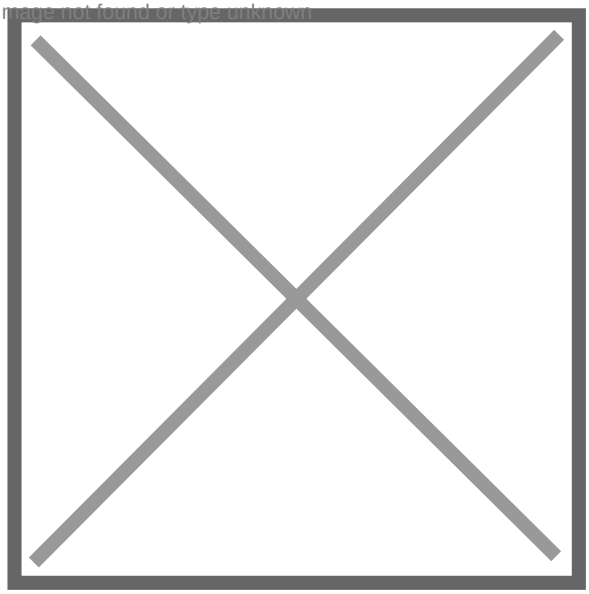
Image not found or type unknown



Fin de la période d'essai suite à maladie

Par **damien**, le **06/10/2010** à **18:18**

Bonjour,

je ne suis pas allé aujourd'hui à mon travail car je suis malade. J'ai prévenu mon employeur et pris rendez vous avec mon médecin pour demain 17h car tout le monde est malade en ce moment et il n'a pas de place. Je rappelle mon employeur pour le prévenir. Il me dit qu'il n'y a aucun problème. Deux minutes plus tard, le patron de mon entreprise me rappelle et me dit qu'il met fin à ma période d'essai. De plus je n'ai pas signé mon contrat, j'ai commencé cette semaine et j'ai travaillé lundi et mardi. Que puis-je faire ?

Par **Cornil**, le **07/10/2010** à **23:32**

Bonsoir Damien
Je fais une exception à mon annonce de ne plus répondre en premier sur ce forum, car je pense que tu dois être impatient d'avoir une réponse.

1) Si pas de contrat écrit signé , pas de période d'essai (art L1221-23 du CT) et donc rupture par l'employeur au motif de période d'essai automatiquement abusive, ce en CDD comme en CDI
2) Si le contrat prévu était un CDD, alors le contrat doit être transmis au salarié pour signature dans les deux jours ouvrables suivant celui del'embauche (art L1242-13 du CT) Sinon, il est réputé être en CDI. Si l'employeur prétendait ensuite avoir préparé ton contrat pour te le transmettre le mercredi 06/10, mais qu'il ne t'as pas immédiatement envoyé le contrat le mercrdi 06 par LR, il ne respecte donc pas la loi.

Tout cela pourrait donc couter très cher à l'employeur s'il persistait dans son indication verbale de fin de période d'essai et que tu saississe les prud'hommes.
Dans un premier temps, LRAR à l'employeur immédiate rappelant les points précédents et contact téléphonique avant d'aller plus loin.

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Ne répond plus du coup activement sur ce forum (vu les insutes non supprimées par l'administrateur et les abus de certains "superviseurs "modifiant ou supprimant mes messages) ,et surtout avec la mention "membre du club" , qui lui a été imposée, mais uniquement sur les réponses lui paraissant trop erronées ou trop incomplètes.

Par **damien**, le **08/10/2010** à **02:46**

Merci beaucoup !!! Je pensais que mon cas était trop désespérer. Je vais passer un petit coup de fil demain a mon employeur. merci encore !!!

Par **Cornil**, le **08/10/2010** à **15:31**

Damien
Une LRAR simultanée à l'employeur aurait acté les choses au jour d'aujourd'hui.
A toi de voir s'il te propose maintenant de signer de façon antidatée un CDD , ce qui risque fort à mon avis d'arriver!
Bon courage et bonne chance.

Par **damien**, le **08/10/2010** à **19:14**

Bonsoir, je pensai avoir l'aide d'une avocate en fait pour faire le courrier car j'ai déjà une instance en cours au prud'homme. Mais elle ne me rappelera pas avant lundi. Dois-je attendre ? Et si je dois faire un courrier que dois-je dire ? Merci d'avance pour vos réponses, ça fait plaisir d'avoir de l'aide dans ce domaine.

Par **Cornil**, le **08/10/2010** à **23:35**

Ecoute Damien.
1) si tu as mis ton affaire entre les mains d'une avocate, je ne voudrai pas interférer
2) de toute façon, tu ne me dis même pas si ton contrat prévu était un CDD ou CDI, ni les résultats de ton coup de fil de ce jour à ton employeur.
3) il est pratiquement samedi, et donc la LRAR ne partira que lundi, et cela peut attendre que tu en dises plus.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **damien**, le **09/10/2010** à **01:38**

Effectivement, pardon pour le manque de précisions.

L'affaire n'est pas dans les mains de mon avocate, en tout cas pour le moment.

J'ai effectué dans cette entreprise deux CDD consécutifs cet été (2 semaines et 3 semaines), tout c'est très bien passé c'est pourquoi ils m'ont rapelé.

Mon contrat était initialement prévu en CDD pour une période de 1 mois minimum.

J'ai appelé mon employeur qui m'a dit que mon contrat était "peut-être" dans les bureaux et que la grande patronne ne reviendrai pas sur sa décision.

J'ai également un certificat de mon médecin.

J'espère vous avoir donné assez de précisions. merci encore pour votre aide.

Par **Cornil**, le **09/10/2010** à **16:40**

Bonsoir Damien
La question de l'arrêt-maladie est hors sujet, de toute façon l'employeur ne dira jamais qu'il a rompu en période d'essai pour cause d'arrêt-maladie car ceci est illégal.
La question est: existence de la période d'essai ou non., subsidiairemment CDI ou CDD.

Dans ces conditions, je te propose la rédaction suivante:
"*Suite à nos échanges téléphoniques, je vous rappelle que je n'ai toujours pas de contrat écrit signé. Vous m'avez indiqué téléphoniquement votre décision de rompre mon contrat en période d'essai suite à mon arrêt-maladie du 06/10/2010.*
Or
1) Si pas de contrat écrit signé , pas de période d'essai (art L1221-23 du CT) et donc rupture par l'employeur au motif de période d'essai automatiquement abusive, ce en CDD comme en CDI
2) Le contrat prévu était un CDD à compter du 04/10/2010 ,alors le contrat doit être transmis au salarié pour signature dans les deux jours ouvrables suivant celui de l'embauche (art L1242-13 du CT) Sinon, il est réputé être en CDI. Même si vous prétendiez ensuite avoir préparé ce contrat pour me le transmettre le mercredi 06/10, vous ne me l'avez même pas, suite à mon absence pour maladie, transmis à ce jour. Dès lors je peux prétendre à une requalification en CDI et à une rupture abusive de celui-ci en l'absence de période d'essai contractuellement signée.

Je reste à votre disposition pour convenir dans les 2 jours après réception de cette lettre d'une solution amiable à ce litige, sinon je me verrai dans l'obligation de saisir le Conseil de Prud'hommes.
Formule de politesse"

Bon courage et bonne chance

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **damien**, le **09/10/2010** à **16:56**

Bonjour Cornil

Merci encore pour cet énorme coup de main.

J'ai une petite question encore, que puis-je demander à mon employeur ? C'est à dire est-ce que je peux lui demander directement quelque chose comme un nouveau contrat, une somme d'argent ect.

Par **Cornil**, le **09/10/2010** à **17:16**

Tout ce que tu veux , Damien !
Un nouveau contrat , mais si l'employeur le rompt de nouveau en période d'essai , cette fois en règle, qu'est ce que tu fais?
Une somme d'argent "transactionnelle", pourquoi pas!
Une action aux prud'hommes t'apporterait à mon avis minima deux mois de salaire en dommages et intérêts non imposables, dans le cas d'une requalification en CDI et rupture abusive.
Désolé, mais tu vas trop loin dans les demandes aux répondeurs de ce forum.
Je t'ai donné tous les textes de loi, je t'ai même proposé une lettre (c'est déjà limite).
Je ne t'en dirai pas plus.
Nous ne sommes pas là pour faire tout à ta place.

Par **damien**, le **09/10/2010** à **17:39**

C'est vrai et merci encore pour tout ces renseignements et pour avoir pris le temps de m'aider. Si tout le monde pouvait refiler un coup de main de cette manière de temps en temps le monde tournerait mieux !!

Par **damien**, le **14/10/2010** à **12:41**

Bonjour, suite à mon courrier je viens d'avoir la réponse de mon patron.

"Monsieur,
Je suis venue mardi 05 octobre au soir avec votre contrat de travail pour signature.
Vous ne vous êtes pas présenté depuis, il m'a donc été impossible de vous le remettre.
Je vous prie de trouver ci-joint votre contrat de travail en deux exemplaires et vous demande de me le retourner paraphé et signé.
Nous n'avons pas reçu de justificatif pour votre absence.
Nous vous prions donc de bien vouloir nous adresser un justificatif dans les plus brefs délais ou de reprendre votre travail dès réception de cette lettre.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

A défaut, nous serions contraints de tirer les conséquences de votre absence injustifiée.

Politesses."

Voila ce que je pense lui répondre :

Madame,

Je vous ai adressé un courrier en recommandé le lundi 11 octobre afin de trouver une solution amiable au litige qui nous oppose.

Pour rappel :

1) Si pas de contrat écrit signé , pas de période d'essai (art L1221-23 du CT) et donc rupture par l'employeur au motif de période d'essai automatiquement abusive, ce en CDD comme en CDI
2) Le contrat prévu était un CDD à compter du 04/10/2010 ,alors le contrat doit être transmis au salarié pour signature dans les deux jours ouvrables suivant celui de l'embauche (art L1242-13 du CT) Sinon, il est réputé être en CDI. Même si vous prétendiez ensuite avoir préparé ce contrat pour me le transmettre le mercredi 06/10, vous ne me l'avez même pas, suite à mon absence pour maladie, transmis à ce jour. Dès lors je peux prétendre à une requalification en CDI et à une rupture abusive de celui-ci en l'absence de période d'essai contractuellement signée.

En effet, le mercredi 06 octobre, suite à mon absence pour maladie, vous m'avez dit de ne plus venir sur mon lieu de travail et que vous métriez fin à ma période d'essai le jour même.

Vous m'avez également dit ce jour qu'il n'y avait pas besoin de justificatif médical puisque je ne reviendrai plus dans l'entreprise.

Je dispose néanmoins de ce justificatif fait par mon médecin le jour même.

Je reste à votre disposition pour convenir dans les 2 jours après réception de cette lettre d'une solution amiable à ce litige, sinon je me verrai dans l'obligation de saisir le Conseil de Prud'hommes.

Politesses."

Selon moi la réponse est bien mais encore une fois un petit coup d'oeil critique serait le bienvenu ! Merci d'avance.

Par **Cornil**, le **14/10/2010** à **14:33**

Euh...
Le problème c'est qu'ils abandonnent la rupture en période d'essai, comme si elle n'avait pas existé. Je pense qu'ils vont nier l'appel téléphonique à ce sujet.
A toi donc d'abord de savoir si reprendre le travail jusqu'à la fin du mois te conviendrait.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Et quelle est ta situation actuelle: toujours en arrêt-maladie?
Car selon les cas la réponse serait à formuler différemment.
Bon courage et bonne chance.

Par **damien**, le **14/10/2010** à **20:17**

Bonsoir,

je ne suis plus en arrêt maladie mais je ne souhaite pas repartir dans cette entreprise. Concernant le coup de fil j'avais pensé au fait qu'ils nient m'avoir appelé. Je vais demain demander à un des deux gérants de l'entreprise si il peuvent me faire une attestation comme quoi la patronne m'a bien appelé le 06 octobre pour mettre fin à mon contrat. Je peux également demandé aux autres employés. Les gérants et les employés sont tous en mauvais termes avec la patronne.

La question à laquelle je ne trouve pas de réponse c'est : avec un certificat de la part d'une de ses personnes, est-ce que je peux contré leur mauvaise foi ?

Si c'est le cas je resterai sur mes positions et je ne repartirai pas travaillé dans cette entreprise, et dans tous les cas je ne dois pas me retrouver dans une situation ou je ne serai plus autorisé à recevoir les assedics. Je ne cherche pas non plus la confrontations mais l'application des lois du travail pour toutes les parties, employeur comme employé.

Merci encore Mr Cornil, à croire que vous êtes le seul sur ce forum ???

Par **Cornil**, le **14/10/2010** à **21:38**

Bonsoir Damien
Bon, si tu en souhaites pas reprendre ton CDD, alors la lettre à envoyer serait beaucoup plus simple (inutile de ressasser les références au Code du Travail déjà fournies).
"*Bonjour, suite à votre lettre du 12/10/2010(?), je vous informe que j'en reste pour ma part à la rupture de période d'essai que vous m'avez notifiée téléphoniquement le 06/10/2010, d'ailleurs confirmée téléphoniquement le 08/10/2010 par mr X.*
Je ne souhaite pas signer maintenant un contrat CDD antidaté qui serait un faux en écritures privées.
Je vous renouvelle ma proposition d'une entrevue dans les 2 jours suivant réception de cette lettre pour essayer de trouver une solution transactionnelle à ce litige, faute de quoi je serai dans l'obligation de saisir le conseil de prud'hommes"
Bien sûr lors de ce procès, le problème de preuve de cette rupture téléphonique sera évoqué, et si tu as des attestations en ta faveur, cela n'en sera que très bien pour ton dossier (mais je suis sceptique sur leur obtention, même si les gérants et employés sont en mauvais termes avec la patronne) .
Sinon, ben ce sera ta parole contre la sienne , et les juges trancheront . Mais s'ils considèrent que la rupture par l'employeur en période d'essai n'est pas suffisamment prouvée, tu te trouveras en droit en CDI, mais en abandon de poste... , en attendant une procédure de licenciement éventuelle de ce CDI!

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bon, il faut donc attendre cet rencontre proposée avant d'envisager la suite.
Bon courage et bonne chance.
PS: Je ne peux ni souhaite combler à moi seul l'absence de répondeurs sur ce forum.
D'ailleurs n'attends pas de moi réponse du 16/10 au 24/10 inclus: je serai en voyage.

Par **damien**, le **14/10/2010** à **22:14**

Alors bon voyage Et encore merci pour tout ! Je viendrai quand même raconté la suite des événements.

Par **damien**, le **22/10/2010** à **16:06**

Et bien pour une suite... Après avoir envoyé un courrier le 16 en réponse à celui que j'ai reçu le 12, je viens de recevoir ce jour (19/10/2010/) non pas un mais deux courriers recommandés.

Le premier :

"Monsieur,
en mains votre courrier recommandé du 16 octobre concernant votre contrat de travail.
Nous ne vous avons jamais demandé de régulariser un contrat antidaté.
Nous vous rappelons vous avoir demandé à plusieurs reprises de venir signer votre contrat, ce que vous n’avez jamais fait.
Depuis vous n'êtes pas revenu travailler, préférant soutenir que le CDD n'étant pas régularisé, vous étiez en droit de vous prévaloir d'un CDI, ce qui est faux.

Politesses."

Le second avec pour objet "convocation" :

"Monsieur, depuis le 05 octobre 2010, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail, sans aucun justificatif d'absence.
Pour ce motif, je vous convoque à entretien préalable au licenciement le vendredi 29 octobre 2010 à 8h00, au siège social de la société (adresse).

Vous pouvez vous procurez cette liste auprès :
-des services de la mairie de Brindas (adresse)
- de l'inspection du travail (adresse)

Politesses."

J'ai marqué premier et second courrier mais les ayant reçu le même jour et vu qu'ils on été écrit également le même jour l'ordre reste inconnu. Dans le deuxième courrier elle me parle d'une liste à me procurer mais une liste de quoi ????

Le stade de la mauvaise foi est plus que dépassée, la situation est carrément en train de se

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

retourner contre moi ! Je pense que déposé un dossier au prud'hommes qui ira certainement aussi vite que d'essayer d'arranger l'affaire avec cette dame, mais le gros problème est qu'elle veut maintenant me licencier et la, plus d'assedics dans ce cas. De plus je pense qu'elle ai peur que je lui demande de me signer un CDI, chose que je ne souhaite absolument pas.

Malgré tout j'ai encore une question que dois-je faire pour le rendez-vous ? Y aller accompagné de quelqu'un de l'inspection du travail ? Répondre par courrier tout de suite en montrant encore une fois du doigt la mauvaise foi de ma patronne? Je précise qu'avant de poster ici j'ai tenté, en vain, de joindre ma patronne au téléphone pour lui demander encore une fois un simple entretien. Merci d'avance à ceux qui prendront le temps de me filer un p'tit coup d'pouce !

Par **Cornil**, le **24/10/2010** à **17:59**

bonsoir Damien
De retour de voyage , je découvre tes messages.
Pas de crainte à avoir pour l'indemnisation chômage : un CDD faussement rompu en période d'essai ou un CDI rompu pour faute grave, même topo à ce sujet! Droit au chômage , sauf que bien sûr la durée de ce contrat ne te permet pas à elle seule d'en bénéficier. (bien qu'en cas de licenciement pour absence, la durée du contrat inclue l'absence, et donc tes droits s'en trouvent améliorés!)
La tactique de la patronne est toujours la même, elle va nier la rupture en période d'essai "téléphonique" ! Elle se refuse à tout entretien informel pour une solution amiable.
Elle te convoque pour un "licenciement", ce qui signifie d'ailleurs qu'elle se place dans le cas d'un CDI, car on ne "licencie" pas en en CDD, on rompt éventuellement celui-ci avant son terme.
Tu as des preuves pour démonter tout ce qu'elle dit: le contrat qu'on ta finalement transmis pour signature le 14/10 (hors délai) est sûrement un CDD !
Bref, à mon avis, puisque pas de solution amiable , effectivement il faudra aller aux prud'hommes.
Tous ces courriers aberrants de cette patronne renforceront ta position. Tactiquement, il serait bon que tu te rendes à l'entretien préalable du 29 octobre , ne serait-ce que pour te délecter des mensonges quui y seront débités.
Le fait que l'employeur ne mentionne pas la nature de cette liste est encore une erreur: il s'agit de la liste des "conseillers du salarié", auquel un salarié peut faire appel en l'absence d'élus du personnel dans l'entreprise, Les sites de préfecture en général les rendent dispoinibles sur web.
Il serait bon que tu cherches à un contacter un de ton choix, disponible le 29 octobre, et qui te promets de te faire un pv de l'entretien.
Au cours de cet entretien, non "officiellement", une transaction amiable pourrait être évoquée, si tu le souhaites toujours.
Bref, à mon avis tout cela n'est pas négatif, bien au contraire, dans l'hypothèse où tu ne souhaitais pas retourner dans l'entreprise., dans la perspective d'un procès prud'homal.
Bon courage et bonne chance.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **damien**, le **25/10/2010** à **06:53**

Bonjour Cornil,

merci encore pour cette réponse, je me répète mais ça fait plaisir.

Je vais appeler dès aujourd'hui des conseillers du salarié dont je viens de télécharger la liste pour mon département. Après avoir écrit le dernier message je me suis rassuré tout seul sur le fait de comment être licencié sans même avoir de contrat. Puis en relisant les lettres j'ai vu des incohérences. Dans la première elle dit : " Je suis venue mardi 05 octobre au soir avec votre contrat de travail pour signature" (sachant que je termine a 15h30 déjà...) Vous ne vous êtes pas présenté depuis, il m'a donc été impossible de vous le remettre."
Et dans la dernière elle écrit : " Depuis le 05 octobre, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail sans aucun justificatif d'absence." Elle cherche manifestement à dire que je ne suis pas venu le mardi 05 octobre.

Effectivement il y a une part de délectation dans la lecture de ses mensonges. Je vais demander à ce que le conseiller qui m'accompagnera, si j'en trouve un, me promette de me faire un pv de la discussion. Je compte ne rien signer et n'expliquer qu'une seule et dernière fois la situation à cette dame. Après si prud'homme il doit y avoir on ira, mais j'aimerai vraiment régler cette affaire au plus tard sur une conciliation, sans faire appel à un avocat. J'ai lu et relu les textes des articles que vous avez cités mais je ne trouve pas exactement de précision sur les montant que je peux demander. Comme je l'ai dit je ne cherche pas la richesse mais le contrat aurait du durer un mois minimum.

En tout cas encore mille fois merci, heureusement que vous êtes la !

Par **damien**, le **25/10/2010** à **07:10**

Je viens de relire mon contrat et je comprend d'ou elle tire son assurance. le contrat envoyé le 12 octobre me fait commencer le 05 octobre alors que j'ai commencé le 04 octobre. Néanmoins je pense que l'attestation d'un ou deux collègues comme quoi j'étais sur mon lieu de travail suffira.
De plus dans le contrat il est écrit "une période d'essai de trois jours blablabla prévu aux articles L.1221-25 et L.1221-26 du C.T." J'ai relu ces articles et aucun ne parle de 72h de délai. 24,48 mais rien pour 72h. Je vais aujourd'hui appeler mes collègues pour compléter le dossier et avoir un maximum d'attestation de ma présence ce jour.
Petit plus non négligeable de ce contrat, les horaires ultra-flexibles : entre 06h et 20h du lundi au samedi reparties suivant les besoin de la production. Tout le monde travaille de 8h à 15h30 dans cette entreprise, cette modification était je pense pour me faire plaisir.

Par **Cornil**, le **25/10/2010** à **16:27**

bonsoir Damien
Bon, de toute façon, un contrat CDD débutant le 5 envoyé pour signature le 12 (tiens donc,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

bizarrement le jour de réception de ta LRAR envoyée le 11/10 je suppose au plus tard) est hors délai.
S'agit-il donc finalement d'un contrat CDI? Car les articles L1221-25 et L1221-26 du CT concernent les délais de prévenance d'une rupture en période d'essai en CDI!
Bon, il faut rester ferme sur la position que tu as choisie (ne pas vouloir du coup prolonger ta présence dans l'entreprise): CDD d'un mois démarrant le 4 octobre, rompu par téléphone le 06 octobre (confirmé le 8 octobre par téléphone) sur base de période d'essai , alors que tu avais prévenu d'un arrêt-maladie; et refus de "régulariser" après coup ces manquements de l'employeur.
Car si maintenant ta patronne se met à nier l'existence même d'un CDD, ce sera ta parole contre la sienne.: rien n'interdit de signer à postériori un CDI , xcar il n'y a pas obligation de contrat écrit, celui-ci pouvant donc être matérialisé après coup n'importe quand si les parties sont d'accord.
Il serait donc bon que tes collègues attestent non seulement sur ta présence le 4 octobre, mais aussi sur le fait qu'il s'agissait d'un CDD, et que celui a été rompu téléphoniquement le 6 octobre.
Bon courage et bonne chance.

Par **damien**, le **25/10/2010** à **16:38**

Bonjour Mr Cornil,

concernant le contrat d'un côté j'ai celui qu'elle m'a envoyé qui est un CDD d'un mois environ pour remplacement. De plus ce contrat est différent des premiers que j'ai signé la première fois que j'ai travaillé là-bas. Au niveau de la période d'essai on passe de 6 jours sur mes premiers contrats à 3 jours sur le derniers. Concernant une preuve écrite de mes collègues je ne me fais pas de soucis, mais sans besoin de ça, après avoir relu les lettres je peux tout simplement prouver ma présence en prenant ces propres mots : " vous ne vous êtes pas présenté sur votre lieu de travail depuis le..." ce qui indique clairement que je m'y suis présenté avant. Qu'en pensez vous ?

Par **Cornil**, le **25/10/2010** à **16:58**

Rebonsoir Damien
Bon, CDD proposé hors délai, très bien, une difficulté écartée.
Concernant ta présence le 04/10, non tu ne peux présumer celle-ci des courriers que tu as reçus puisque le contrat faitr démarrer au 05/10, et que les termes que tu rapportais étaient :
"*Je suis venue mardi 05 octobre au soir avec votre contrat de travail pour signature.*
Vous ne vous êtes pas présenté depuis"
"*Monsieur, depuis le 05 octobre 2010, vous ne vous êtes pas présenté à votre poste de travail, sans aucun justificatif d'absence."*Cela est compatible avec un contrat démarrant le05/10 et non le 04/10!
On cherche en plus à te "sucrer" un jour de travail.
Il faut impérativement, puisque tu n'as aucune preuve sur contrat démarrant le 04/10, des attestations sur ta présence au travail le 04, le bon sens (le 04/10 étant un lundi) ne suffira pas.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bon courage et bonne chance.

Par **damien**, le **30/10/2010** à **04:10**

Bonjour Cornil,

l'entretien c'est déroulé ce matin comme prévu. j'étais accompagné d'un conseiller du salarié que j'avais préalablement rencontré la veille. Nous avons été reçu par le gérant et non la patronne.

Le gérant à commencer par me dire " bon, alors dites moi ce que vous avez à dire." je lui ai dit de m'expliquer pourquoi j'étais convoqué et quels étaient les motifs. Et là, pas de réponses. Il était totalement perdu, bloqué car pas au courant de tous les courriers. Il a dit devant le conseiller que j'avais bien travaillé les 4 et 5 octobre, qu'au niveau de l'appréciation il n'y avait rien à dire tout se passait très bien, il a confirmé que la patronne a mis fin à ma période d'essai le 06. Il s'est efforcé de défendre leur position vis à vis du contrat que j'aurai du venir signé selon eux, et que la malchance à fait que ça n'a pas pu être fait à cause de ma maladie. J'ai simplement répondu que dans tous les cas je ne pouvais pas signer un contrat avec les mauvaises dates.

je pense que le procès verbal du conseiller va être bien complet. La discussion c'est terminée lorsque le gérant à commencé à me demander ce que je voulais si ce n'était pas un requalification en CDI. j'ai dit que j'aurai souhaiter voir ça avec la patronne puisque c'est avec elle que toute cette affaire c'est déroulée. Il c'est un peu agacé et à insisté pour que je réponde je lui ai donc dit que je souhaitai 3 mois de salaire. Il à tout de suite dit que ça ne serait jamais ça. Je lui ai donc dit de proposer ça à la patronne, ma demande étant une ouverture à la discussion et pas une demande fixe dont je ne démordrai pas.

Maintenant j'attend le pv du conseiller dans la semaine et certainement un courrier de réponse, j'espère le plus vite possible.

Voilà pour les dernières nouvelles, merci encore pour votre aide !!!

Par **Cornil**, le **30/10/2010** à **14:30**

Damien, je trouve que réclamer 3 mois de salaire en idemnité dans ton cas. est pratiquement de la provoc et qu ce n'était pas la bonne tactique à adopter.

Par **damien**, le **30/10/2010** à **14:55**

Je pensai en fait demander moins, mais directement à la patronne et vu qu'elle n'était pas là j'ai cru bien faire. La négociation est ouverte, maintenant c'est fait, j'attends ...

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **damien**, le **05/11/2010** à **10:52**

Vous aviez raison. Je viens de recevoir une lettre de notification de licenciement. Pour faute grave. Car depuis le 05 octobre je ne me suis pas présenter à mon travail sans fournir de justificatif.

Je doit attendre maintenant le pv du conseiller du salarié, et demander l'annulation de ce courrier car la faute ne m'a pas été expliquée lors de mon entretien. Je sens que la bataille va être longue, mais comment tolérer ça ?

J'ai un justificatif que j'ai présenté lors de l'entretien et ils n'en on pas tenu compte. de plus lors de cet entretien aucune fautes ne m'a été énoncée, je n'ai donc même pas pu me défendre. Et maintenant licenciement pour faute grave.

Ma demande de négociation n'a même pas été évoquée, de tout ce que j'ai dit on dirait qu'ils ne tiennent compte de rien.

Par **Cornil**, le **05/11/2010** à **13:54**

Bon, Damien
Inutile de demander l'annulation de ce courrier puisque tu te places en situation de rupture abusive déjà effective en soit disant période d'essai. et que tu l'as écrit si tu as suivi mon projet .
Car sinon, c'est accepter que ton contrat de travail continuait!
Cette procédure de licenciement est une manoeuvre détournée pour camoufler les erreurs de départ de l'employeur . Pour toi elle n'existe pas puisque le contrat était déjà rompu! Il ne faut pas changer sans arrêt de position car sinon ton procès prud'homal en sera affecté.
A mon avis, il n'y a plus à attendre: procès pour rupture abusive et irrégulière en période d'essai inexistante.
Le temps qu'une audience de conciliation soit fixée, tu devrais recevoir le PV de ton conseiller dont j'espère qu'il relater les dires du gérant confirmant cete rupture téléphonique du 6 octobre.
Bon courage et bonne chance.

Par **damien**, le **05/11/2010** à **14:23**

De toute manière c'est vrai que ça n'a pas de sens, je suis licencié pour faute grave sans contrat, et dans le pv de mon conseiller il y aura bien la confirmation du gérant que j'ai été prévenu téléphoniquement de la fin de ma période d'essai téléphoniquement le 06 et en plus qu'il me la confirmer le 08. J'attends donc de pouvoir avoir au plus vite rendez vous avec mon avocate.

Merci encore Mr Cornil.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés