



## deai de prevenance non respecter

Par **vivi83200**, le **18/09/2012** à **11:04**

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 **P.M.**, le **18/09/2012** à **11:21**

Bonjour,

Déjà une période d'essai de 2 mois qui commence le 14 juillet malgré le jour férié se termine le 13 septembre...

Le délai de prévenance qui vous est dû par l'employeur entre un et trois mois de présence est effectivement de 2 semaines mais il ne peut pas conduire au dépassement de la période d'essai et en l'occurrence devait donc vous être rémunéré, il semble donc que l'employeur ait rempli ses obligations dans le solde de tout compte...

Le délai de prévenance en revanche, ne peut pas conduire à abrégé obligatoirement la période d'essai...

Par **vivi83200**, le **18/09/2012 à 11:27**

Merci pour votre reponse

donc ayant reçu le courrier le 12 mais aller le chercher le 13 car le 12 je travailler le delai de prevenance de 48h qu'il me signifie dans le courrier depasse mon terme de periode d'essai non ?

Ai je des droit car je pense que c'est trop facile , moi j'ai un credit sur le dos( credit que g fais le 7 spte vue que je pensais que le delai de 2 semaines ne pourrais s'apliquet que g t en cdi a quelques jours pres ) et plus de travail

Par **P.M.**, le **18/09/2012 à 11:40**

Le délai de prévenance de 48 h n'existe pas puisqu'il est de 2 semaines...

Comme j'ai tenté de vous l'expliquer le délai de prévenance peut dépasser le terme de la période d'essai mais dans ce cas, il est obligatoirement payé sans que vous n'ayez besoin de l'effectuer et c'est donc ce que l'employeur a fait apparamment, même si cela vous paraît trop facile, d'après ce que j'ai pu comprendre dans votre écriture abrégée difficile à lire et qui n'a pas lieu d'être sur un forum où le nombre de lettres n'est pas compté...

Il aurait été préférable de vous informer avant de vous engager dans un crédit dont l'employeur n'est pas responsable...

Par **janus2fr**, le **18/09/2012 à 13:56**

[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 **BOULLIER**, le **25/10/2012 à 17:07**

Bonjour il est pas encore trop tard.

Je ne sais pas aussi comment cela s'est terminé pour toi, mais je voulais te dire que étant dans la partie RH, ton employeur a fait une faute.

Effectivement il n'a pas respecté le délai de prévenance qui était de 1 mois et non de 2 semaines comme le dit la loi:

En cas de rupture de la période d'essai, le délai de prévenance sera de :

Pour l'employeur : 24 heures en dessous de 8 jours de présence, 48 heures entre 8 jours et 1 mois, 2 semaines après 1 mois et 1 mois après 3 mois de présence.

Pour le salarié : 24 heures en dessous de 8 jours de présence et 48 heures au-delà de 8 jours de présence.

Si le délai de prévenance n'est pas respecté cela devient un licenciement que tu peux faire annuler puisqu'il n'a pas respecté la procédure.

Cordialement

Par **P.M.**, le **25/10/2012** à **18:03**

Bonjour,

Je veux bien croire en vos compétences mais prétendre qu'un salarié pourrait faire annuler un licenciement sans cause réelle et sérieuse est déjà du ressort du phantasme, ensuite si je compte bien, du 14 juillet au 12 septembre date d'envoi de la lettre recommandée et même au 13 septembre, celle de la première présentation par la poste, la période d'essai n'était pas terminée et cela faisait 2 mois de travail et comme vous le soulignez en citant la Loi reprise dans le Code du Travail, en dessous de 3 mois, le délai de prévenance est de 2 semaines...

Par **seb544**, le **25/10/2012** à **19:47**

Fantasme...

Désolé ted c est plus fort que moi ;-)

Par **P.M.**, le **25/10/2012** à **19:53**

Oui, phantasme ou fantasme...

Par **janus2fr**, le **26/10/2012** à **07:02**

C'est étrange, ces derniers temps, le sujet est très présent sur les forums (fora)...

Que des salariés se perdent dans cette procédure de rupture de période d'essai et du délai de prévenance, on peut le comprendre car il a tout de même fallu attendre des jurisprudences avant de savoir à quoi s'en tenir, mais une personne "dans la partie RH" (d'ailleurs, ça veut dire quoi ?) !

Pour répéter une fois de plus, il y a effectivement un délai de prévenance que devrait respecter l'employeur pour rompre la période d'essai. Si ce délai n'est pas respecté, c'est bien

considéré comme une faute de l'employeur. Mais cette faute ne remet pas en question la rupture de période d'essai (et ne la transforme pas en licenciement). Cette faute vaut au salarié une compensation financière égale au salaire qu'il aurait touché entre la date prévue de fin de période d'essai et la fin du délai de prévenance non respecté. La jurisprudence est constante sur ce point !