Cas pratique droit du travail

Par **lachouren**, le **08/10/2015** à **16:40**

Jean-Louis vient d'e?tre embauche? en contrat de travail a? dure?e inde?termine?e. Son contrat pre?cise qu'il a une pe?riode d'essai de deux mois, a? compter de sa date d'embauche, soit du 1er octobre au 30 novembre. Tout semble bien se passer pour Jean-Louis... du moins pendant les premie?res semaines... Car malheureusement, une semaine avant la fin de la pe?riode d'essai, le 25 novembre, son responsable le convoque et lui annonce qu'il de?cide de ne pas le garder dans l'entreprise, son travail et ses compe?tences n'e?tant pas a? la hauteur de ce qu'on attendait de lui. Il doit quitter l'entreprise le soir me?me. Jean-Louis est fort de?pite?... Une de ses amies qui suit le Mooc Droit des contrats de travail sur FUN, lui dit que son employeur est en tort et qu'il ne peut mettre fin a? la pe?riode d'essai aussi brutalement. Elle lui conseille d'ailleurs de s'inscrire aussi…

Mais en attendant, que veut-elle dire s'agissant de la rupture de la période d'essai ?

Par **lachouren**, le **08/10/2015** à **17:06**

Voilà ma réponse qu'en pensez-vous?

Jean-Louis est embauché en CDI, Avec période d'essai de 2 mois du 1er octobre au 30 Novembre,Licencié le 25 Novembre quitte au jours du licenciement la société.

Dans les faits la loi définit la période d'essai comme une phase transitoire « permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié ». Il s'agit de tester les compétences professionnelles du salarié et sa capacité d'adaptation à occuper son poste de travail.
Son amie considère donc que:
Durant cette période, employeur et salarié conviennent de différer leur consentement définitif jusqu'à l'arrivée d'une échéance constituée par le terme de la période d'essai.

En droit: L'employeur, comme le salarié, sont obligatoirement tenus par le Code du travail de respecter un délai de prévenance s'ils souhaitent rompre la période d'essai. Il s'agit d'un délai minimum courant entre le moment où une des parties décide de rompre la période d'essai et le moment où celle-ci devient effective.

Si l'employeur souhaite rompre le contrat de travail du salarié au cours de la période d'essai, il devra observer un délai minimum de prévenance, dont la durée dépend du temps de présence du salarié dans l'entreprise.

Temps de présence du salarié de 1 à 3 mois donc il y a la durée du délai de prévenance de

l'employeur de 2 semaines .

En droit l'article L1226-9
Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

conclusion son amie a raison .

Par **Emillac**, le **08/10/2015** à **19:51**

Bonjour,
Que vient faire le L1226-9 dans cette histoire ?
Il y a eu suspension du contrat de travail ? Quand ça ?

Et quelles sont, selon vous, les conséquences du non respect, par l'employeur, du délai de prévenance ?

Par **Iachouren**, le **08/10/2015** à **21:19**

Merci pour ces réponses ça m'a beaucoup aidé mais en même temps je suis qu'en capacité en droit 1 ère année mais j'espère m'améliore

Par **Emillac**, le **08/10/2015** à **23:32**

Bonsoir,
Votre réponse était presque correcte, mais deux trois détails clochent...

Par **Iachouren**, le **09/10/2015** à **00:08**

pouvez vous me donner des exemples?

Par **Emillac**, le **09/10/2015** à **11:33**

Bonjour,
Des exemples de quoi ? [smile17]

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés