



Periode d'essai rompu par l'employeur puis m'embauche derriere en

Par **pyro59**, le **01/08/2011** à **18:30**

Bonjour,rnje me permet de venir vers vous pour quelques petits problemes qui ne demande que des reponses:rn1) j'effectue une periode d'essai dans la société"X"en tant qu'agent de securité,rndu 14/08/2007 au 31/08/2007 =148h (avec 128h de nuit)rndu 01/09/2007 au 13/09/2007 =138h (avec 115h de nuit)rnmon employeur m'informe par courrier le 19/09/2007rn"votre periode d'essai n'etant pas concluente,nous mettons un terme a votre contrat a compter du 19/09/2007."rnET bizzarement,rnje suis Ré-embaucher par LE MEME employeur a la date du 24/10/2007.ou je suis toujours actuellement.rn[s]**QUESTION:[/s]**cela peut il etre conciderer comme une rupture abusive de la periode d'essai?rnrn2) maintenant depuis le 24/10/2007 dans la société,celle-ci fusionne avec une autre:"Y",la fusion a eu lieu en Decembre 2009 pour etre en application le 01/01/2010.Le gerant de"X"travaille maintenant avec"Y".rn[s]**QUESTION:[/s]**es ce que la société"Y"doit nous fournir un avenant au contrat de travail initialement signé avec "X"?,reprend elle le passif de l'ancienne société?rnrn3)n'etant plus aussi combatif qu'avant,je me lasse dans cette société et j'ai envi de changement,j'ai demander un licenciement conventionnel a mon employeur le 22/08/2011,celui ci me repond par courrier AR ce jour:rn"Nous ne souhaitons pas donner suite a votre demande".rnrn[s]**QUESTION:[/s]**: es ce que je peut negocier mon depart si les reponses au questions 1 et 2 vont a l'encontre de l'employeur?rnrnCordialement,et dans l'attente.rnPyro59.

Par **julius**, le **02/08/2011** à **10:03**

Bonjour,rnrnL'employeur peut rompre une période d'essai en motivant sa décision;rncequ'il a fait apparemment;rnrnEn vous reprenant , il vous donne une nouvelle chance.rnIl ne peut pas

à mon avis vous être allouer un préjudice pour cette rupture.rnCependant , ce serait aux juges de fond (en fonction des éléments que vous apporteriez) de trancher.rnrnconcernant le transfert de société , la société reprenante s'engage à reprendre dans le respect de la convention collective , les contrats de travail.rn(85% des contrats existants en CDI - article 2 de l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel -CCN sécurité)rnUn avenant sera obligatoirement édité (article 3 du même accord) avec :rn- reprise de l'ancienneté acquise ;rn- reprise des niveau, échelon et coefficient ;rn- reprise du salaire de base et des primes constantes soumises à cotisations, payées chaque mois et figurant sur les 6 derniers bulletins de paie ainsi que des éventuels éléments de rémunération contractuels ;rn- reprise des droits acquis en matière de congés payés (nombre de jours et/ou montant).rnrnPour quelqu'un de non combattif , je présage une personne cherchant à mettre la pression sur le nouvel employeur pour l'obliger.rnVous n'aurez pas assez de poids pour le contraindre.(du moins pas avec le peu d'éléments précités)rnEn revanche , si vous souhaitez rompre votre contrat utilisez l'article 3.3 du même accordrn[citation]3.3. Obligations à la charge du personnelrnrnLe salarié ayant accepté son transfert devra signer l'avenant à son contrat de travail avec l'entreprise entrante avant son entrée en service. Cet avenant sera établi conformément aux dispositions de l'article 3.2, 1er alinéa.rnrnLe salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante. Dans cette hypothèse, l'entreprise sortante prendra une mesure de licenciement pour cause réelle et sérieuse fondée sur le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail (3).rnrnL'indemnité de licenciement éventuelle sera versée avec le solde de tout compte.rnrn[/citation]rnrnvous serez alors licencié et vos droits ASSEDIC ouvert.

Par **pyro59**, le **02/08/2011 à 10:11**

bonjourrnédit:rnPour quelqu'un de non combattif , je présage une personne cherchant à mettre la pression sur le nouvel employeur pour l'obliger.rnVous n'aurez pas assez de poids pour le contraindre.(du moins pas avec le peu d'éléments précités)rnEn revanche , si vous souhaitez rompre votre contrat utilisez l'article 3.3 du même accordrnCitation :rn3.3. Obligations à la charge du personnelrnrnLe salarié ayant accepté son transfert devra signer l'avenant à son contrat de travail avec l'entreprise entrante avant son entrée en service. Cet avenant sera établi conformément aux dispositions de l'article 3.2, 1er alinéa.rnrnLe salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante. Dans cette hypothèse, l'entreprise sortante prendra une mesure de licenciement pour cause réelle et sérieuse fondée sur le refus d'une modification non substantielle du contrat de travail (3).rnrnL'indemnité de licenciement éventuelle sera versée avec le solde de tout compte.rnrnrnje viens de retrouver les cahiers de pointages avec des semaines a "77heures en nuit".rnLe problème c'est que la 1er société a fusionné avec la 2eme ,donc elle n'est pas sortante,**la société "X" a été racheter par "Y"[s]pour fusionner[/s].rn[s]si,comme je vous le dis,il n'y a pas eu d'avenant de signer,quels sont mes recours rieurs qu'avec cela?(licenciement?)[/s]rnle patron de la 1ere société est directeur de la 2eme.rnil n'y a jamais eu d'avenant au contrat de travail,juste un courrier type fourni avec un bulletin de salaire indiquant qu'a la date du 1er janvier 2010 nous allions faire parti de la société "Y".rn[s]**Quels sont mes recours actuels?**[/s]rncordialement,et dans l'attente.**

Par **julius**, le **02/08/2011 à 10:30**

Sauf erreur de ma part (mais je ne maîtrise pas à 100% votre convention collective) , une fusion se rapproche d'une reprise de la société.rnIl y a un changement de statut de la société , donc un avenant devrait être fait.rnrnSi vous ne souhaitez plus travailler dans cette société , invoqué l'article 3.3 précédemment cité pour rompre votre contrat , en indiquant que:rn- La lettre recue indique que la société a été rachetée.rn- Que vous ne souhaitez plus travailler dans les nouvelles conditions rn- Que vous refusez ses changements des conditions de travail.rnrnL'entreprise devrait en prendre ses conséquences.

Par **pyro59**, le **02/08/2011 à 10:34**

bonjourrnle probleme c'est que la fusion a eu lieu en date effectif au 01/01/2010 mais sans qu'aucun employé ait signé d'avenant au contrat initialement signé par la 1ere société soit "X".rnmaintenant c'est "Y" qui s'occupe de la gestion, l'action sera la meme?rncltd,pyro59.

Par **julius**, le **02/08/2011 à 10:47**

bonjour,rnrn8 mois après , cela me paraît tardif .

Par **pyro59**, le **02/08/2011 à 10:52**

bonjourrn"L'employeur peut rompre une période d'essai en motivant sa décision;rnce qu'il a fait apparemmentrnEn vous reprenant , il vous donne une nouvelle chance."rndonc pourquoi une fin de période d'essai pour "essai NON concluant", pour me réembaucher?sachant que la rupture ne viens pas de la demande de l'employeur mais "DU CLIENT"!rnrndate initial de l'achat de la société "X" en décembre 2009rnentrée en vigueur le 01/01/2010, donc sur les bulletins de salaire, il y a en logo de société: rnsociété "X" une filiale du groupe "Y". et a partir du 01/01/2011 il n'y a plus que : rnsociété "Y".rnavant cela n'allais déjà pas, on s'est dit qu'avec la fusion cela irais mieux, mais c'est pire!!!!rnc'est maintenant que l'on se rend compte que plusieurs choses se sont pas "aux normes" avec la CC S (conv coll secu).rn_respect des 12h de repos entre 2 postes non tenu.rn_amplitude horaire non respecterrn_obligation de l'employeur de tenir ces employés à jour de leur formation.rnj'en passe et des meilleurs.....rnvoilà pourquoi mon intention de partir de cette société.rncltd,pyro59.

Par **julius**, le **02/08/2011 à 11:23**

Si vous souhaitez persister dans votre idée d'injustice , ce sera aux juges de fond de trancher .rnSi vous estimez que votre employeur vous a floué , vous pouvez toujours rompre à ses torts et aller devant le CPH.rnJe vous invite à vous rapprocher d'un conseil (syndicat ou avocats) pour prendre toutes les mesures nécessaires dans ce cas (que je ne saurais vous conseiller).

Par **pyro59**, le **02/08/2011** à **11:51**

bonjour
sinon la rupture est possible en invoquant l'article 3.3
si oui, cela sera qualifié en quoi? (licenciement, demande de démission?)
cordialement, pyro59.

Par **julius**, le **02/08/2011** à **13:08**

Lisez l'article.
La réponse est à l'intérieur

Par **pyro59**, le **02/08/2011** à **13:17**

bonjour
Édit:
"Le salarié ayant refusé son transfert demeure salarié de l'entreprise sortante."
Mais la société n'est pas partie, elle est TOUJOURS présente mais sous une autre entité. le patron de "X" est directeur de "Y".
D'où ma question précédente.
Cordialement, Pyro59.