

Période d'essai

Par **Sismic**, le **24/10/2017** à **17:02**

Bonjour,

Monsieur X est en CDI, en période d'essai (plus d'un mois d'ancienneté).

Il vol un objet, son patron le vire immédiatement, le convoque dans son bureau, lui fait signer la fin de la période d'essai.

D'après l'article L1221-4, il devrait théoriquement avoir deux semaine de préavis "sauf faute grave".

Cependant, il n'a pas été licencié pour faute grave, mais simplement, la période d'essai à été brisé.

Mais "Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire." article L1235-2

Pour moi c'est soit l'employeur rompt la période d'essai sans rien dire et paie les deux semaines de préavis, soit il licencie pour faute grave.

Mais puisqu'il ne l'a pas fait, le salarié pourra réclamer son mois de salaire du fait que l'employeur n'a pas respecté la procédure.

Qu'en pensez vous ?

Par **Xdrv**, le **24/10/2017** à **22:42**

Bonsoir, je ne comprends pas très bien votre question. Si le salarié est encore en période d'essai l'employeur n'a pas a justifier sa décision. La période d'essai vise à identifier si l'employé est apte à effectuer le travail pour lequel il est embauché. En volant dans l'entreprise il n'est pas apte à effectuer ce travail correctement.

Pour rompre une période d'essai il n'est pas nécessaire d'avoir un comportement fautif

Par **Sismic**, le **25/10/2017** à **00:06**

Bonsoir,

Dans le cas que vous avez citer, l'employeur aurait du respecter le délai de prévenance qui est de deux semaine ne l'espèce (en lui payant, ou en le faisant travailler pendant 2 semaines).

Dans les faits, il l'a viré le jour même, sans aucun délai.

Par **marianne76**, le **25/10/2017** à **00:41**

Bonsoir

je rejoins marcus , puisque le salarié est en période d'essai pas besoin de faute ni grave ni autre , ni de passer par une procédure de licenciement , l'employé ne fait pas l'affaire , le contrat peut être rompu librement

Par **Xdrv**, le **25/10/2017** à **00:45**

Mais en fait que devez vous faire ? Quelle est la consigne ? Car on ne sait pas quel est l'objectif de cet exercice.

Effectivement je n'avais pas vu le "immédiatement", donc oui comme il a plus d'un mois d'ancienneté le délai de prévenance est de deux semaines.

Par **marianne76**, le **25/10/2017** à **01:03**

Bonjour

J'ai aussi lu trop vite , toutefois vous n'utilisez pas le bon article , actuellement il s'agit de l'article L1221-25 et non 4 qui n'a rien à voir . L'article L 1221-5 dispose par ailleurs que lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

Par **Sismic**, le **25/10/2017** à **15:23**

Bonjour,

Merci pour vos réponses. Oui c'était le mauvais article (faute de frappe).

Je vous rejoins sur la rupture de période d'essai mais j'essai de souligner "le petit détail".

Après lecture de vos message je comprend bien que l'employeur n'a pas a justifié la raison de la rupture de la période d'essai.

Mais le délai de prévenance doit être respecté sauf faute grave. Donc ma question mieux formulé (après lectures de vos réponses) est la suivante, l'employeur doit-il préciser le motif de la rupture de la période d'essai pour justement ne pas appliquer le délai de prévenance (article L1221-25) ?

Parce que si oui, dans les fait il ne l'a pas fait, et je parlais moi sur défaut de procédure. Le salarié pourrait dire vulgairement "Tu m'as pas payé mes deux semaine, donc donne les moi puisque que tu n'a pas préciser "pour faute".

Par **marianne76**, le **25/10/2017** à **16:03**

Bonjour
je pense que vous trouverez la réponse dans cet arrêt
chambre sociale
Audience publique du mercredi 10 mars 2004
N° de pourvoi: 01-44750

Par **Sismic**, le **25/10/2017** à **17:29**

Bonjour,

Cet arrêt est une merveille, je suis surpris que vous ayez trouver un arrêt qui corresponde presque parfaitement aux faits !

Du coup j'avais bon dans mon raisonnement (ça flatte mon égo).
Pensez vous maintenant que si le salarié entame cette procédure, l'employeur pourrait se défendre en portant plainte pour vol ?

Personnellement je pense que oui.

Par **marianne76**, le **25/10/2017** à **18:50**

Bonjour
[citation]je suis surpris que vous ayez trouver un arrêt qui corresponde presque parfaitement aux faits ! [/citation]

Le propre du juriste est de savoir chercher[smile4]

[citation] l'employeur pourrait se défendre en portant plainte pour vol ? [/citation]
En quoi est ce une défense, il s'agit de deux procédures distinctes.
S'agissant du droit du travail plainte ou pas l'employeur n'aura pas respecté la procédure .

Après rien ne l'empêche effectivement de porter plainte. (reste à savoir l'importance du vol, pour qu'il y ait vraiment suite). Si c'est une ramette de papier ou un cendrier vous risquez d'avoir un classement sans suite ou un simple rappel à la loi .

Au fait un petit conseil faites attention à l'orthographe et écrit "ego" et non "égaux" cela fait un peu désordre , que vous l'ayez trou[s]vé[s] et non trouver , un juriste doit aussi savoir écrire . Ceci étant vous n'êtes pas le seul dans ce cas, mais essayez tout de même

Par **Lorella**, le **31/10/2017** à **13:23**

Monsieur X est en CDI, en période d'essai (plus d'un mois d'ancienneté).

Il vol un objet, son patron le vire immédiatement, le convoque dans son bureau, lui fait signer la fin de la période d'essai.

Je ne comprends pas : il lui fait signer la fin de la période d'essai. Ca n'a pas de sens. Le contrat peut être rompu de façon unilatérale sans motif par les deux parties. L'employeur n'a pas à imposer au salarié la rupture de la période d'essai.