



RUPTURE ANTICIPEE EN CDI PENDANT PERIODE D ESSAI

Par **TRIBOUILLOY**, le **21/07/2017** à **13:00**

Bonjour,

Désolée, je n'arrive pas à répondre à votre réponse.

Alors je poursuis et vous reformulerez ma question différamment.

J'attendais de mon arrangement, une rupture anticipée de la part de mon employeur, étant donné que ce n'est pas dans son intérêt de garder un salarié démotivé et non productif qui à la longue déprimerait... Ils ont déjà perdu un contrat de part mon mauvais travail.

Pour le Pôle Emploi, cela ferait 2 fois que je rompt un contrat pendant la période d'essai et ma conseillère m'a déconseillé de "démissionner" car je perdrais mes droits.

C'est donc pour cela que je voulais savoir si mon employeur pouvait se servir de ma demande verbale pour me faire signer une rupture anticipée à l'initiative du salarié.

Merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **13:16**

Bonjour,

Cela doit être possible en poursuivant [ce sujet](#)...

Mais si c'est vous qui voulez rompre la période d'essai, ce n'est pas à l'employeur de le faire et il faudrait prendre vos responsabilités...

En cas de faute pendant la période d'essai, l'employeur doit engager une procédure disciplinaire mais il n'y ait toujours pas obligé...

Je ne vois pas pourquoi, sous prétexte que ça fait deux fois que vous rompiez une période d'essai dans les 91 jours, vous perdriez vos droits à indemnisation par Pôle Emploi car ce n'est pas prévu a priori même si cela se pratique...

L'employeur ne peut pas vous forcer à rompre la période d'essai ou par la suite à démissionner mais vous ne pouvez pas non plus lui forcer la main...

Attention aussi car si vous sabotez votre travail, cela pourrait aller jusqu'au pénal...

Par **TRIBOUILLOY**, le **21/07/2017** à **13:27**

Merci pour vos réponses, je vais réfléchir de la suite à donner à ceci et reviendrai vers vous au besoin. cdl

Par **TRIBOUILLOY**, le **21/07/2017** à **13:32**

Bonjour,

PS : Pour les 91 jours si c'est depuis la date de mon inscription à Pôle Emploi c'est dépassé et si c'est depuis mon entrée dans l'entreprise aussi. Merci

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **13:40**

C'est depuis l'entrée dans l'entreprise et lorsque le 28 juin vous vouliez déjà rompre la période d'essai, les 91 jours n'étaient pas dépassés, d'autre part, avant, vous aviez la possibilité de refuser le renouvellement de la période d'essai, ce qui aurait obligé l'employeur vraisemblablement à la rompre...

Par **TRIBOUILLOY**, le **21/07/2017** à **13:51**

Bonjour,

Le renouvellement était stipulé sur le contrat initial, il aurait donc fallu que je ne signe pas le contrat, à ce moment là, je ne savais pas que cela ne me conviendrait pas.

Pour le contrat perdu, je ne suis pas directement en tort, puisque mes patrons m'ont envoyés sur un poste dont je n'ai ni les compétences ni le diplôme. Ils en étaient avertis depuis le début. Pour le reste, je fais au mieux même démotivée car ce métier m'entraîne parfois chez des gens compliqués, mon travail ou moi-même ne peuvent pas plaire à tout le monde, donc le sabotage reste à prouver car je peux faire mon travail correctement mais il ne peut pas être forcément du goût du bénéficiaire. CDLT,

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **15:22**

Même lorsque le renouvellement de la période d'essai est prévu au contrat de travail, il n'est pas automatique et il faut que la salariée donne son accord au moment où il a lieu, c'est à dire au terme de la période initial...

Donc le contrat perdu n'est pas lié à une démotivation ou autre raison liée à la situation, même pas apparemment à une question de compétences que vous n'aviez pas à avoir, ce n'est pas moi qui en ai parlé par rapport à celle-ci mais peut-être ai-je mal interprété...

