Image not found or type unknown

Travail non rémunérer (employeur abusif)

Par **viper55**, le **15/12/2008** à **11:46**

bonjour, je vous envoie ce message car j'ai un souci. Enfaite j'ai travaillé pendant quelques jours dans un magasin électroménager et le patron m'a dit qu'il me prennait pour me tester moi j'en ai donc conclu qu'il me prennait a l'essaie et quand cette période c'est terminé étant donné que financièrement il pouvait pas me prendre soit disant, j'ai donc demande de me payer mes jours de travaille et c'est la qu'il m'a répondu ben enfaite comme il n'y avait pas eu de contrat et bien qu'il n'avait pas l'intention de me payé. alors voilà m'a questions.

Je voudrais savoir si il est en droit de faire ça?

merci pour vos réponse

coordialement M. CLAUDE

Par **psychollama**, le **15/12/2008** à **14:01**

Bonjour viper55,

Le principe est que tout travail mérite salaire. Votre employeur aurait dû vous faire signer un contrat s'il avait voulu que celui-ci soit à durée déterminée, ou pour préciser les modalités de la période d'essai dans le cadre d'un CDI.

Ici rien de tout cela n'a été fait. Vous devez donc considérer qu'il existe un CDI non écrit entre votre employeur et vous. L'employeur doit donc vous verser un salaire, des indemnités pour rupture abusive du CDI, indemnités de congé payé etc.

Selon la durée de votre travail effectif, vous devrez toucher le SMIC horaire et essayer de négocier une compensation laissée à votre libre appréciation (si vous avez travaillé une semaine par exemple, demander un mois de salaire semble correct, mais vous êtes libre de faire une proposition différente).

Avant de saisir le Conseil des prud'hommes, demandez à vos anciens collègues ou à des clients une attestation sur l'honneur qui viendra confirmer votre travail pendant ces quelques jours. Après cela, demandez un rendez-vous à votre ancien employeur, pour lui faire remarquer que vous devez être payer, et que lui s'est rendu coupable de travail dissimulé.

Surtout, ne vous rendez pas seul à l'entretien, demandez à un salarié, de préférence délégué

du personnel ou délégué syndical, d'être présent, pour qu'il puisse témoigner s'il y a lieu du contenu de votre conversation.

N'hésitez pas à prendre contact avec un avocat pour vous guider dans cette procédure. Bon courage.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés