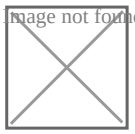

CDI non rémunéré jusqu'à septembre

Par **mouse01**, le **06/05/2020** à **21:36**

Bonjour,

Voilà j ai signé un CDI le 9 mars 2020, à l issue je devaire faire une formation interne à l entreprise du 16 au 31 mars 2020 puis prise de poste le 31 mars 2020.

Le 16 mars 2020 la formation est annulé suite à l l'epidemie.

Depuis le 9 mars 2020 je ne perçois aucun revenu de l entreprise ni de chômage partiel.

Je n est pas été également déclaré à l urssaf.

Le 6 mai 2020 je reçois un courriel m'annonçant que l activité reprendra en septembre 2020.

Je commence à rencontrer des difficultés financières je ne c est pas comment faire jusqu'à septembre

Pourriez-vous me conseiller car ma situation financière devient compliqué septembre ca va faire loing.

Mercis pour vos conseils.

Renaud

Par **P.M.**, le **07/05/2020** à **17:46**

Bonjour,

Normalement, une promesse d'embauche ou l'engagement formulé par un contrat de travail doit être respecté même si survient le confinement en raison d'une épidémie / pandémie telle que le covid 19...

C'était donc à l'employeur de trouver une solution éventuellement dans le cadre d'une activité partielle (chômage partiel) mais qui ne devrait pas perdurer jusqu'en septembre 2020...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **miyako**, le **08/05/2020** à **13:54**

Bonjour,

Et surtout bien vérifier que l'on vous a bien déclaré ,car çà c'est une grave infraction.

Depuis le 31 mars vous devriez être indemnisé en activité temps partiel avec un minimum de 8.03€ de l'heure.Votre formation en mars aurait du faire également l'objet d'une déclaration activité temps partiel rémunérée à 100%(au mois de mars c'était possible)

Même si l'employeur n'a pas fait de demande ,il doit obligatoirement vous payer sur cette base.

Il faut d'urgence agir ,car il est encore temps pour l'employeur de rectifier son erreur.

Voyez d'urgence un défenseur syndical afin d'éviter la case prud'hommes,car je ne vous cache pas qu'en ce moment les prud'hommes ont d'énormes difficultés à fonctionner.

Néanmoins les référés fonctionnent pour les urgences uniquement.

Envoyez un email à votre employeur pour lui demander des explications et surtout la copie de votre déclaration d'embauche .Gardez bien tous les documents afin de prouver votre bonne foi.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **08/05/2020** à **14:26**

Bonjour,

Il n'y a pas besoin de vérifier s'il y a eu déclaration à l'URSSAF puisque vous savez déjà que cela n'est pas le cas...

Dès le début du contrat de travail, la déclaration devait être effective...

Contrairement à ce que l'on a pu lire par certains qui indiquaient que l'activité partielle (chômage partiel) n'était pas possible puisque le salarié n'avait pas travaillé avant, elle s'avère l'être mais c'est à l'employeur de trouver la solution et pas à vous car il ne peut pas s'exonérer de respecter son engagement...

Les Conseils de Prud'Hommes devraient fonctionner de nouveau à partir de lundi 11 mai 2020, même s'ils ont accumulé un certain retard et un défenseur syndical ou un avocat spécialiste devrait utilement vous conseiller pour déjà le mettre en demeure éventuellement par lettre recommandée avec AR...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Visiteur**, le **08/05/2020** à **15:29**

Bonjour

Juste un ajout si cela peut être un complément utile, car la question est parfois posée;

Même si le contrat de travail contient une période d’essai, l’employeur n’a pas le droit de le rompre, y compris en cas d’absence d’activité.

Par **P.M.**, le **08/05/2020** à **16:42**

Pour que l'employeur puisse tester la compétence du salarié, il faut qu'au moins le contrat de travail ait commencé son exécution, d'autre part la rupture de la période d'essai ne doit pas être abusive...

Par **miyako**, le **09/05/2020** à **13:19**

Bonjour,

Comme il n'y a pas eu de déclaration d'embauche,vous êtes donc libre et pouvez rechercher un autre emploi,car je crains que d'ici septembre ,il y ait une vague de licenciement eco ou que votre employeur n'existe plus.....

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **09/05/2020** à **17:32**

Bonjour,

Vous devriez faire respecter vos droits et peu importe ce qu'il adviendrait ensuite à l'entreprise, toutes ne vont pas disparaître et ce qui était déclaré urgent pour prendre date et rectifier l'erreur ne l'est pas moins maintenant...

Par **miyako**, le **10/05/2020** à **11:35**

Bonjour,

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Une telle affaire serait renvoyée au fond .Avec des délais de plus d'un an minimum .

L'affaire est plaidable,mais surtout éviter un avocat payant .Demandez l'aide Juridictionnelle si vous y avez droit. Ou un défenseur syndical ,si il accepte de défendre le dossier qui nécessite beaucoup d'interventions ,afin d'obtenir toutes les preuves contre l'employeur.

Le mieux serait que votre employeur accepte de vous déclarer rétroactivement à l'urssaf et fasse une demande rétroactive d'indemniisation temps partiel.Essayez de négocier.L'urssaf devrait faire preuve de tolèrance à son egard (exceptionnelle) ,vu la situation actuelle.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **10/05/2020** à **12:09**

Bonjour,

Vous pouvez aussi avoir avec un de vos contrats d'assurances une garantie protection juridique qui couvre un tel conflit mais **ce n'est pas parce que l'on se rapproche d'un défenseur syndical ou d'un avocat spécialiste que l'on doive obligatoirement engager une procédure, ils peuvent aussi être de bons conseils...**

Un contrat de travail est déjà une preuve amplement suffisante...

L'employeur devrait savoir ce qu'il doit ou aurait dû faire...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés