



CDI non signé - Cas de Rupture

Par **Kevin PINTET**, le **10/05/2017** à **11:55**

Bonjour,

Je travaillais en CDI dans mon ancienne entreprise quand on m'a contacté pour un nouveau boulot bien mieux payer.

J'ai engagé une rupture conventionnel avec mon ancien patron qui a été accepté sans probleme.

Depuis le 02 mai 2017 je travail dans mon nouvelle entreprise, à savoir que par téléphone on m'a donner les grandes lignes de mon nouveau contrat. J'ai demandé une promesse d'embauche avant de quitter mon ancienne entreprise que j'ai reçu peu de temps après.

Le 02 mai je commence à travailler, à savoir que j'ai un poste administratif et de gestion d'équipes mais que mon contrat stipule que je suis un ouvrier d'exécution en tant que monteur en ligne (panier + transport)! Pour moi, je devais avoir un contrat ETAM et non d'ouvrier. De plus le contrat présenté avait plusieurs clauses telle qu'une clause de mobilité, astreinte, etc qui ne me convenait pas.

A ce jour je travail dans les bureaux depuis une semaine et je ne veut pas signer un contrat qui ne correspond pas à mon poste. Le patron du groupe apprenant que je ne veuille pas me plier à ses exigences pour contourner le fisc, me demande de signer le contrat pour rendre valable la période d'essais et ainsi couper court à mon contrat.

Or je ne veut pas signer le contrat pour ensuite recevoir une paye que de une semaine pour le mois prochain.

Donc en concret je suis embauché en CDI ORAL avec aucun texte nous reliant or la promesse d'embauche.

Ma question est : Le patron peut me licencier sans aucun motif du fait que je ne soit pas protéger par un contrat écrit ?

Ensuite : Pour mettre fin à ce CDI ORAL es ce mieux que je demande une rupture conventionnelle (qui dure 1 mois de procédure compris la période d'homologation) avec une demande d'indemnité par compenser ce petit salaire et me dédommager de la sortie de mon ancien travail ?

Ou alors signer le contrat proposer le 02 mai, en fin mai pour que je lance ou l'employeur lance la procédure de rupture via la période d'essais et que je puisse recevoir un salaire descend le mois suivant ?

Par **P.M.**, le **10/05/2017** à **13:49**

Bonjour,

Vous parlez de promesse d'embauche mais il semble qu'elle ne soit pas plus écrite... Sans contrat de travail écrit, vous êtes réputé en CDI sans période d'essai et donc l'employeur ne peut pas le rompre sans respecter la procédure de licenciement en le motivant...

C'est vous qui avez décidé de quitter votre précédent travail sans aucune garantie apparemment mais maintenant c'est à vous de décider aussi ce que vous voulez faire sachant que l'employeur n'acceptera pas forcément une rupture conventionnelle et que si vous signez le nouveau contrat elle ne s'applique pas pendant la période d'essai... Il risque de vous dire que si vous n'êtes pas content, c'est à vous de rompre la période d'essai ou de démissionner...

Par **Kevin PINTET**, le **10/05/2017** à **15:57**

Je veux ne pas continuer dans cette entreprise, pour ça deux solution. Soit je signe le contrat CDI et mon employeur fait valoir la période d'essais comme rupture, soit j'oblige mon employeur à me faire une rupture conventionnel au CDI tacite, en demandant un dédommagement financier pour la rupture de mon ancien CDI ou même pour le filoutage qu'il m'impose pour bosser chez lui. J'ai demandé un contrat ETAM à 1600€ net qui m'as été refusé, je voulais le même salaire qu'avec leur contrat d'ouvrier avec transport + panier. J'ai regarder sur internet et le patron aurait de gros probleme si je contacte l'inspection du travail. Car mon poste effectif n'es pas celui de la fiche de paye ni même du contrat proposé (et même sur la promesse d'embauche). J'aurais presque envie de ne pas leur facilité la tâche et de leur obliger à me faire une rupture conventionnelle avec une indemnité qui me convienne pour partir. Quand pensez vous ? (Il y en a marre de ces entreprise véreuse qui profite de l'ignorance et du besoin d'argent des gens) J'ai 24 ans et c'est la 4 ieme fois qu'on bafoue mes diplômes et le poste que j'occupe. J'ai fait a ^plusieur reprise des emplois de technicien d'études qui été qualifier sur ma fiche de paye en tant que dessinateur ou aide chiffeur ou même pour le cas présent manoeuvre sur chantier alors que sur la signature des mail qui m'ont prévu il y a écrit : Responsable d'activité. J'en est marre et veut leur faire payer ! qu'en pensez vous ?

