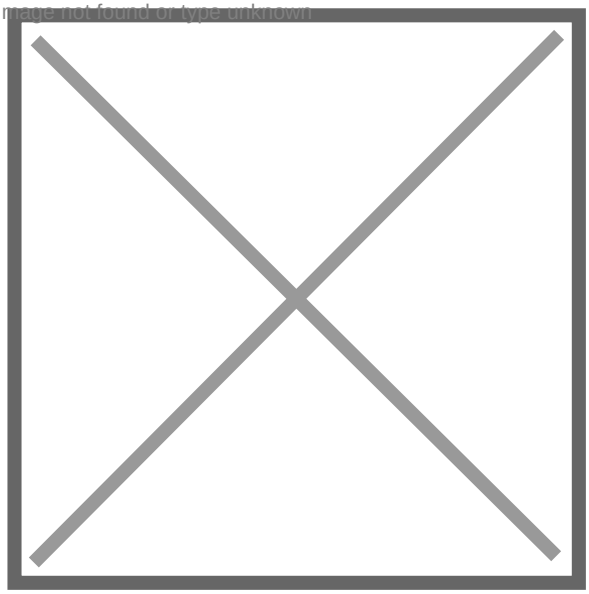
Image not found or type unknown



Rupture période essai, 1 mois après nouveau CDI

Par **Beninho**, le **05/08/2014** à **19:02**

Bonjour,

Je vous détaille les faits :

Ayant travailler 10 mois en CDI (en 2012) dans une entreprise A (période essai 3mois+ 2 mois renouvelés et validés)
Ayant démissionner de cette entreprise pour un CDI dans une autre entreprise B (2013) ou je ne suis rester moins de 1 mois suite rupture période essai à l'initiative de l'employeur.
J'ai été ré-embaucher dans l'entreprise A(24/06/2013) avec même contrat, incluant a nouveau une période d'essai... Or il me semble qu'une période d'essai n'est pas valable quand une entreprise connait les compétences d'un employé.

J'ai été ré-embaucher juste avant une période de travaux dans le magasin (que j'ai du vider et nettoyer entièrement) ayant ensuite été affecté dans un autre magasin de l'entreprise pendant 1 semaine. A la ré-ouverture j'ai du former le nouveau chef de magasin...
On m'a prévenu le 22/07/2013 que l'entreprise mettait fin à ma période d'essai, j'ai effectuer mon préavis de 2 jours (sans me donner aucunes explications).

Je n'ai jamais eu quelconques motifs réels sur la rupture de cette période d'essai, j'ai donner une chance à l'employeur de requalifier en rupture conventionnelle, mais le responsable régional ne voulait rien entendre et ces seules paroles ont été "les anciens employés ne m'empêchent pas de dormir, j'ai déjà assez de problèmes avec les employés actuels"

Que dois-je faire en sachant que l'inspection du travail m'a confirmer en effet que la période

d'essai leurs paraissait peu légitime.

Sachant également que cette situation nous à obliger, ma compagne et moi, à quitter notre appartement à 1 mois de la naissance de notre fille...

Merci d'avance pour votre aide.

Par **moisse**, le **05/08/2014** à **19:28**

Bonsoir,
[citation] Or il me semble qu'une période d'essai n'est pas valable quand une entreprise connait les compétences d'un employé.
[/citation]
Je ne connais pas la règle dont vous faites état.
L'entreprise peut avoir changé depuis votre départ, et c'est donc un point qu'il fallait négocier à l signature du contrat, reprise d'ancienneté...
[citation]Je n'ai jamais eu quelconques motifs réels sur la rupture de cette période d'essai[/citation]
L'employeur n'a pas à justifier cette rupture auprès du salarié.
Par contre il peut être amené à dévoiler sa motivation devant le conseil des prudhommes, qui vérifiera le bien-fondé de celle-ci.
Ceci dit nous sommes en 2014, votre problème date un peu.

Par **Beninho**, le **05/08/2014** à **22:16**

[citation]Je ne connais pas la règle dont vous faites état.
L'entreprise peut avoir changé depuis votre départ, et c'est donc un point qu'il fallait négocier à l signature du contrat, reprise d'ancienneté... [/citation]

"La période d'essai n'a qu'un seul objectif : permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail (article L.1221-20 du code du travail). Partant de là, l'employeur ne peut pas demander à un salarié dont il connait déjà les capacités professionnelles de travailler à l'essai en début de contrat."

[citation]L'employeur n'a pas à justifier cette rupture auprès du salarié.
Par contre il peut être amené à dévoiler sa motivation devant le conseil des prudhommes, qui vérifiera le bien-fondé de celle-ci.
Ceci dit nous sommes en 2014, votre problème date un peu.
[/citation]

Pour les délais je ne sais pas, le litige à eu lieux seulement il y a 1 an... et en regardant sur le site des prud'hommes j'ai cru comprendre avoir 5ans pour tenter quelque chose.

Par **moisse**, le **06/08/2014** à **09:36**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Il est inutile de citer le code du travail que je connais vraisemblablement aussi bien que vous.
Vos compétences sont mesurées à l'aune d'un poste de travail.
Quand j'ai démarré ma carrière, la saisie des données se faisait avec des cartes perforées. utilisées par des "perfo-vérifs"
10 ans après IBM sortait le premier PC impliquant une saisie au clavier par tout un chacun.
L'entreprise évolue constamment et votre interruption peut nécessiter la vérification de vos aptitudes à évoluer de la même façon.
Je notais simplement le délai, car vous précisez l'obligation de quitter votre domicile 1 mois avant la naissance de votre fille sans utiliser le passé.

Par **Beninho**, le **06/08/2014** à **10:26**

Dans mon cas, entre ma démission et mon retour au sein de cette même entreprise, seulement 22jours se sont écoulés... J'ai été ré-embaucher pour le même poste avec même dénomination

Par **Lag0**, le **06/08/2014** à **11:51**

[citation]"La période d'essai n'a qu'un seul objectif : permettre à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail (article L.1221-20 du code du travail). Partant de là, l'employeur ne peut pas demander à un salarié dont il connait déjà les capacités professionnelles de travailler à l'essai en début de contrat." [/citation]
Bonjour,
Il y a pas mal de jurisprudences à ce sujet.
Il s'en dégage que, lorsque 2 emplois se succèdent ou sont très proches (type CDD puis embauche en CDI), la durée du 1er contrat entre en compte dans la période d'essai du suivant.
En revanche, lorsqu'il y a interruption entre les 2 contrats, la période d'essai peut être justifiée pour le second.
Ici, le délai de 22 jours entre les 2 contrats aurait tendance à vous placer dans le premier cas, mais il appartiendrait au juge, s'il était saisi, de se prononcer.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés