



## contrat de professionnalisation

Par **mahee**, le **17/10/2011** à **20:30**

Bonjour,

Mon patron a rompu mon contrat de professionnalisation au bout de six mois (au lieu de 18 mois contrat écrit et signé) pour motif :

- aucune amélioration dans le travail.

Ne voulant plus me rencontrer, où dois-je m'adresser ?

Cette rupture peut-elle être considérée comme abusive ?

Que dois-je faire afin de ne pas me retrouver en situation précaire ?

Ai-je le droit à un dédommagement ?

Merci à tous pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **17/10/2011** à **21:40**

Bonjour,

Il faudrait savoir comment cette rupture vous a été notifiée car il vous faudrait un écrit pour ne pas que l'on risque de vous accuser d'un abandon de poste...

Je présume que vous étiez en CDD et une telle rupture est abusive puisque l'employeur ne pouvait le faire que pour faute grave après respect de la procédure de sanction et donc, vous pourriez exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes pour obtenir le versement des salaires jusqu'au terme normal, sous la réserve exprimée en préambule...

Par **mahee**, le **18/10/2011** à **11:21**

Bonjour et merci à vous.

Effectivement contrat de professionnalisation de 18 mois donc CDD de Avril 2011 à Septembre 2012.

Mon courrier reçu en recommandé en date du 07/10/2011 stipule exactement ceci : "Suite à notre dernier entretien du 28/09/2011 dans nos locaux concernant votre travail et l'intérêt que vous y porter, aucune amélioration ne se fait sentir.

Après une période d'observation et de nombreuses négligences, je me vois contraints de mettre un terme à votre contrat de professionnalisation à compter de ce jour.

Une copie est envoyée à votre centre de formation pour les prévenir.

Vous serez convoqué ultérieurement pour le paiement de vos quatre jours de présence à l'entreprise pour le mois d'octobre.  
+ formule politesse."

Je vous précise que l'entretien du 28/09 s'est fait à l'issue de ma journée de travail (verbalement) sans convocation.

Merci pour votre aide.  
cordialement.

Par **P.M.**, le **18/10/2011 à 14:26**

Bonjour,

Donc en ne respectant pas la procédure avec convocation à un entretien préalable au cours duquel vous pouviez vous faire assister par un autre membre du Personnel, l'employeur n'a pas respecté la procédure et en ne précisant pas dans la notification que la rupture avait lieu pour faute grave, l'employeur a pris une décision illégale...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **mahee**, le **18/10/2011 à 15:59**

Pour faire suite à nos conversations, très sincèrement je vous remercie de l'aide apportée.

Encore merci et salutations cordiales.

Par **mahee**, le **19/07/2014 à 19:53**

Bonsoir PMTedforum,

Je reviens vers vous après un peu moins de 3 ans pour vous annoncer une bonne nouvelle. Effectivement j'ai suivi vos conseils : avocat, donc la procédure normale avec des reports d'audience à plusieurs reprises puis un jugement rendu le 15/04/2013 condamnant mon employeur à me verser mes 12 mois de salaires + 10% pour congés payés et 500€ pour préjudice moral.

Bien évidemment, il fait appel (entre temps il se procure des "fausses" attestations de salariés qui témoignent contre moi), cette fois à Douai un seul report a été autorisé et le jugement définitif notifié le 28/05/2014 m'octroie uniquement mes 12 mois de salaires.

Il serait intéressant de savoir si c'est utile d'aller en cassation pour les 10% de congés payés ? Quels risques encourus ?

Merci pour votre réponse.

(que les salariés n'hésitent pas !!! certes la procédure est longue mais c'est notre dû, nous avons des droits et des devoirs mais les patrons aussi).

Cordialement,  
mahee.

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **20:40**

Bonjour,

Il est étonnant que la Cour d'Appel n'ait pas ajouté les 10 % de congés payés s'ils figuraient dans vos demandes mais comme c'est une question d'appréciation des dommages-intérêts, à mon avis cela ne vaut pas le coup de se pourvoir en Cassation à moins que votre avocat vous le conseille car il serait sans doute difficile de faire valoir que l'application du Droit n'a pas été respectée sachant qu'il ne s'agirait pas d'une étude de l'affaire sur le fond avec les frais que cela engendre...

Je ne sais pas si vous aviez obtenu que l'employeur malgré l'Appel fasse Droit à l'exécution provisoire du Jugement du Conseil de Prud'Hommes...

Par **mahee**, le **20/07/2014** à **15:33**

Bonjour,

Pour répondre à votre question, effectivement le jugement en 1ère instance était rendu exécutoire. Cependant mon avocate m'a suggéré d'attendre du fait de l'appel.

(Ce que j'ai donc fait).

Cette semaine j'ai reçu un courrier de mon avocate, m'indiquant que la partie adverse l'informe que la société ne peut régler les montants en une seule fois mais propose une régularisation sur douze mois à compter de septembre 2014.

Merci à vous.  
Cordialement,  
mahee.

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **17:11**

Bonjour,

Normalement vous avez droit aux intérêts légaux depuis que le Jugement de première instance a été rendu exécutoire et ils sont majorés de 5 points deux mois après mais il aurait

mieux valu que ce soit prévu par l'Arrêt de la Cour d'Appel, n tout cas c'est sûr pour la condamnation par cette dernière...

Comme vous n'êtes pas un organisme de crédit vous pouvez refuser d'accorder des délais d'autant plus que l'employeur avait le temps de faire des économies...

S'il devait y avoir des délais accordés ce pourrait être par l'intermédiaire d'un Huissier ou par décision du Juge de l'exécution...

Par **mahee**, le **20/07/2014** à **17:42**

ReBonjour et merci,

Non, rien de prévu dans la notification de l'Arrêt de la Cour d'Appel.

Par contre pouvez-vous me dire si les frais d'Huissier seront à ma charge où à celle de mon ex-employeur ?

Je vous remercie.

Cordialement,  
mahee.

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **17:56**

Normalement, les frais d'huissiers sont à la charge du débiteur...

Par **mahee**, le **20/07/2014** à **18:26**

Grand merci pour toutes vos informations et réponses.

Je vous souhaite Bonne et Longue continuation.

Encore merci,  
Cordialement,mahee.

PS : Si besoin, je vous recontacte.

Par **P.M.**, le **20/07/2014** à **18:36**

J'espère que pour vous l'exécution de la décision de la Cour d'Appel se déroulera favorablement...

Par **mahee**, le **20/07/2014** à **19:12**

Merci pour votre gentillesse, je vous tiens informé.

Cordialement,  
mahee.