

## Pas de contrat de travail écrit, ni signé

Par **rayondesoleildu77**, le **15/05/2019** à **22:22**

Bonjour,

Je suis salarié en cdd du 29/04/2019 au 08/05/2019 enfin presque, puisque je viens de recevoir en date du 15/05/2019 le contrat de travail valable jusqu'au 08/05/2019, non signé par la direction, soit 4 semaines après mon embauche en CDD.

J'ai fait au préalable une réclamation écrite en bonne inuforme demandant mon contrat de travail signé et lui rappeler les sanctions encourus mais pas de réponse de l'employeur, j'ai décidé finalement de me mettre en arrêt maladie jusqu'au 19/05/2019.

Je voudrai juste savoir si finalement cette arrêt maladie est caduque ? Si je peux prétendre à l'extinction automatique du CDD allant jusqu'au 08/05/2019 ? Même si j'ai reçu par envoi postal simple mon contrat de travail non signé par la direction ?

Au pire ai je le droit de demander à l'employeur qu'il soit reconduit jusqu'au 19/05/2019 prenant en compte la période de mon arrêt maladie ?

Je veux juste fuir cet employeur légalement.

Merci à vous.

Bonne soirée.

Par **janus2fr**, le **16/05/2019** à **06:44**

[quote]

j'ai décidé finalement de me mettre en arrêt maladie jusqu'au 19052019

[/quote]

Bonjour,

Je pensais que seuls les médecins pouvaient décider d'un arrêt maladie !!!

Par **P.M.**, le **16/05/2019** à **09:00**

Bonjour,

En tout cas, un arrêt-maladie non professionnelle n'empêche pas que le CDD prenne fin à la date prévue mais il reste que l'employeur aurait dû le transmettre avant un peu plus de 2 semaines puisque c'est dans les 2 jours ouvrables...

Je ne vois pas ce que cela change pour vous qu'il ait pris fin au 08/05/2019 ou qu'il ne prenne fin qu'au 19/05/2019 puisque vous êtes en arrêt-maladie...

Par **rayondesoleildu77**, le **16/05/2019** à **11:29**

Bonjour,

Si c'est pour écrire cela Janus2 autant vous abstenir, bien évidemment que c'est le médecin qui a prescrit l'arrêt maladie jusqu'au 19/05/2019, il a rien de constructif dans votre remarque !

PM, j'ai écrit avoir envoyé un AR de rappel à la loi à l'employeur il me semble, rappelant les obligations, devoir de l'entreprise et les sanctions encourues, je suis au courant qu'il a 48h pour me transmettre le contrat écrit et signé, dépassé de quelques heures le CDD peut être reconduit en CDI et/ou condamnable pécuniairement.

L'extinction du contrat prend officiellement fin le 08/05/2019, sans formalité et justificatif, sauf qu'il est pas signé par la Direction.

Le médecin "je précise au cas où", ma prescrit un arrêt de maladie jusqu'au 19/05/2019 sauf que, si je tiens compte du contrat de travail je ne fais plus parti des effectifs depuis le 08/05/2019. Par déduction mon arrêt est caduc ?

Bref, si vous avez des textes de loi, un vécu personnel, un cas concret.

J'apprécierai le partage d'info. Bonne journée

Légalement puisque le contrat a pris fin le 08/05/2019, mon arrêt du 13/05/2019 au 19/05/2019 n'étant pas au courant puisque je ne l'ai pas reçu dans les temps, est ce que mon arrêt de travail doit être pris en compte de ce fait le contrat reconduit tacitement par l'employeur jusqu'au 19/05/2019, ou est il caduc cet arrêt ?

J'espère avoir été plus clair...

Merci à vous.

Par **P.M.**, le **16/05/2019** à **12:59**

J'ai bien l'impression que vous aviez écrit à l'employeur pour ce que vous appelez un rappel à la Loi mais celle-ci ne précise pas qu'il a 48 h pour vous transmettre le contrat (écrit cela va de soi) et signé mais 2 jours ouvrables sans plus de précision suivant l'[art. L1242-13 du Code du Travail](#) :

[quote]

*Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.*

Pour la requalification en CDI vous semblez ignorer les dernières dispositions légales de l'[art. L1245-1](#) :

[quote]

*Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6, L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.*

***La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.***

[/quote]

Reste à savoir comment la Jurisprudence considérera une telle lacune lorsque l'employeur aura transmis le CDD après même son terme prétendu car nous n'avons pas encore assez de recul....

Votre arrêt n'est pas caduc mais je ne sais donc comment il faut interpréter dans votre cas l'[art. L1243-6](#) :

[quote]

*La suspension du contrat de travail à durée déterminée ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.*

C'est le cas d'un arrêt-maladie...

Soit vous êtes en CDD et il n'y a aucune raison qu'il soit reconduit jusqu'au 19/05/2019 plus qu'à une autre date en dehors de celle prévue, soit vous êtes en CDI...

D'ailleurs, comme je vous l'ai précisé, je me demande ce que cela changerait pour vous que son terme soit fixé au 19/05/2019 plutôt qu'au 08/05/2019 dans la mesure où il serait considéré que vous êtes en CDD...

Par **janus2fr**, le **16/05/2019** à **13:21**

[quote]

Si c'est pour écrire cela Janus2 autant vous abstenir, bien évidemment que c'est le médecin qui a prescrit l'arrêt maladie jusqu'au 19/05/2019, il a rien de constructif dans votre remarque !

[/quote]

C'est juste que votre façon de vous exprimer : "pas de réponse de l'employeur, j'ai décidé finalement de me mettre en arrêt maladie jusqu'au 19/05/2019", pose question...

Par **rayondesoleildu77**, le **16/05/2019 à 13:45**

**Janus2** : je me suis effectivement mal exprimé concernant la prescription du Médecin, mais par déduction vous vous doutez bien que je me suis pas prescrite toute seule un arrêt, juste du bon sens.

Ci joint ; copie de ma lettre AR à la Direction, je pense que ça répondra davantage à votre incompréhension.

**PM** : Ma problématique est mon arrêt de travail salarial, mais si finalement ça n'en est pas un. L'affaire est réglée.

Copie lettre AR (j'ai enlevé les noms)

Madame la Directrice,

J'ai été embauché en CDD au sein de votre établissement à compter du 29.04.2019, en tant que....., jusqu'au 08.05.2019.

Nous sommes le 11.05.2019, je n'ai toujours pas reçu mon contrat de travail, ni document récapitulatif des informations déclarées à l'URSSAF me concernant.

A ce jour, vous ne m'avez toujours pas remis de document écrit décrivant mes principales conditions d'emploi : salaire, qualification, lieu de travail...

Pour rappel :

Pour qu'une embauche soit licite, **un contrat de travail actant la décision doit être établi, signé par les deux parties et délivré au salarié dans les 48h** suivant l'embauche ([article L 1242-13 du Code du travail](#)). Le non respect de cette obligation peut avoir des conséquences graves pour l'employeur.

Exemple de Sanctions pour l'Employeur :

Le bureau du juge peut statuer dans un délai d'un mois après la saisine en faveur du salarié, si le délai de 48h n'est pas respecté, le salarié peut demander une **requalification de son contrat en CDI ainsi qu'une indemnité au moins égale à un mois de salaire** ([article L1245-2 du Code du travail](#)).

**SANCTIONS DU CONTRAT DE TRAVAIL NON SIGNÉ (NON ÉCRIT)**

Indépendamment de la requalification en CDI et du versement de l'indemnité, l'employeur n'ayant pas établi de contrat écrit risque des **sanctions pénales** :

**1 500 € d'amende** pour un contrat à temps partiel ou intermittent ;

**3 150 € d'amende** (7 500 € en cas de récidive) pour un CDD ou un travail temporaire.

A défaut d'exécution de votre part dans le délai susmentionné, je me verrai dans l'obligation d'informer l'Inspection du travail. Je me réserve par ailleurs le droit de vous assigner au Conseil des Prud'hommes afin d'être dédommagé du préjudice causé par ce retard.

Dans l'attente de votre réponse, je vous prie de bien vouloir accepter, Madame la Directrice, mes respectueuses salutations.

Mme.....

Par **janus2fr**, le **16/05/2019 à 13:54**

[quote]

**Janus2** : je me suis effectivement mal exprimé concernant la prescription du Médecin, mais par déduction vous vous doutez bien que je me suis pas prescrite toute seule un arrêt, juste du bon sens.

[/quote]

Bon, vous ne semblez toujours pas voir ce qui peut interpeler dans vos propos...

Vous nous dites, "puisque l'employeur refuse de me répondre, je me mets en arrêt maladie". Vu d'ici, on a un peu de mal à voir le lien de cause à effet (en quoi l'absence de réponse de l'employeur est cause d'une maladie suffisamment grave pour vous empêcher de travailler). En clair, on ne peut s'empêcher de penser à un arrêt de complaisance...

Par **rayondesoleildu77**, le **16/05/2019 à 14:43**

Janus2 vous semblez pas mal borné et faire une fixation sur mes propos. Je lis et comprends ce que vous me dites malgré tout. Pour une meilleure compréhension je vous ai transmis mon courrier adressé à l'employeur pour manquement à ses devoirs et obligations.

Le medecin m'a prescrit un arret maladie pour raison médicale, point.

Pour rappel le contrat etait effectif jusqu'au 08052019 et non signé de surcroît. Cet Arret maladie du 130519 au 19052019 m'empêche de travailler pour des raisons medicales, personnelles et confidentielles. Mais ne faisant plus parti des effectifs depuis le 08052019, l ne peut donc pas s'agir d'un arret de complaisance, si je me fie au contrat de l'employeur, reçu hors délai.

Par **P.M.**, le **16/05/2019** à **16:02**

[quote]

*Ma problématique est mon arrêt de travail salarial, mais si finalement ça n'en est pas un. L'affaire est réglée.*

[/quote]

Je me demande ce qui vous ferait dire cela car si vous avez l'ancienneté requise auprès de l'assurance maladie par un autre travail, l'arrêt-maladie vous permet d'être indemnisé par la Sécurité Sociale sans pour autant prolonger le CDD....

Je ne me permets pas de vous dire que c'est un arrêt de complaisance mais cela pourrait être le cas pour bénéficier de cette indemnisation et en raison de votre formulation :

[quote]

*J'ai fait au préalable une réclamation écrite en bonne "inuforme" demandant mon contrat de travail signé et lui rappeler les sanctions encourus mais pas de réponse de l'employeur, j'ai décidé finalement de me (faire) mettre en arrêt maladie jusqu'au 19/05/2019 (par le médecin traitant).*

[/quote]

Nous avons donc vu que votre lettre ne correspond pas à la législation actuelle sous réserve de la Jurisprudence à venir et aux [art. L1248-1 à 11](#) pour les dispositions pénales sans préjuger de la décision du Juge...

Je vous accorde que le fait que le CDD soit non signé par l'employeur peut aussi poser problème...

Par **rayondesoleildu77**, le **16/05/2019** à **16:44**

PM : Je trouve que l'on s'égare

"Je me demande ce qui vous ferait dire cela car si vous avez l'ancienneté requise auprès de l'assurance maladie par un autre travail, l'arrêt-maladie vous permet d'être indemnisé par la Sécurité Sociale sans pour autant prolonger le CDD.... Je ne me permets pas de vous dire que c'est un arrêt de complaisance mais cela pourrait être le cas pour bénéficier de cette indemnisation et en raison de votre formulation"

J'ai mal formulé, je me suis mal exprimé, c'est un fait.

Si j'engage une procédure prud'homale, la décision reviendra au seul juge d'engager des sanctions civiles et/ou pénales.

Je pensais que ma question était simple, je voulais juste savoir à la base, puisque ne faisant plus parti des effectifs à la date du 080519.

- Si mon arrêt travail concernait du coup l'employeur ou pas ?

Mais si vous ne savez pas c'est pas grave. Bonne journée

Par **P.M.**, le **16/05/2019** à **16:58**

Pour ma part, je ne m'égare pas puisque je vous réponds exactement à ce que vous avez formulé aussi complètement que possible car ce n'est pas moi qui pose les interrogations et aborde les différents volets de la situation...

Je pense avoir été clair depuis le début en vous indiquant que l'arrêt-maladie non professionnelle (qu'il intervienne pendant le CDD ou après) **n'empêche pas que le CDD prenne fin à la date prévue...**

Je ne sais pas en revanche exactement ce que vous voulez savoir par : "Si mon arret travail concernait du coup l'employeur ou pas ?" mais il ne peut plus apparemment le concerner puisqu'il a pris effet après le terme du CDD si celui-ci est reconnu, en tout cas, il ne peut pas le prolonger comme vous le souhaiteriez apparemment ardemment mais sans aucune base légale et sans que vous y auriez en plus intérêt...

Par **rayondesoleildu77**, le **16/05/2019** à **18:13**

PM : Vous me parler d'indemnisation par la sécurité sociale, et d'un autre travail, j'ai mentionné cela quelque part ? "J'ai fait au préalable une réclamation écrite en bonne "uniforme" demandant mon contrat de travail signé et lui rappeler les sanctions encourues mais pas de réponse de l'employeur, j'ai décidé finalement de me (faire) mettre en arret maladie jusqu'au 19/05/2019 (par le médecin traitant)". J'ai mal formulé, désolé. Merci pour l'info, mais j'ai pas assez cotiser pour prétendre à une indemnisation quelconque.

Revenons à l'essentiel svp:

Depuis le début je parle de mon arret de travail salarial (donc déclaré en tant que salarié), mais je ne pouvais pas savoir que je ne faisait plus parti des effectifs puisque j'ai reçu le Contrat non signé tardivement et erroné de surcroit, mais ça je ne pouvait pas le savoir non plus. S'il avait été non professionnel cet arret maladie, je ne me poserait pas autant de question. Mais il est déclaré professionnellement par mon médecin traitant.

Mon souhait n'est absolument pas de le prolonger ardemment, mais de trouver une solution, un arrangement à l'amiable qui ne me mettrait pas dans une situation inconfortable vis à vis de cet employeur.

Pour moi le contrat de travail que j'ai sous les yeux prend fin de plein droit le 08052019 et sans formalité.

C'est, cet arret de travail pro qui me pertube.

Nath

Par **P.M.**, le **16/05/2019** à **18:38**

Je parle d'indemnisation par la Sécurité Sociale sous réserve de la condition d'ancienneté à l'Assurance maladie pour vous signifier que l'arrêt-maladie n'est pas caduc comme vous l'indiquiez...

Je ne sais pas ce qu'est une réclamation en bonne "uniforme" mais éventuellement en bonne et due forme...

Depuis le début aussi je vous ai répondu sur votre arrêt-maladie et exclusivement à cela dans mon message du 16/05/2019 09:00 et suis revenu à ce que vous appelez l'essentiel dans mon précédent message...

Puisque vous m'avez intimé de ne pas me mêler de ce que seul le Juge peut décider, je ne peux que me placer dans le cas où le CDD est reconnu, ce que j'ai spécifié...

Pour qu'une maladie soit reconnue professionnelle, il faut en faire la demande à la CPAM et qu'elle soit reconnue ainsi, il m'étonnerait que cela ait été fait surtout pour un arrêt de 12 jours, en tout cas, vous ne l'avez pas mentionné...

Pour la énième fois, je ne vois pas en quoi cela vous perturbe plus que le CDD prenne fin au 08/05/2019 sauf si vous aviez l'intention de demander une requalification du CDD en CDI, alors que cette possibilité est restreinte par les dernières dispositions légales mais encore une fois, je ne vois pas comment en tant que CDD, il pourrait être prolongé et ce que cela apporterait comme solution à une situation que vous estimez inconfortable...

Dans l'immédiat, il n'y a pas d'arrêt-maladie à caractère professionnel à moins que ce soit suite à un accident du travail, ce que vous n'avez pas mentionné non plus...

Par **rayondesoleildu77**, le **16/05/2019** à **19:32**

PM ; je vous dois des excuses, je reconnais volontier, que vous avez répondu à toutes mes interrogations, malgré mes formulations imprécises et mon manque de tact.

Votre dernier message, m'éclaircit davantage sur la situation.

Mille Merci.

Je vous souhaite un bon appétit et une bonne fin de soirée. 😊