Rupture abusive période d'essai

Par You34000

Bonjour

Mon employeur a mis fin à ma période d'essai 48 avant son terme oralement (teams). N'ayant reçu aucune preuve écrite de cette rupture, est-ce possible de continuer à me rendre au travail car à ce jour la période d'essais n'est plus valable ?

Est ce possible de contester cette période d'essais abusive ?

Sachant que c'est rupture n'est pas fondée et n'est pas basée sur mes compétences !
Je peux prouver que mon travail était bien fait (mail de la part de mes supérieurs me félicitant etc ..)

Je tiens à préciser que ce DG qui m'a licencié est un nouveau DG et qu'il n'a pas eu le temps de m'évaluer

---
Par kang74

Bonjour

Aucun formalisme n'est requis pour rompre une période d'essai .
Aucune raison particulière non plus : que votre travail soit bien fait n'enlève en rien le fait que l'entreprise puisse rompre l'essai .
Comme le fait d'être dans une bonne entreprise n'enlève en rien le fait que le salarié puisse faire de même .

Suivant le temps que vous avez passé dans cette entreprise ,vous aurez le droit à une indemnité pour respecter le délai de prévenance .

Vous êtes bien sûr libre de contester mais je ne peux pas vous le conseiller .

Par You34000

Cette rupture de période d'essai vient après un congé maternité.
Et je doute du motif de l'arrêt de la période d'essai car ils ont viré toute mon agence ils ne garde personne donc ce n'est pas un cas personnel pour le coup.
Puis je attendre d'avoir un courrier AR et ont il le droit de dater mon arrêt de travail au jour de mon entretien visuel ou faut il prendre la date à réception du courrier ?.
Cdt

Par kang74

Si vous avez des élements pour prouver que votre rupture de période d'essai avait des raisons économiques, why not ?

La réponse a été déjà donné pour le reste : il n' y a pas besoin d'écrit pour notifier une fin de période d'essai .

Libre à vous de vous présenter si vous voulez un écrit mais la date de fin de période d'essai sera toujours la même .

NB : la période d'essai est prolongée d'autant que vos périodes d'absences .
Donc le plus sage est effectivement de retourner au travail si on ne vous a pas dispensé d'effectuer le délai de prevenance .