



Licenciement abusif?? est-ce le cas?

Par **shinji2431**, le **19/03/2010 à 21:08**

bonjour, mon problème me paraît un peu complexe, voilà pourquoi je préfère me renseigner avant de tenter quoi que ce soit.

voilà, depuis près d'un an je me retrouve avec des difficultés financières, je suis parti en région parisienne pour trouver enfin un emploi stable.

mon contrat a débuté le 11 février avec un "CDI pour objet particulier" et ayant une durée fixée au 31 août 2012

à partir du 1 mars (pendant 5 jours), je fus dans l'impossibilité de me rendre à mon travail par manque de moyens (ma femme est enceinte et un loyer à payer) le temps que la paye puisse me permettre d'être à nouveau mobile

l'employeur, le client ainsi que la DRH ont été prévenus plusieurs fois par mail durant les premiers jours de mon absence (pour les prévenir et aussi trouver une solution, avance, congés ect..)

aucune réponse de leur part. quelle surprise lundi en revenant au travail, mon employeur m'annonce que "je peux rentrer chez moi, on m'a remplacé"

à ce jour, je n'ai toujours pas reçu de lettre de licenciement, aucun préavis n'a été donné et l'on me dit que j'ai été prévenu... (pourtant aucun mail, message ou mails...)

donc mes questions sont :

- un CDI peut-il avoir une date de fin ?

étant en période d'essai, l'employeur peut-il mettre ainsi fin au contrat sans préavis et sans

lettre justifiant légalement la rupture.

- peut on être licencié si on ne nous donne pas les moyens d'aller travailler (c'est un cercle sans fin!!) de plus si des moyens sont demandé (utiliser des congé pour palier cette absence de 5 jours ou une avance sur salaire) ce qui prouve une certaine motivation.

- de plus la période d'essai sert a tester l'employé? a ce jour aucun outils, accès (informatique) ainsi que badge d'entrée ni avantage prévu ne m'ont été fourni.

désolé pour la longueur du texte mais j'aurais vraiment besoin de conseil.

Par **Cornil**, le **22/03/2010 à 16:52**

Bonjour "shinji2431"

La bizarrerie de ton "CDI" avec une date de fin apparait hors sujet puisque tu reconnais être en période d'essai.

Dans ce cadre , l'employeur n'a nullement à motiver sa décision de rupture, ni à notifier celle-ci par écrit.

La seule irrégularité dans ton cas me parait être le non-respect du délai de prévenance récemment institué, de 48h dans ton cas (mois d'un mois de présence). CT L1221-25.

A part sur ce sujet, je ne vois guère le recours que tu pourrais avoir: c'est l'affaire du salarié et non de l'employeur de trouver les moyens de se rendre sur son lieu de travail. Il m'étonnerait fort qu'avec cette absence de 5 jours , des juges jugent cette rupture en période d'essai abusive.

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. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)