



ELEMENTS SUFFISANTS POUR SAISINE AUX PRUD'HOMMES?

Par **CLE**, le 12/11/2013 à 15:01

Bonjour,

Mon gendre a signé un CDI le 29/07/13 en qualité de préparateur en automobile, avec une période de 2 mois renouvelable.

Le 30/09 lorsqu'il se présente à son travail, il pense être en CDI, mais il est convoqué par son patron, en lui précisant qu'il avait oublié de lui renouveler sa période d'essai. Sachant que la date était dépassée, le patron a antidaté cette lettre au 29/09. Mon genre a signé et a écrit "bon pour accord", étant persuadé que fin novembre il serait en CDI. Pour information le 29/09 est un dimanche! Parfois, quand on a besoin de travailler on ferme les yeux! Mais coup de théâtre, le 05/11, mon gendre est à nouveau convoqué par son patron, pour cette fois lui expliquer qu'il mettait un terme à la période d'essai, car il avait trouvé un ouvrier qualifié, et qu'il n'avait jamais eu l'intention de l'embauché en CDI, et qu'il l'avait gardé en attendant. Ce nouvel employé a commencé dès le lendemain, et mon gendre devait en plus "le former".(Chose qu'il n'a pas vraiment fait)

Aujourd'hui, le 12/11 mon gendre doit passer prendre son solde de tout compte.

il n'a signé aucun document stipulant cette rupture de période d'essai, est ce normal?

Le patron s'est engagé à lui payer 15 jours de préavis.

Cette situation me semble abusive, mais tous ces propos ont été verbaux et sans témoins.

[s]Ma question est la suivante, est ce possible avec tous les éléments indiqués ci dessous d'entamer une procédure aux prud'hommes?[/s]

Merci d'avance pour vos réponses.

Valérie

Par **P.M.**, le 12/11/2013 à 16:49

Bonjour,

Je présume que vous avez voulu dire que le salarié avait une période d'essai de 2 mois renouvelable...

Normalement, l'employeur avait jusqu'au 28/09 pour indiquer au salarié que sa période d'essai était renouvelée et obtenir son accord...

D'autre part, l'employeur aurait dû respecter un délai de prévenance d'un mois si la notification de la rupture a eu lieu le 05/11 donc après plus de 3 mois de présence sans absence mais maintenant il faudrait pouvoir prouver que c'est lui qui en est à l'initiative si le salarié s'est contenté de ne plus venir travailler sans écrit de sa part...

Il faudrait pouvoir prouver par ailleurs le véritable motif de la rupture de la période d'essai si

elle n'était pas terminée qui en fait provient d'une erreur de recrutement et non pas d'une mise en cause des compétences du salarié...

Déjà, il sera intéressant de savoir ce qui sera mentionné comme motif de rupture sur l'attestation destinée à Pôle Emploi...

Par **CLE**, le **12/11/2013** à **17:01**

Merci pour la rapidité de votre réponse.

La notification du 05/11 a été verbale, précisant à mon gendre qu'il travaillerait jusqu'au vendredi 08/11, et qu'aujourd'hui (12/11) il viendrait chercher son solde de tout compte. Je vous tiens au courant sur le motif de rupture, j'avoue être curieuse à mon tour!