



Contrat non signé et abandon de poste

Par **Oli Fourn**, le **26/11/2017** à **17:47**

Bonjour,

J'ai commencé un nouvel emploi le 25 octobre. J'ai signé un contrat pour une période d'essai. Le 1er novembre, j'ai signé un CDD pour une période de 1 mois.

En date du 11 novembre, j'ai réclamé mes papiers (cdd que j'avais signé), ma fiche de paie et mon salaire pour le mois d'octobre. Et on m'a simplement répondu, que la DRH n'avait pas encore signé le contrat, que si j'étais pressé pour mon salaire... la porte était grande ouverte et que je n'avais pas à partir. Le tout sur un ton méprisant.

L'erreur que j'ai faite, c'est que je suis parti sur le champ donc 'abandon de poste'

A ce jour, je n'ai toujours pas reçu mon salaire d'octobre, ni les jours travaillés en novembre, ni mon contrat, ni fiche de paie, ni attestation pole emploi.

A chaque fois que je me rends au magasin, on me dit que la responsable n'est pas là, de revenir un autre jour.

J'ai déclaré avoir travaillé à pole emploi et à ce jour, ne peux le prouver et donc je ne peux toucher le complément pole emploi auquel j'ai droit pour le mois d'octobre.

Quel est la solution ? vous remerciant d'avance, cordialement

Par **P.M.**, le **26/11/2017** à **18:18**

Bonjour,

Il faudrait que vous précisiez si le CDD que vous avez signé le 1er novembre correspondait à l'embauche du 25 octobre mais il devait avoir un autre motif de recours que la période d'essai et donc était apparemment d'une durée d'un mois...

Lors de l'embauche il aurait dû vous être remis la Déclaration Unique d'Embauche...

Vous ne pouvez pas avoir reçu d'attestation destinée à Pôle Emploi puisque le contrat de travail n'est pas formellement rompu et votre salaire étant quérable, il faudrait maintenant je pense envoyer une lettre recommandée de mise en demeure à l'employeur en lui indiquant qu'en date du 11 novembre vous avez réclamé pour la *xième* fois votre salaire d'octobre et que comme il n'était pas prêt vous avez dû prendre acte oralement de la rupture du contrat de travail, que depuis vous vous êtes présenté plusieurs fois depuis sur votre lieu de travail mais que vous ne l'avez toujours pas obtenu pas plus que celui de novembre...

Parallèlement, il faudrait saisir le Conseil de Prud'Hommes pour qu'il valide votre pris d'acte de rupture...

Si vous étiez indemnisé par Pôle Emploi précédemment, normalement, cela ne devrait pas

vous faire perdre vos droits restants...

Par **miyako**, le **26/11/2017** à **19:01**

Bonjour,

Avant de saisir le CPH, il faut prouver l'embauche, avez-vous bien un double du CDD signé par les deux parties. Ce ne semble pas être le cas??

Donc essayer de recueillir le maximum de témoins qui pourront attester que vous avez bien travaillé là. Car l'employeur va prétendre ne vous avoir jamais vu.

A partir de ce moment, vous pourrez monter un vrai dossier solide, et aller devant le CPH, en référé, pour les salaires, sur le fond pour la rupture anticipée du CDD.

L'employeur doit vous avoir déclaré,.

Sa manière de faire (à vos dires) ne me semble pas du tout honnête.

L'abandon de poste est lui absolument justifié par le non paiement du salaire.

Il faut immédiatement, sans délais, envoyer une lettre recommandée AR, en exigeant votre salaire dû et en mentionnant que vous ne retournerez pas travailler tant que votre salaire ne sera pas versé et que vous saisirez le CPH pour demander la rupture anticipée de votre CDD aux torts de l'employeur, voir travail dissimulé. Je pencherai plutôt pour la seconde version.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **26/11/2017** à **19:21**

L'intéressé nous dit qu'il n'a pas le double du CDD signé par les deux parties...

Avant de recueillir des témoignages et de se lancer dans une démarche inutile et qui risque de s'avérer longue, il faudrait d'une part que le salarié n'ait pas un double de la DUE à laquelle j'ai fait allusion et d'autre part que l'employeur conteste qu'il a travaillé...

Un abandon de poste n'est jamais justifié puisque c'est une procédure non prévue...

C'est bien ce que j'ai conseillé d'envoyer une lettre recommandée de mise en demeure mais demander une résiliation judiciaire du contrat de travail par le Conseil de Prud'Hommes peut durer des mois voire des années pour arriver au même résultat que la prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, c'est donc une mauvaise solution en l'occurrence qui en plus ne débloquera pas la situation vis à vis de Pôle Emploi...

Par **miyako**, le **26/11/2017** à **21:10**

Bonsoir,

lorsqu'un salarié n'est pas payé, il a parfaitement le droit de refuser de continuer à travailler, on ne travaille pas gratuitement;

Avec une ordonnance de référé, le salarié peut prendre acte de la rupture aux torts de l'employeur et s'inscrire immédiatement à pôle emploi, dans l'attente du procès sur le fond, sauf si le référé, sur demande du salarié, prononce la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Mais, je reste convaincu que dans le cas présent, ce n'est pas déclaré, d'où la nécessité d'avoir

des preuves et des témoins, avant toutes actions devant le CPH.
officiellement, il n'y a pas de contrat de travail, pas de lettre d'embauche, rien qui prouve que réellement il y a eu embauche effective et donc travail; c'est bien là toute la difficulté.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **26/11/2017** à **21:36**

Vous êtes toujours aussi méprisant pour soi-disant prétendre nous apprendre que l'on ne travaille pas pour gratuitement comme si vous vous adressiez à des imbéciles...
Mais moi je vais vous apprendre autre chose que visiblement vous ne savez pas c'est que si un salarié se met en abandon de poste, il renverse pratiquement les faits car il devient fautif et l'intéressé en est bien conscient...
Ce n'est pas au moment d'un référé que l'on prend acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur mais en justifiant la justifiant au moment où elle est effective car entretemps, l'employeur pourrait même engager une procédure disciplinaire et en plus vous lui suggériez demander la résiliation anticipée du CDD aux torts de l'employeur ce qui correspond à une résiliation judiciaire qui ne pourra être décidée que devant le Bureau de jugement donc dans plusieurs mois voire plus d'un an et entre temps, le salarié devrait continuer à travailler...
Vous êtes toujours convaincu sans aucun élément si ce n'est le pifomètre et régulièrement les faits vous contredisent...
Il n'y a pas que des témoins qui peuvent prouver que le salarié à travailler, par exemple une description des locaux et/ou des travaux effectués peuvent suffire mais nous n'en sommes pas encore là et c'est bien pourquoi j'ai commencé par évoquer la DUE...

Par **Oli Fourn**, le **27/11/2017** à **21:14**

merci pour vos réponses, mais j'avoue ne pas comprendre grand chose à vos termes juridiques.
donc si j'ai bien compris, je peux faire un rar réclament mon salaire du mois d'octobre (correspondant au contrat de ma période d'essai que j'ai en ma possession). Pour le reste, trouver des témoins risque d'être délicat, je ne pense pas qu'une personne travaillant dans le magasin voudra risquer sa place pour moi qui n'y suis resté que 15 jours !!
Ce qui m'importe surtout, c'est d'avoir mon salaire et mon attestation pole emploi pour pouvoir faire mon actualisation et toucher au moins mon complément assedic auquel j'ai droit pour le mois d'octobre (qui ne me sera pas versé tant que je n'aurai pas fourni de fiche de paie).

Par **P.M.**, le **28/11/2017** à **08:22**

Bonjour,
Vous n'avez pas besoin de témoin comme je vous l'ai dit d'autant plus qu'apparemment vous avez apparemment un exemplaire du contrat de travail même s'il n'est pas signé par l'employeur...

En revanche vous utilisez de votre côté un terme que je ne comprends pas en parlant du "contrat de ma période d'essai" et vous ne précisez pas si vous avez reçu un exemplaire de la Déclaration Unique d'Embauche...

Je vous ai dit avec des termes simples ce qu'il faudrait mettre dans votre lettre :

[citation]il faudrait maintenant je pense envoyer une lettre recommandée de mise en demeure à l'employeur en lui indiquant qu'en date du 11 novembre vous avez réclamé pour la xième fois votre salaire d'octobre et que comme il n'était pas prêt vous avez dû prendre acte oralement de la rupture du contrat de travail, que depuis vous vous êtes présenté plusieurs fois depuis sur votre lieu de travail mais que vous ne l'avez toujours pas obtenu pas plus que celui de novembre...[/citation]

Par **Oli Fourn**, le **28/11/2017** à **11:18**

bonjour,

j'ai un contrat signé par les deux parties pour ma période d'essai du 25 octobre au 31 octobre (période d'essai). Puis le 1er novembre, j'ai signé le CDD pour un mois qui ne m'a pas été rendu signé par la DRH.

Non je n'ai pas reçu de DUE, jamais, même lors de mes autres emploisTapez votre texte ici pour répondre ...

Par **P.M.**, le **28/11/2017** à **11:45**

Je n'y comprends rien car vous ne précisez pas quel serait ce contrat avec période d'essai du 25 octobre au 31 octobre dont l'antériorité rentrait caduc le CDD à compter du 1er novembre...

Par **Oli Fourn**, le **28/11/2017** à **11:57**

il y a noté CDD

Par **P.M.**, le **28/11/2017** à **12:51**

Mais un CDD doit avoir un motif de recours qui ne peut pas être "période d'essai"...

En tout cas, a priori, vous avez bien la preuve d'avoir été embauché à partir du 25 octobre contrairement à ce que prétendait l'adepte du pifomètre...

Par **Oli Fourn**, le **28/11/2017** à **18:50**

Oui j'ai la preuve pour la période du 25 au 31 octobre, mais aucune preuve pour la période du 1er au 30 novembre.

Par **P.M.**, le **28/11/2017** à **19:11**

Pour l'instant, il ne me semble pas que l'on puisse suspecter l'employeur de nier que vous avez travaillé après le 31 octobre, on le saurait éventuellement en réponse à la lettre recommandée dont il serait peu judicieux de retarder l'envoi...

Par **Oli Fourn**, le **01/12/2017** à **11:14**

Merci, courrier envoyé hier... et maintenant on attend !!