Par **P.M.**, le **10/05/2017** à **16:34**

Je me demande bien comment vous pourriez obliger l'employeur à conclure une rupture conventionnelle même par la force en plus avec dédommagement concernant la rupture de votre ancien contrat...

Un chef d'équipe dans de nombreuses Conventions Collectives n'est pas pour autant ETAM... Si vous ne travaillez pas sur chantier(s), vous n'avez pas droit aux indemnités de transport et de panier...

Je ne vois pas ce que l'Inspection du Travail viendrait faire dans un tel conflit et quels problèmes elle pourrait lui causer...

Vous ne précisez toujours pas si vous avez une promesse d'embauche écrite et ce qu'elle

indique car dans ce cas, elle vaudrait contrat de travail...

Vos expériences précédentes auraient dû vous conduire à une plus grande prudence au moment de l'embauche et même avant...

Par **Kevin PINTET**, le **10/05/2017** à **16:53**

La promesse d'embauche est bien écrite, il y a d'inscrit qu'il m'embauche à partir du 2 mai 2017 en tant que MONTEUR EN LIGNE COEF 150 (manœuvre N1P1). Le travail que j'occupe est responsable d'activité autrement dit je suis dans mon bureau toute la journée à prévoir la réalisation des chantiers pour les 3 équipes que je gère. Je pense qu'il ne veulent pas d'un responsable de site qui est en conflit avec la direction. De plus il paraît que cette pratique est interdite surtout si je n'es pas accepter ce filoutage en ne signant pas. Vous pensez qu'il accepterait de me laisser dans cette situation ? A savoir que il y a plusieurs clauses dans le contrat que je pense qu'il veulent sur un employé. Par exemple la clause de mobilité pour licencier un employé qui leur plaît plus en lui proposant une mutation motivé par des besoins plus important sur un site ce trouvant a des centaines de kilomètre de mon lieu de résidence.

Par **P.M.**, le **10/05/2017** à **17:02**

Donc la promesse d'embauche peut valoir contrat de travail et je ne vois pas où il y a filoutage...

La clause de mobilité doit répondre à des conditions de validité mais je ne vois pas le rapport...

En tout cas, vous ne travaillez pas sur chantier et resterait à prouver les fonctions réellement accomplies mais ce n'est pas l'Inspection du Travail qui pourrait en juger mais le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Kevin PINTET**, le **10/05/2017** à **17:08**

Bien pour moi le filoutage viens du faite qu'ils ne veulent pas me faire un contrat ETAM avec un salaire qui me convient (sans parler des conventions collectives) mais qu'ils me proposent un contrat OE avec le panier et le déplacement ZONE 3 alors que je ne bouge pas et que je mange chez moi. Ils m'ont dit que c'est pour payer moins de charges car apparemment c'est préférable pour eux de me faire un contrat OE avec panier + transport (résultat 1600 net par mois) qu'un contrat ETAM sans panier + transport avec un salaire a 1600 net par mois. C'est légale de faire ça ? (je croyais que l'inspection du travail été sensé vérifier des cas de ce style)

Par **Kevin PINTET**, le **10/05/2017** à **17:14**

Es ce légale que mon poste sur ma fiche de paye ne corresponde pas au poste effectué ?

Par **P.M.**, le **10/05/2017 à 17:15**

Vous avez un contrat de travail avec la promesse d'embauche et si sous prétexte de ne pas donner le salaire que voudrait un salarié, l'employeur se livre à du filoutage, cela serait très répandu...

Même si vous étiez sur chantier et que vous mangiez chez vous, vous n'auriez pas droit au panier mais ce n'est pas clair puisque vous indiquez ne pas les percevoir pas plus que les indemnités de transport...

Maintenant, si vous y tenez, il pourrait tout simplement vous envoyer sur chantiers...

Par **Kevin PINTET**, le **10/05/2017 à 17:46**

Non c'est impossible car il faut des habilitations électriques pour intervenir sur un chantier que je n'es pas, donc vous me conseillez de signer le CDI pour mettre en pratique la rupture de la période d'essais ? j'ai prévu avec la direction de me couper le 30 mai si je signe ce CDI.

Par **P.M.**, le **10/05/2017 à 19:42**

C'est effectivement une possibilité si vous n'arrivez pas à négocier, en respectant le délai de prévenance maintenant de 48 h...

Par **Kevin PINTET**, le **11/05/2017 à 16:41**

Ok, je vous remercie beaucoup pour votre aide, à bientôt.