien à faire...

Par **irabazle**, le **23/05/2017** à **09:41**

OK merci bien donc à aujourd'hui , il doit partir je n'ai rien à lui devoir et lui non plus ? en ayant écrit la lettre de reprise et signé de sa main ? n'ayant pas de feuillet de reprise de son Accident de travail par un médecin au 20 Mai 2017....et encore ce jour il est absent et sans aucune nouvelle de sa part ..!nous voudrions être en conformité avec la loi c'est le pourquoi de votre aide ...merci de votre réponse
cordialement

Par **P.M.**, le **23/05/2017** à **09:52**

Bonjour,
A priori, il n'y a pas besoin de feuillet de reprise à la suite d'un arrêt-maladie et de toute façon, même s'il y avait abandon de poste, vous n'êtes pas obligé d'agir d'autant plus que le délai de prévenance suite à la rupture de la période d'essai est terminé...
Il reste à établir le solde de tout compte...

Par **irabazle**, le **23/05/2017** à **10:03**

Re bonjour, pour faire suite nous venons de recevoir par mail à l'instant l'arrêt de prolongation de travail du 06 Mai au 19 Mai 2017...dans ce cas présent,
Question: quand est-ce que je peux lui signifier sa fin de contrat et son dernier jour de travail ?
merci de votre réponse
cordialement

Par **irabazle**, le **23/05/2017** à **10:22**

C'est Un accident du travail daté du 06 Mai 2017, on lui avait envoyé un courrier AR signifiant sa non reprise à son terme de Période d'essai au 23 Mai 2017, on doit donc lui reconduire 15 jours de période d'essai soit le nombre de jours en arrêt de travail..?
merci réponse .
Cordialement

Par **irabazle**, le **23/05/2017** à **11:58**

je sais pas si vous avez reçu mon dernier message à 10h22...?

Par **P.M.**, le **23/05/2017** à **14:31**

Il me semble que vous ayez indiqué avoir rompu la période d'essai en date du 02/05/2017 avant l'accident du travail et que donc, il y avait un délai de prévenance de 2 semaines que le salarié n'a pas pu effectuer en totalité du fait de l'accident du travail mais vous n'avez toujours pas répondu pour savoir si le salarié avait accepté expressément la prolongation de la période d'essai...

Par **irabazle**, le **23/05/2017** à **18:22**

OUI mais après il a eu le 06.mai son AT donc avant sa fin de contrat et période d'essai le 23 Mai 2017..? donc dois-je rattraper et le faire travailler le jours où il était en AT ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci encore de vrote réponse
cdlt

Par **P.M.**, le **23/05/2017** à **18:46**

Déjà vous n'allez pas faire travailler de force le salarié s'il ne se présente pas au terme de l'arrêt de travail et on ne sait toujours pas si la période d'essai a été prolongée par son acceptation...

Par **irabazle**, le **24/05/2017** à **09:04**

Non bien sur, il vient de se présenter ce matin pour travailler en prétextant qu'on devait le faire travailler les jours qu'il à manqués en AT...soit 15 jours , que dois-je faire ? lui doit-on ces jours avant de mettre fin à son contrat prévu demain 25.05.2017..?
merci réponse
cdlt

Par **irabazle**, le **24/05/2017** à **12:53**

pour répondre à votre dernière réponse: il devait finir normalement le 25.05.2017 (demain) et il avait accepter le fait de la non reconstitution de son essai.
Par contre bizarrement, il vient de se présenter ce matin pour travailler en prétextant qu'on devait le faire travailler les jours qu'il à manqués en AT...soit 15 jours , que dois-je faire ? lui doit-on ces jours avant de mettre fin à son contrat prévu demain 25.05.2017..?
merci réponse
cdlt

Par **P.M.**, le **24/05/2017** à **14:07**

Bonjour,
J'ai du mal à comprendre ce que veut dire : "il avait accepter le fait de la non reconstitution de son essai."
D'autre part, un essai de 2 mois qui commence le 25/03/2017 se termine le 24/05/2017 et un arrêt qui commence le 05/05/2017 et se finit le 19/05/2017, cela ne fait pas 15 jours mais 14 jours...

Par **irabazle**, le **24/05/2017** à **15:18**

il était d'accord sur le principe de non renouvellement de sa période d'essai , sinon pour les

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

14 jours ...est-ce que je lui doit ces 14 jours et il est licencié le 07 JUIN 2017 svp, merci réponse

Par **P.M.**, le **24/05/2017** à **15:31**

Le salarié n'a à émettre un accord éventuel que pour le renouvellement de la période d'essai pas si elle est rompue...
Le délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai au-delà de son terme, donc en tout état de cause, elle doit s'arrêter ce jour même si vous deviez payer le salarié jusqu'au 7 juin 2017 puisque vous avez accepté qu'il reprenne le travail alors qu'apparemment, il est en absence injustifiée depuis le 20/05/2017 et que vous auriez pu décider d'une mise à pied conservatoire pour ensuite le sanctionner pour faute grave...

Par **irabazle**, le **24/05/2017** à **16:34**

Donc on est bien d'accord d'après votre jugement , il doit partir à compter de ce jour et je lui paye son salaire jusqu'au 07 juin 2017 ?

Par **P.M.**, le **24/05/2017** à **16:40**

Si vous ne sanctionnez pas pour absence injustifiée, ce qui serait le plus simple pour éviter un contentieux sachant qu'il ne m'appartient pas de juger une affaire mais d'essayer de l'analyser et d'émettre un avis...

Par **irabazle**, le **24/05/2017** à **16:45**

Oui effectivement autant pour moi ..!! si nous le sanctionnons pas pour absence injustifiée...qu'elle est la marche à suivre pour éviter donc un contentieux prud’homal SVP, merci encre une fois de votre aide

Par **P.M.**, le **24/05/2017** à **17:02**

Je ne vois pas comment le salarié pourrait engager un contentieux si vous lui notifiez par écrit de ne plus venir travailler dès ce soir mais qu'il sera payé jusqu'au 7 juin 2017 par lettre remise en main propre contre décharge...

Par **irabazle**, le **24/05/2017** à **17:23**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

j'ai du mal à comprendre, pouvez vous svp, me donner la solution définitive à cette affaire ? que dois-je faire je ne sais plus comment gérer cet imbroglio ? merci encore

Par **P.M.**, le **24/05/2017** à **18:30**

Je suis désolé mais vous ne devez pas quand même chercher à comprendre longtemps ce que je vous indique puisque je vous ai précisé ce que vous deviez faire :
[citation]vous lui notifiez par écrit de ne plus venir travailler dès ce soir mais qu'il sera payé jusqu'au 7 juin 2017 par lettre remise en main propre contre décharge...[/citation]

Par **irabazle**, le **24/05/2017** à **23:12**

MERCI pour tous vos conseils appuyés et surtout la finalité de mon problème résolu par votre dernier argument...très cordialement
A une prochaine sollicitation
Bien à vous
JCB

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés