Image not found or type unknown

Deux mois de travail sans contrat.

Par **nextgen**, le **27/12/2014** à **23:51**

Bonjour,

je sollicite votre intervention car j'aimerais m'ôter d'un doute :

J'explique la situation, j'ai été embauché par une entreprise (hôtel/restaurant) sur l'île de la Réunion pour un poste de responsable de programmation artistique ET artiste résident en CDI.
Habituellement embauché en tant que prestataire de service, j'ai accepté d'être en Cdi car le tarif en tant que prestataire était trop élevé pour l'entreprise (soi-disant), ce qui a abouti à l'accord suivant : je réduis mon tarif de moitié et je deviens salarié en Cdi, rémunéré par mois.

L'établissement m'a fait travaillé tout le mois, pas de contrat à l'horizon, juste la fiche de paie. Dans la fiche de paie, la comptable a mentionné 151h (39h/sem) de temps de travail or je ne travaille dans l'établissement que 6H par semaine et le reste de la semaine je suis en déplacement et négociation (j'ai bien demandé à ce qu'on le mentionne dans le contrat).
Au bout du deuxième mois, toujours pas de contrat, et maintenant que j'attend ma paie du deuxième mois, on me tend un contrat "à durée déterminée" et qui se termine le 31 Décembre 2014...

En gros, je dois signer ce contrat alors que j'ai travaillé sans qu'on me fasse signer aucun contrat pendant 2 mois, donc d'après la loi, je dois être en CDI d'office au bout d'un mois de travail sans signature de contrat.
Deuxièmement, parce que "le Directeur a changé de politique", il doit revoir l'effectif de son établissement et blabla, or dès le départ ce n'est pas du tout ce qui a été convenu. J'ai donc travaillé pendant 2 mois avec la moitié de mon salaire habituel pour ce poste car on a bien conclu que je suis en CDI, et que finalement je me retrouve avec un contrat de CDD de 2mois qui se termine le 31 décembre et qui m'est présenté le 27 Décembre!

J'ai évidemment refusé de signer, et j'ai très bien rappelé au Directeur que c'est la faute de l'établissement si je n'ai pas reçu mon contrat dès le début pour que je puisse le signer, et que maintenant je suis d'office en CDI et c'est la loi qui le dicte, je ne l'invente pas. Je lui ai également dit que s'il voulait me faire un CDD de 2 mois, il aura fallu me le dire avant que je ne commence à travailler, et qu'à ce moment-là, j'aurai pu accepter ou décliner l'offre.
Il veut me voir lundi, après avoir compris que je ne suis pas le genre à signer bêtement.

J'aimerais simplement que quelqu'un me dise si je fais bien ou si j'ai fait une erreur dans tout ça. Qu'est-ce que je devrais lui dire lundi?
Bien cordialement et bonnes fêtes à tous!

Par **P.M.**, le **28/12/2014** à **08:53**

Bonjour,
Déjà un salaire mensuel pour 151,67 h ne correspond pas à 39 h par semaine mais à 35 h...
D'après le Code du travail, ce n'est pas au bout d'un mois que vous êtes en CDI sans période d'essai mais si le CDD ne vous a pas été transmis dans les 2 jours ouvrables...
Vous n'avez donc effectivement aucune obligation de signer maintenant le CDD antidaté...
Si l'employeur rompait le contrat maintenant, il faudrait immédiatement lui envoyer une lettre recommandée avec AR en dénonçant son attitude...

Par **nextgen**, le **28/12/2014** à **13:18**

Bonjour,
merci de la réponse.
La responsable du restaurant m'a dit "39h" mais finalement, les informations venant des responsables de cet établissement sont loin d'être cohérentes.
L'employeur n'a jamais présenté le contrat, malgré mes relances, ce qui fait que j'ai travaillé pendant 2 mois sans avoir signé quoi que ce soit, j'ai juste misé sur l'honnêteté de l'employeur (connerie..) . Maintenant il me dit que si je ne signe pas le Cdd (évidemment antidaté), il me poursuivra aux prudhommes...Or c'est lui qui a été négligeant dès le départ donc c'est moi qui suis en position de poursuivre l'établissement. Je pense que c'est pour ça qu'il a voulu me voir lundi (demain) pour en discuter, il a conscience de sa négligence.
Je vous tiens au courant des suites des évènements.

Par **P.M.**, le **28/12/2014** à **16:04**

Alors, il vous reste à lui dire "chiche" ou "banco" pour qu'il vous poursuive devant le Conseil de Prud'Hommes car je me demande bien à quel titre alors qu'au contraire s'il rond le contrat de travail sans que vous ayez signé de CDD, vous pourrez réclamer une indemnité pour non respect de la procédure de licenciement, absence de préavis et licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **miyako**, le **28/12/2014** à **22:03**

bonsoir,
Il faut aussi regarder la convention collective dont vous dépendez ,mais pas de soucis pour vous ,vous êtes bien en CDI temps plein et en général les conventions collectives de l'hôtellerie restauration obligent un CDI à avoir un contrat écrit dès le début .C'est donc un CDI écrit que l'on est obligé de vous faire.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **nextgen**, le **28/12/2014** à **23:11**

Au fait, c'est pire : il n'en est même pas à la rupture de contrat mais à la volonté de me faire signer un contrat de CDD antidaté alors qu'il a été convenu que je travaille dans l'établissement à condition d'être en CDI (car sinon je préfèrerais être prestataire de service pour le poste qu'il me demande, si c'est pour être en Cdd). Donc là il veut m'imposer ce CDD qui n'a pas été présenté sous mes yeux durant ces 2mois de travail et qui surgit de nulle part comme par magie! Et qu'en signant ce contrat, j'accepte d'arrêter de travailler le 31 décembre...Donc Monsieur s'est réveillé un matin en disant : "tiens, aujourd'hui je suis d'humeur à faire signer un Cdd de deux mois qui se termine dans quelques jours". C'est vraiment prendre les gens pour des imbéciles. En plus, il ose me dire que le contrat était dans le tiroir depuis le début mais que j'ai refusé de le signer! Mais si un contrat n'est pas signé, même s'il était là, c'est parce que les termes ne conviennent pas, et depuis ce temps ils auraient pu mettre les bons termes pour que l'employé puisse le signer donc dans tous les cas, tout cela n'est que la conséquence de leur négligence en matière de procédure.
Comme vous le dites, ça va être "chiche" ou "banco"!

Par **P.M.**, le **28/12/2014** à **23:55**

Vous ignorez ce que l'employeur va faire d'ici le 31 décembre ou même après...
Sur le fait que l'on essai de vous faire signer un CDD antidaté, il me semble qu'il vous a été suffisamment répondu pour que l'on ait pas à revenir là-desssus et qu'il y ait besoin de broder si c'est en se couchant ou en se levant que l'employeur a pris sa décision car de toute façon, il ne peut pas prouver vous l'avoir transmis.....

Par **nextgen**, le **29/12/2014** à **18:09**

Re-bonjour!
Alors comme j'ai eu un entretien avec la direction aujourd'hui, il en a été conclu que je vais finalement signer mon Cdi demain. Ils ont reconnu leur négligence.

Cependant une autre question me taraude :
Mon poste me demande d'une part une dizaine d'heures par semaine de présence dans l'établissement et la plupart du temps en déplacement hors établissement.
La direction me dit que leur comptable n'a pour habitude que de faire des fiches de paie et des contrats de 35H/Sem. Or mon temps de travail réel n'atteindra jamais 35H/Semaine, à moins de tout revoir au niveau du salaire mais c'est quelque chose qu'ils refusent de faire (car leur établissement traverse une crise et j'en passe..)

Que dois-je faire d'après vous? Dans le contrat, ils vont vouloir mentionner "35H/Semaine" alors qu'en réalité je ne les ferai jamais. Ils veulent se simplifier la tâche mais à mon avis c'est un élément qu'ils pourront utiliser contre moi une fois le contrat signé. Je n'ai pas envie qu'on me sanctionne pour non-respect des heures de travail. Dois-je leur demander de mentionner les heures réelles de mon temps de travail ou je ne cours pas de risque en acceptant la mention 35H dans le contrat?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Cordialement.

Par **P.M.**, le **30/12/2014** à **09:59**

Bonjour,
Si l'employeur vous fait un contrat de travail de 35 h par semaine, il a obligation de vous fournir du travail pour cet horaire ou au moins de vous payer en conséquence...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés