



Delai de prevenance non respecter

Par **vivi83200**, le **18/09/2012** à **11:01**

Bonjour,

Je vous expose mon problème , j'ai étai embaucher le 14 juillet en CDI avec une période d'essaie de 2 mois qui se termine donc le 14 septembre .

En date du 12 septembre le matin au travail mon employeur me prévient que je vais recevoir un courrier recommander pour un terme a ma période d'essaie et de ne plus venir travailler soit 2 jours avant la validité du CDI .

Travaillant ce jour la , le facteur me laisse un avis de passage , je vais donc le 13/09 au matin chercher ce recommander qui me signifie un délai de prévenance de 48h (je suis au courant que le délai de prévenance étai de 2 semaines) je me présente donc a mon travail le 14/09 avec témoin pour prouver que mon employeur me refuse de travailler et me dit de venir chercher mon solde de tout compte le samedi 15/09 au matin . j y suis allée , mais dans le solde il a du s'apercevoir qu'il as fait l'erreur et ma payer 2 semaine de délai de prévenance donc du 1er /09 au 23/09.

ma question est : a t'il le droit de se couvrir comme il la fais en me payant les 2 semaines ? et en ne respectant pas le délai de prévenance ?

Car si je résume bien il aurai du m'envoyer mon délai de prévenance 2 semaines avant le 14 /09 terme de ma période d'essaie

du coup moi n'ayant rien reçu au début de moi , je me suis mise un crédit sur le dos et je me retrouve sans sous et sans travail

Que puis je faire , aider moi

merci de vos futurs réponses

Par **Lag0**, le **18/09/2012** à **14:09**

[citation]Car si je résume bien il aurais du m'envoyer mon délai de prévenance 2 semaines avant le 14 /09 terme de ma période d 'essaie [/citation]

Bonjour,

Non, vous ne résumez pas bien...

L'employeur peut rompre la période d'essai jusqu'au dernier moment (et il n'y a pas imposition de lettre recommandée pour cela), la jurisprudence a, depuis longtemps, éclairci ce point qui, il est vrai, était flou lors de la parution de cette loi.

En effet, une période d'essai de 2 mois qu'il faudrait rompre 2 semaine avant son terme ne serait plus une période d'essai de 2 mois, mais seulement d'un mois et demi.

L'employeur peut donc rompre la période d'essai jusqu'au dernier moment, mais si le délai de prévenance (ici de 2 semaines) conduit à dépasser le terme de la période, le salarié arrête bien de travailler au terme de la période d'essai. En revanche, l'employeur poursuit la rémunération jusqu'au terme du délai de prévenance.

Il semble que tout ait donc bien été fait dans votre cas, sauf l'annonce d'un délai de prévenance de 48h dans la lettre qui était une erreur.

Par **pat76**, le **19/09/2012** à **17:38**

Bonjour vivi

Article L1221-25 du Code du Travail:

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie aux articles L. 1221-19 à L. 1221-24 ou à l'article L. 1242-10 pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

1° Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;

2° Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;

3° Deux semaines après un mois de présence ;

4° Un mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

La date de la rupture de la période d'essai est la date de la présentation de la lettre recommandée à son destinataire. (Cass. soc. du 17/10/2000; Bull. Civ. V, n° 332).

La présentation a été faite le 12 septembre 2012, c'est donc ce jour là que rupture de la

période d'essai est intervenue.

" Si l'employeur peut discrétionnairement mettre fin aux relations contractuelles avant la fin de l'essai, ce n'est que sous réserve de ne pas faire dégénérer ce droit en abus (Cass. Soc. du 06/12/1995; Bull. Civ. V, n° 330)."

" La résiliation du contrat de travail intervenue au cours de la période d'essai pour un motif non inhérent à la personne du salarié est abusive (Cass. Soc. du 20/11/2007; pourvoi N° 06-41212)."

" Dès lors qu'il est dûment établi que la résiliation du contrat de travail est intervenue au cours de la période d'essai pour un motif sans rapport avec l'appréciation des qualités professionnelles du salarié, l'employeur commet un abus dans l'exercice de son droit de résiliation (Cass. Soc. du 10/12/2008; pourvoi n° 07-42445)."

" L'intention de l'employeur, dès l'embauche, de limiter l'emploi du salarié à la période d'essai, constitue un détournement de la période d'essai (Cass. Soc. du 5 octobre 1993; pourvoi n° 90-43780)."

L'employeur a motivé la lettre de la rupture de la période d'essai?