S'il n'y a pas de problème de compétence et pas de faute professionnelle, l'employeur n'a donc pas de raison de prendre l'initiative de rompre le contrat de travail, ce que vous pourriez contester...

Par **TRIBOUILLOY**, le **21/07/2017** à **16:25**

Bj,

Merci pour vos réponses et en ce qui concerne le renouvellement du contrat de travail, je ne savais pas que je pouvais refuser la deuxième partie. Il faut dire que je l'ai signé dans une voiture de ma patronne, qu'elle m'a donné mon exemplaire signé en me demandant de le remplir parce qu'elle n'avait pas le temps de le faire.

Pour la perte du contrat, il n'y a pas de mauvaise interprétation ça me permettra de ne pas commettre d'erreur professionnelle par la suite. Merci.

Effectivement, je ne suis pas responsable de la perte du contrat. Mon diplôme et mes compétences n'ont pas de lien avec le poste perdu, même si cela reste dans la même branche professionnelle.

Toutefois, je ne contesterai pas la rupture du contrat si l'employeur venait à l'exécuter, car je ne désire pas rester dans l'entreprise. Comme vous l'avez dit, à part prendre mes responsabilités et mettre un terme au contrat de travail et la meilleure solution, mais maintenant que j'ai dépassé le terme pour garder mes indemnités pôle emploi c'est impossible, n'ayant aucune ressource à la suite. Effectivement, à l'heure actuelle il y a une démotivation certaine, qui fait que mon travail en a pâti depuis la perte de ce contrat, car mon employeur me parle très mal, émet des jugements de valeur sur moi, me téléphone le soir à mon domicile... Donc oui, je ne cherche pas à ce qu'il me garde. Maintenant, delà à prouver que je fais mal mon travail est un peu compliqué, étant donné que chacune de mes interventions sont différentes comme les bénéficiaires, certains m'apprécient, d'autres pas. C'est un peu complexe d'engager une procédure disciplinaire quand un bénéficiaire dit blanc et l'autre noire. Je n'ai pas qu'un poste de travail....

Je dois contacter la directrice demain, pour qu'elle me fasse parvenir mon planning de la semaine prochaine, n'ayant pas de prolongation à mon arrêt de travail. Je verrais alors si elle m'a prévu au planning, ou si elle me demande de passer au bureau pour signer "les documents" comme elle dit. Je n'en connais pas la nature....

cdlt

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **17:01**

J'ai bien compris que vous ne vouliez pas rester dans l'entreprise mais l'employeur ne peut pas avoir de garantie que vous ne contesteriez pas une rupture d'où vraisemblablement sa position...

Maintenant, il la révisera peut-être mais vous ne pouvez pas l'y forcer...

En revanche, vous pouvez refuser que l'employeur vous téléphone en dehors des heures de travail...

Par **TRIBOUILLOY**, le **21/07/2017** à **17:48**

Bonjour,

Ma patronne a très bien compris que je ne voulais pas rester dans l'entreprise. Lors de mon entretien d'embauche par téléphone, je lui ai dit clairement que je n'avais pas de temps à perdre et que je désirais être épanouie dans mon travail. Ça veut aussi dire que je n'ai pas de temps à perdre avec les procédures judiciaires. Ma position reste aussi délicate car je ne sais pas ce qu'elle compte faire. Je vais néanmoins le savoir dans les prochains jours. Si la communication était possible, on pourrait de part et d'autre prendre des décisions intelligentes mais elle reste compliquée car conflictuelle avec des retournements de situation possible,

c'est pour cela que je prends les devants car je veux savoir quoi faire si elle devait entamer une quelconque procédure. Pour le téléphone, je ne lui réponds plus quand je suis chez moi, elle a compris aussi.
Cdt,

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **18:11**

Il est possible justement que l'employeur n'engage aucune procédure...
Les décisions qui vous paraissent intelligentes et qui impliqueraient que l'employeur en prenne l'initiative ne sont pas forcément aussi évidentes dans un climat conflictuel sachant qu'un accord commun de rupture est pratiquement impossible...

Par **TRIBOUILLOY**, le **21/07/2017** à **18:32**

Bj,
J'ai déjà envisagé cette possibilité, c'est un cas de figure qui à mon sens reste inapproprié pour un employeur, car depuis que je suis en activité dans cette entreprise, elle me paie à perte. J'ai un contrat de 24h/semaine, je suis payée mon contrat et j'effectue 15h à 20h par semaine, dès fois 12h. Son choix et donc de ne faire aucun bénéfice... Si j'étais patron, je ne garderais pas un salarié qui ne me rapporte pas d'argent. De plus, elle appréhende peut-être de m'envoyer sur des contrats qui ne perdureront pas pour raison x,y.
Je ne suis pas patron, je ne comprends donc pas pourquoi elle me garde?

Par **P.M.**, le **21/07/2017** à **18:54**

Il y a des mystères qui sont incompréhensibles mais qui s'éclairciront peut-être...

Par **TRIBOUILLOY**, le **21/07/2017** à **19:01**

Merci beaucoup pour vos réponses, je reviendrai sur le forum si la suite venait à être compliqué. Bien à vous.

Par **TRIBOUILLOY**, le **24/07/2017** à **10:19**

Bonjour,
Je reviens vers vous, car j'ai un litige avec mon employeur.
Le médecin m'avait donc arrêté en maladie jusqu'au vendredi 21 juillet 2017. Samedi, j'ai donc prit les devants en envoyant un mail à ma patronne pour l'informer de ma reprise de travail, et je lui ai demandé de m'envoyer mon planning pour cette semaine. Dimanche, j'ai fait

de même sur le portable. Pas de nouvelle.

Ce matin à 08h, impossible de le joindre au téléphone (répondeur). Nous avons donc entamés une discussion par mail.

Ma patronne voulait que je lui confirme ma demande faites au mois de juin pour rompre la période d'essai à l'initiative de l'employeur. Je lui ai donc rappelé les articles L.1221-5 et L.1221-6 du Code du travail en lui disant qu'il n'existait pas d'accord commun et que je ne lui avais pas envoyé de courrier... Que de part c'est dire, mon travail ne lui convenait pas et que je ne ferais plus parti de l'ets cette semaine. Elle veut tout simplement mon accord pour rompre à ma demande mais par l'employeur. ?!?!?

Par la suite, elle m'a dit "ah, bonne nouvelle, je vous attends en fin de matinée au bureau pour prendre votre planning" (il était 09h30).

J'ai répondu qu'elle me l'envoie par mail comme d'habitude, que je lui avais demandé il y a 3j et que je n'avais pas eu de réponse. Donc pour aujourd'hui, étant en contrat partiel, je ne pouvais pas me déplacer pour raison personnelle.

Elle m'a donc dit qu'elle me mettait en absence pour raison personnelle.

Il existe bien un délai de prévenance pour donner les plannings même en urgence et suite à un arrêt de travail?

Travaillant dans le secteur de l'aide à domicile depuis 23 ans, je ne crois pas une seconde qu'elle puisse me faire un planning en 1h. Elle cherche à me mettre en faute pour me sanctionner.

Mes questions sont donc les suivantes :

Pouvez-vous m'indiquer ce que vous en pensez, car il existe bien un article de loi sur les délais de prévenance même en cas d'urgence.

Quelle sanction je risque? Et cas échéant, puis-je lui notifier pas écrit mon refus de me déplacer me l'ayant demandé 2h avant, il me semble que je peux refuser 4 fois dans l'année.

PS : Je ne peux pas être en absence pour raison personnelle car si je n'ai pas de planning, c'est que je ne travaille pas!!!

CDLT?

Par **P.M.**, le **24/07/2017** à **11:23**

Bonjour,

C'est ridicule, c'est à elle de prendre la décision, lorsque l'employeur rompt la période d'essai, elle n'a pas à demander l'accord de la salariée...

Vous lui avez tendu la perche en lui disant que vous ne pouviez pas vous déplacer pour raison personnelle alors qu'il suffisait de lui dire que n'ayant pas reçu votre planning, vous ne pouviez pas vous rendre au travail...

Le délai de prévenance pour communication du planning devrait être prévu à la Convention Collective mais en même temps l'employeur ne peut pas en établir un tant qu'elle ne sait pas si vous pouvez reprendre le travail...

Pour l'instant l'employeur ne vous parle pas de sanction mais de ne pas vous payer quand vous ne travaillez pas...

Je ne connais aucune règle formelle qui prévoit que vous pouvez refuser de travailler 4 fois dans l'année sans justification...

Par **TRIBOUILLOY**, le **24/07/2017** à **11:57**

Bonjour,

Merci pour votre réponse, mais je suis dans l'impasse et oui son raisonnement reste illogique. Je ne sais pas trop quoi faire puisqu'il va bien falloir débloquer la situation même si elle refuse de m'envoyer le planning. Soit que je retourne voir le docteur ou soit la meilleure option, je lui envoie une lettre recommandée en lieu notifiant "ce que vous m'avez mentionné" (je ne n'arrive pas à trouver l'article du code du travail pour les délais de prévenance des plannings).

J'aimerais me protéger aujourd'hui car même si je n'ai pas de planning, je pense ne pas être payé et je me demande si ça ne va pas être un abandon de poste même si elle ne me parle pas de sanction. cdl

Ps : Normalement je fais partie de la convention collective 8810a mais il est inscrit sur mes bulletins de salaire "non applicable".

Par **P.M.**, le **24/07/2017** à **12:51**

Vous pourriez lui indiquer par lettre recommandée avec AR éventuellement doublée par une copie par mail qu'en absence de planning, vous vous trouvez dans l'impossibilité de travailler mais que vous vous tenez à sa disposition à votre domicile tout en étant payée...

Par **TRIBOUILLOY**, le **24/07/2017** à **13:09**

Bonjour,

Elle est revenue à de meilleur sentiment. J'ai reçu un sms pour me dire qu'elle ne travaillait pas le samedi et le dimanche, que je devais respecter sa vie privée. (il y a tjs une permanence pour les urgences, j'ai pris l'initiative de l'informer de ma reprise).

Elle me rappelle également que les congés doivent être pris 15j à l'avance pour pas désorganiser le service. (J'ai jamais pris de congé, elle m'a mis en absence).

Pour finir, elle m'indique qu'il n'envoie plus les plannings par mail pour les raisons de "beugs" informatiques et que mon planning est disponible au bureau. Je pense que le beug n'existera que pour moi.

TOUT CA EST DU GRAND N'IMPORTE QUOI. Je vais donc aller au bureau dans la journée sachant qu'il est vide et je ferais une Lettre Recommandé A.R après au vu de ce qu'elle me dira.

La rupture s'annonce très très compliqué....

Par **TRIBOUILLOY**, le **24/07/2017** à **17:17**

Bonjour,

J'ai finalement trouvé un "arrangement" en ma faveur avec mon patron mais une question me reste sans réponse.

Etant donné qu'ils m'ont toujours payés par virement bancaire en début de mois, je me demande si je peux signer le solde de tout compte (avant le paiement)?

Je ne pense pas qu'il me fasse un chèque.

Il va peut-être faire la grimace si j'écris "sous réserve de mes droits passés, présent et futurs". Et la confiance...

Je me demande si je dois signer.
Merci de votre réponse.
CDLT

Par **P.M.**, le **24/07/2017** à **17:29**

De toute façon, le reçu pour solde de tout compte peut être dénoncé dans les 6 mois par lettre recommandée avec AR, il ne vous engage donc que très relativement, aucune mention n'est nécessaire et elle ne sert à rien...
En revanche j'ignore quel "arrangement" vous avez trouvé...

Par **TRIBOUILLOY**, le **24/07/2017** à **17:42**

Merci pour vos réponses.
CDLT