Image not found or type unknown

Renouvellement d'une période d'essai et questions diverses

Par **hubm71**, le **29/09/2012** à **10:20**

Bonjour,
j'ai été embauché en tant que technicien dans une TPE début juin. Mon contrat de travail stipule une période d'essai de 3 mois, que j'ai donc effectué. Cependant, ma période d'essai a été renouvellée et je l'ai découvert en recevant ma fiche de paye. N'y est-il pas censé avoir un accord entre les deux parties pour le renouvellement d'une période d'essai ?

Ma deuxième question concerne la convention collective et tout ce qui en suis. Mon entreprise ne dispose pas de convention collective et est donc soumise au code du travail. J'aurais aimé savoir sur quoi se baser pour calculer ma paye, les congés, les avantages, car pour l'instant c'est le flou total (la paye des employés est comme donnée "selon la tête du client").

Ma troisième question concerne la fiche de paye. Dans mon contrat de travail, il et bien stipulé que je suis engagé comme technicien. Cependant, sur ma fiche de paye, j'ai un emploi de "technicien" mais une qualification "d'employé". Comment être sûr que je cotise comme technicien ?

Pour finir, sur la durée du travail, je suis sous "une convention de forfait, quelle que soit la durée effective du travail effectuée à mes fonctions qui ne saurait etre inférieure à la durée légale du travail. Cette rémunération tient compte du dépassement d'horaire et du travail exceptionnel les jours fériés". Est-ce légal de ne pas marquer le nombre d'heures hebdomadaires à effectuer ?

Je vous remercie par avance de vos réponses qui pourront m'éclaircir !

Par **P.M.**, le **29/09/2012** à **11:36**

Bonjour,
Pour que la période d'essai puisse être renouvelée il faut déjà que la Convention Collective le prévît et que cette possibilité soit mentionnée au contrat de travail mais qu'en plus vous ayez donné votre accord expressément, vous pourriez donc considérer que votre embauche est définitive et que l'employeur ne pourrait rompre le contrat de travail qu'en respectant la procédure de licenciement...
Le contrat de travail a quand même dû prévoir une rémunération au moins égale au SMIC

mensuel et dans ce cas les congés payés sont gérés suivant les dispositions du Code du Travail avec 2,5 jours ouvrables acquis par mois de travail...
A moins d'être cadre ou éventuellement ETAM tous les salariés cotisent de la même manière mais votre véritable qualification devrait apparaître sur vos feuilles de paie...
Une convention de forfait ne peut être mise en oeuvre que si un accord collectif le prévoît et en plus avec une convention individuelle précise et donc la clause qui apparemment figure à votre contrat de travail est illicite et non applicable...
Il paraît quand même étonnant qu'aucune Convention Collective ne soit applicable et en absence de Représentant du Personnel, je vous consiellerais de vous rapprocher même de l'Inspection du Travail...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés