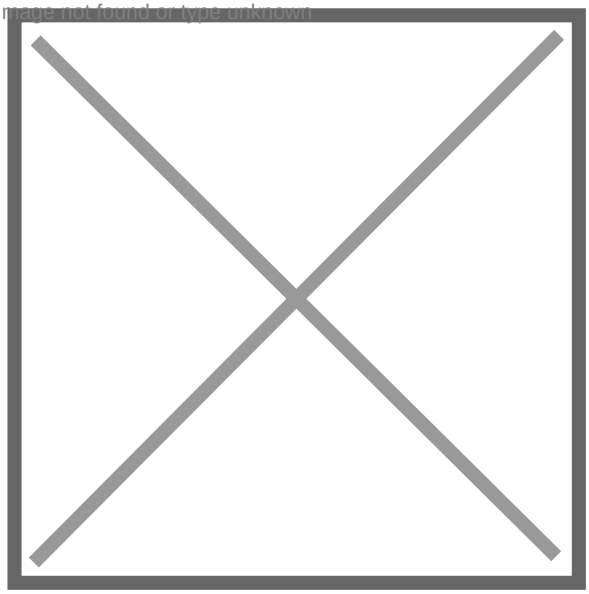
Image not found or type unknown



Periode d'essai rompu par l'employeur puis m'embauche derriere en

Par **pyro59**, le **01/08/2011** à **18:30**

Bonjour,
je me permet de venir vers vous pour quelques petits problemes qui ne demande que des reponses:
1) j'effectue une periode d'essai dans la societé"X"en tant qu'agent de securité,
du 14/08/2007 au 31/08/2007 =148h (avec 128h de nuit)
du 01/09/2007 au 13/09/2007 =138h (avec 115h de nuit)
mon employeur m'informe par courrier le 19/09/2007
"votre periode d'essai n'etant pas concluente,nous mettons un terme a votre contrat a compter du 19/09/2007."
ET bizzarement,
je suis Ré-embaucher par LE MEME employeur a la date du 24/10/2007.ou je suis toujour actuellement.
[s]QUESTION:[/s]cela peut il etre conciderer comme une rupture abusive de la periode d'essai?

2) maintenant depuis le 24/10/2007 dans la societé,celle-ci fusionne avec une autre:"Y",la fusion a eu lieu en Decembre 2009 pour etre en application le 01/01/2010.Le gerant de"X"travaille maintenant avec"Y".
[s]QUESTION:[/s]es ce que la societé"Y"doit nous fournir un avenant au contrat de travail initialement signé avec "X"?,reprend elle le passif de l'ancienne societé?

3)n'etant plus aussi combatif qu'avant,je me lasse dans cette societé et j'ai envi de changement,j'ai demander un licenciement conventionnel a mon employeur le 22/08/2011,celui ci me repond par courrier AR ce jour:

"Nous ne souhaitons pas donner suite a votre demande".

[s]**QUESTION:**[/s]: es ce que je peut negocier mon depart si les reponses au questions 1 et 2 vont a l'encontre de l'employeur?

Cordialement,et dans l'attente.
Pyro59.

Par **julius**, le **02/08/2011** à **10:03**

Bonjour,

L'employeur peut rompre une période d'essai en motivant sa décision;
cequ'il a fait apparemment;

En vous reprenant , il vous donne une nouvelle chance.
Il ne peut pas à mon avis vous être allouer un préjudice pour cette rupture.
Cependant , ce serait aux juges de fond (en fonction des éléments que vous apporteriez) de trancher.

concernant le transfert de société , la société reprenante s'engage à reprendre dans le respect de la convention collective , les contrats de travail.
(85% des contrats existants en CDI - article 2 de l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel -CCN sécurité)
Un avenant sera obligatoirement édité (article 3 du même accord) avec :
- reprise de l'ancienneté acquise ;
- reprise des niveau, échelon et coefficient ;
- reprise du salaire de base et des primes constantes soumises à cotisations, payées chaque mois et figurant sur les 6 derniers bulletins de paie ainsi que des éventuels éléments de rémunération contractuels ;
- reprise des droits acquis en matière de congés payés (nombre de jours et/ou montant).

Pour quelqu'un de non combattif , je présage une personne cherchant à mettre la pression sur le nouvel employeur pour l'obliger.
Vous n'aurez pas assez de poids pour le contraindre.(du moins pas avec le peu d'éléments précités)
en revanche , si vous souhaitez rompre votre contrat utilisez l'article 3.3 du même accord
[citation]3.3. Obligations à la charge du personnel

Le salarié ayant accepté son transfert devra signer l'avenant à son contrat de travail avec l'entreprise entrante avant son entrée en service. Cet avenant sera établi conformément aux dispositions de l'article 3.2, 1er alinéa.

Le salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante. Dans cette hypothèse, l'entreprise sortante prendra une mesure de licenciement pour cause réelle et sérieuse fondée sur le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail (3).

L'indemnité de licenciement éventuelle sera versée avec le solde de tout compte.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

[/citation]

vous serez alors licencié et vos droits ASSEDIC ouvert.

Par **pyro59**, le **02/08/2011** à **10:11**

bonjour
édit:
Pour quelqu'un de non combattif , je présage une personne cherchant à mettre la pression sur le nouvel employeur pour l'obliger.
Vous n'aurez pas assez de poids pour le contraindre.(du moins pas avec le peu d'éléments précités)
en revanche , si vous souhaitez rompre votre contrat utilisez l'article 3.3 du même accord
Citation :
3.3. Obligations à la charge du personnel

Le salarié ayant accepté son transfert devra signer l'avenant à son contrat de travail avec l'entreprise entrante avant son entrée en service. Cet avenant sera établi conformément aux dispositions de l'article 3.2, 1er alinéa.

Le salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante. Dans cette hypothèse, l'entreprise sortante prendra une mesure de licenciement pour cause réelle et sérieuse fondée sur le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail (3).

L'indemnité de licenciement éventuelle sera versée avec le solde de tout compte.

je viens de retrouver les cahiers de pointages avec des semaines a "77heures en nuit".
Le problème c'est que la 1er société a fusionné avec la 2eme ,donc elle n'est pas sortante
,la societé"X" a été racheter par"Y"[s]pour fusionner[/s].
[s]**si,comme je vous le dis,il n'y a pas eu d'avenant de signer,quels sont mes recours riens qu'avec cela?(licenciement?)**[/s]
le patron de la 1ere société est directeur de la 2eme.
il n'y a jamais eu d'avenant au contrat de travail,juste un courrier type fourni avec un bulletin de salaire indiquant qu'a la date du 1er janvier 2010 nous allions faire parti de la société"Y".
[s]**Quels sont mes recours actuels?**[/s]
cordialement,et dans l'attente.

Par **julius**, le **02/08/2011** à **10:30**

Sauf erreur de ma part (mais je ne maitrise pas à 100% votre convention collective) , une fusion se rapproche d'une reprise de la société.
Il y a un changement de statut de la société , donc un avenant devrait être fait.

Si vous ne souhaitez plus travailler dans cette société , invoqué l'article 3.3 précédemment cité pour rompre votre contrat , en indiquant que:

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

- La lettre recue indique que la société a été racheté.
- Que vous ne souhaitez plus travailler dans les nouvelles conditions
- Que vous refusez ses changements des conditions de travail.

L'entreprise devrait en prendre ses conséquences.

Par **pyro59**, le **02/08/2011** à **10:34**

bonjour

le probleme c'est que la fusion a eu lieu en date effectif au 01/01/2010 mais sans qu'aucun employé ait signé d'avenant au contrat initialement signé par la 1ere societé soit"X".
maintenant c'est"Y" qui s'occupe de la gestion, l'action sera la meme?
cldt,pyro59.

Par **julius**, le **02/08/2011** à **10:47**

bonjour,

8 mois aprés , cela me parait tardif .

Par **pyro59**, le **02/08/2011** à **10:52**

bonjour
"_L'employeur peut rompre une période d'essai en motivant sa décision;
ce qu'il a fait apparemment
En vous reprenant , il vous donne une nouvelle chance."
donc pourquoi une fin de période d'essai pour"essai NON concluent",pour me réembaucher?sachant que la rupture ne viens pas de la demande de l'employeur mais "DU CLIENT"!

date initial de l'achat de la société"X"en décembre 2009
entrée en vigueur le 01/01/2010, donc sur les bulletins de salaire,il y a en logo de société: société"X"une filiale du groupe"Y".et a partir du 01/01/2011 il n'y a plus que : société"Y".
avant cela n'allais déjà pas,on s'est dit qu'avec la fusion cela irais mieux,mais c'est pire!!!!
c'est maintenant que l'on se rend compte que plusieurs choses se sont pas"aux normes"avec la CC S(conv coll secu).
_respect des 12h de repos entre 2 postes non tenu.
_amplitude horaire non respecter
_obligation de l'employeur de tenir ces employé a jour de leur formation.
j'en passe et des meilleurs.....
voila pourquoi mon intention de partir de cette société.
cldt,pyro59.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **julius**, le **02/08/2011** à **11:23**

Si vous souhaitez persister dans votre idée d'injustice , ce sera aux juges de fond de trancher .
Si vous estimez que votre employeur vous a floué , vous pouvez toujours rompre à ses torts et aller devant le CPH.
Je vous invite à vous rapprocher d'un conseil (syndicat ou avocats) pour prendre toutes les mesures nécessaires dans ce cas (que je ne saurais vous conseiller).

Par **pyro59**, le **02/08/2011** à **11:51**

bonjour
sinon la rupture est possible en invoquant l'article 3.3
si oui,cela sera qualifier en quoi?(licenciement,demande de demission?)
cordialement,pyro59.

Par **julius**, le **02/08/2011** à **13:08**

Lisez l'article.
La réponse est à l'intérieur

Par **pyro59**, le **02/08/2011** à **13:17**

bonjour
Édit:
"Le salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante."
Mais la société n'est pas parti,elle est TOUJOURS présente mais sous une autre entité.le patron de "X"est directeur de"Y".
D’où ma question précédente.

Cordielement,Pyro59.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés