



Absence de contrat de travail/ fin de période d'essai oralement

Par **patricia Parret**, le **04/03/2017** à **09:37**

Bonjour

J'ai travaillé 2 jours dans une société sans avoir signé le contrat de travail car il s'agissait d'un remplacement dans l'urgence. Le contrat devait arrivé plus tard.

Au bout de 2 jours on m'a dit de partir et de ne pas revenir,oralement. N'ayant pas de contrat je ne me suis pas inquiétée.Mon employeur déclare aujourd'hui (attestation Pole Emploi) que c'est moi qui ai mis fin à la période d'essai.Quels sont mes droits s'il vous plait?

Merci

Par **P.M.**, le **04/03/2017** à **10:24**

Bonjour,

C'est le problème de ne pas exiger un écrit lorsque l'employeur vous dit de partir...

Il faudrait savoir quelle conséquence cela a pour vous que l'attestation destinée à Pôle Emploi soit rédigée ainsi...

Par **patricia Parret**, le **04/03/2017** à **10:31**

et bien ils n'ont pas encore reçu l'attestation à ce jour mais ils me la demande. les conséquence c'est que normalement je n'ai pas le droit de mettre un terme à la période d'essai de ma propre initiative.

mais je n'ai aucune preuve de ma bonne foi. Pas de contrat de travail, pas de lettre de rupture. Je fais des remplacements y compris pour la fonction publique et il n'est pas rare de recevoir le contrat bien après la période travaillée. Je ne me suis pas méfiée.

Comment prouver ma bonne foi?

Par **P.M.**, le **04/03/2017** à **11:37**

Normalement, l'employeur a 2 jours pour transmettre un CDD de droit privé mais là apparemment, il ne l'a même pas fait...

Sans contrat de travail écrit, il n'y a pas de période d'essai et a la limite cela devient un CDI...

Si vous étiez indemnisée par Pôle Emploi avant, normalement, vous avez le droit de mettre fin à la période d'essai d'un nouvel emploi dans les 3 premiers mois donc cela devrait passer... Sinon, il faudrait voir si l'employeur accepterait de modifier l'attestation...

P.S. : Message croisé avec le précédent, la salariée ne peut plus l'être, tout au plus être toujours inscrite aux effectifs mais l'interprétation que font certains sur "la controverse" en cas de rupture à l'initiative du salarié du CDD ne me paraît pas forcément fondée en raison du motif figurant sur les attestations destinées à Pôle Emploi...

Par ailleurs, il n'est pas forcément utile que la salariée conteste l'absence de période d'essai...

Par **patricia Parret**, le **04/03/2017** à **11:39**

merci de votre réponse. J'ai écrit une lettre recommandée à l'employeur dans ce sens. Je verrai ce qu'il va me répondre . Merci encore.

Par **P.M.**, le **04/03/2017** à **11:43**

Il faudrait surtout voir si Pôle Emploi accepterait de reprendre l'indemnisation...

Par **P.M.**, le **04/03/2017** à **12:41**

Pour l'instant nous n'en savons rien formellement car nous ignorons a priori, à défaut d'avoir les événements datés, si dans le même temps où il y avait rupture du contrat, l'employeur ne transmettait pas le CDD éventuellement par voie postale car c'est ce qui est prévu au Code du Travail...

D'autre part, il ne me paraît pas judicieux pour la salariée de prétendre qu'il n'y avait pas de période d'essai pour compliquer les choses et retarder son indemnisation...

Je rappelle qu'en cas d'abandon de poste dans le cadre d'un CDI, l'employeur n'est pas forcé de procéder au licenciement et la salariée n'a pas la preuve qu'on lui a demandé de partir...