



## Licenciement après 4 jours sans contrat

Par **xavier28**, le **29/07/2010** à **00:44**

Bonjour à toutes et à tous,

j'ai l'intention de poursuivre mon ancien employeur devant le conseil des prud'hommes, mais n'ayant aucune expérience en la matière j'aurais besoin de vos conseils.

[s]Résumé des faits:[/s]

- je suis embauché en cdi comme opticien
- après 4 jours de travail, mon employeur me téléphone en soirée pour m'annoncer qu'il met fin à ma période d'essai, prétextant que je ne m'entendais pas avec une de ses collaboratrices, après qu'elle et moi ayons eu un très léger différend (d'ailleurs résolu aussitôt, en rien une dispute)
- j'en reçois la confirmation écrite par recommandé
- n'ayant pas reçu mon solde de tout compte ni ma paie, je le contacte et il me répond qu'il m'envoie le contrat, et qu'il me fera parvenir mon solde quand je lui aurai retourné signé.

[s]Après en avoir parlé autour de moi, il ressort, sauf erreur, que :[/s]

- le contrat n'ayant pas été signé, je suis considéré comme embauché en cdi sans période d'essai.
- même si je suis considéré comme étant en période d'essai, l'employeur ne peut la rompre avant une semaine sinon la loi estime qu'elle est alors "détournée de sa finalité", puisque l'employeur ne peut juger légitimement les compétences de son employé en un laps de temps aussi court.

[s]Mes questions :[/s]

- Ces observations sont-elles justes et complètes ?
- Dans la partie "chefs de demande" des documents à remplir, il faut stipuler la nature et le montant en euros des demandes. Les avis divergeant dans mon entourage, j'aurais bien besoins de vos conseils pour présenter une demande réaliste.

Merci d'avance !

a+

Par **Paul PERUISSET**, le **31/07/2010** à **15:09**

Bonjour Xavier,

Voici ce que dit le Code du travail:

Article L1221-23

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 2 (V)

*"La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail."*

Ainsi dans votre cas, sans contrat de travail, ni précision éventuelle dans une éventuelle lettre d'embauche, vous êtes réputé avoir été embauché sans période d'essai.

Votre employeur le sait, puisqu'il vous fait le chantage : remise de documents contre contrat de travail signé!

Pour obtenir les documents et le solde de tout compte, la formation de référé du Conseil de Prud'hommes est compétente.

Pour ce qui est des dommages intérêts pour rupture abusive et défaut de procédure, vous devez saisir le Conseil de Prud'hommes sur le fond (bureau de conciliation, puis bureau de jugement si pas de conciliation) et justifier le préjudice subi, dont l'étendue est souverainement appréciée par le Conseil de Prud'hommes.

Cordialement,  
Paul PÉRUISSET

Par **urli**, le **01/08/2010** à **07:46**

Bonjour,

Votre analyse est correcte.

"Dans la partie "chefs de demande" des documents à remplir, il faut stipuler la nature et le montant en euros des demandes. Les avis divergeant dans mon entourage, j'aurais bien besoins de vos conseils pour présenter une demande réaliste."

je suppose que vous voulez de l'aide pour votre saisine prud'hommes...voici un modèle:

[http://www.urgence-licenciement.net/html/Saisine\\_prudhommes.doc](http://www.urgence-licenciement.net/html/Saisine_prudhommes.doc)

Bon courage !

Par **miyako**, le **01/08/2010** à **20:11**

Bonsoir,

consulter d'abord votre convention collective ,avant de vous lancer dans une procédure prud'homale pour 4 JOURS D'ESSAI LOUPES.Vous partez pour deux ans de procédure et des frais d'avocat qui risquent d'être plus élevés que ce que en définitive vous allez toucher (maximum 1mois de salaire pour non respect de la procédure et de faibles dommages et intérêts pour rupture abusive )Méfiez des belles promesses et faites un arrangement amiable qui vaut mieux qu'un mauvais procès;Une procédure prud'homale sur deux ans coute un minimum de 4000 euros en avocat pas trop cher.

Amicalement vôtre  
suji KENZO

Par **urli**, le **02/08/2010** à **18:25**

Euh pas d'accord.

On est sur un cas simple...la convention collective est a écarter.

Le PDH soit se faire, dans ce cas, avec un syndicaliste...pas besoin d'un avocat... c'est vite réglé.

Par contre, il faut soigner sa demande.

Bon courage

Par **Paul PÉRUISSET**, le **02/08/2010** à **19:25**

Bonsoir à tous,

Entièrement d'accord avec François alias Urli, mais Suji KENZO a partiellement raison : un mauvais accord vaut mieux qu'un bon procès et cest plus rapide, même si une procédure prud'homale en province dure très rarement 2 ans.

Cordialement à tous,  
Paul PÉRUISSET