



Virée, fin de période d'essai, ou fin de contrat ???

Par **camil_lyre**, le **06/11/2017** à **01:34**

Bonjour à tous et toutes !

Voilà quelques mois (depuis Août) que je travaille dans la grande distribution.

J'ai signé un contrat dans un de leurs magasins, qui stipulait que ma période d'essai était de deux mois. Ne correspondant pas au profil que demandait mon employeur, il m'a notifié, deux semaines avant, que je ne resterai pas dans ce magasin après la période d'essai, puis m'a fait signer une "notification de fin de contrat", si je puis appeler cela comme ça.

Cette personne m'a par la suite conseillé à l'un de ses collègues directeur pour, encore une fois, travailler dans un de leurs magasins.

Une petite semaine plus tard, début Octobre.

Ce directeur m'appelle pour me faire passer un entretien, qui se passe plutôt bien. Il m'appelle par la suite pour me dire que je commence le lundi matin (soit 2 jours plus tard).

Plusieurs problèmes commencèrent alors à se poser, puis à s'entasser:

1-Il ne m'a pas fait signer de contrat. Lorsque je lui en ai parlé la première fois, il m'a dit qu'il n'avait pas encore reçu mon dossier, mais que de toute façon, j'étais bien présente officiellement dans le magasin (ce qui se confirmera par la suite).

C'est seulement après en avoir parlé à mon ancien directeur (deux semaines après avoir commencé) qu'il m'a dit qu'il y avait eu un problème informatique lors de l'impression de mon contrat, et qu'il lui était impossible de le rééditer.

2-Ayant arrêté mes études, j'ai besoin d'argent pour payer nourriture/appart'/futurs études...

J'ai donc fait des heures supplémentaires... Beaucoup d'heures supplémentaires.

-> ~11h d'heures sup' en 5 jours, sachant que je suis sur des semaines de 6j*6h.

-> DONT 1 jour durant lequel j'ai fait 4h30 d'heures supplémentaires

Évidemment, le lendemain j'étais malade, impossible de me lever.

Est-ce légal ?

3- Et le meilleur pour la fin:

Je lui ai demandé à plusieurs reprises de quelle durée était mon contrat.

J'ai évidemment eu droit à plusieurs réponses: on verra plus tard, je ne sais pas, ça reste à voir, ça dépend de vous, etc.

Voilà la fin de la semaine (samedi 4/11). L'un de mes managers me dit qu'il m'appellera pour m'informer de mes horaires, et que ça dépendait de la prise de congés ou non d'un de mes collègues.

Le soir arrive, après plusieurs coupures, et problèmes d'organisations, on arrive finalement à se parler:

"Alors, apparemment ton contrat s'est terminé aujourd'hui, c'était vraiment ton dernier jour. Le directeur m'a dit t'en avoir informé il y a une semaine"

Moi: "Je n'ai pas été informée de cela, d'aucune façon, et à aucun moment"

M.: "Appelle le directeur lundi, je parlerai avec lui pour savoir ce que tu dois faire ou non !"

Et quelques blabla de plaintes de ma part.

De deux choses l'une: je ne savais pas si j'étais en période d'essai, ni en CDI, ni en CDD, ni combien de temps durait mon contrat (si jamais il y a lieu d'y avoir durée déterminée), ni si je remplaçait quelqu'un,...

Et j'ai été mise sur le fait accompli samedi soir, par téléphone, par mon manager.

Questions:

Qu'est-ce qui est légal dans tout ça ? Qu'est-ce qui ne l'est pas ?

Que puis-je faire actuellement ?

Est-il en tort ? Le suis-je ?

Vais-je travailler demain ? Ou est-ce que ce pourrait être considéré comme un abandon de poste ?

Merci d'avance de votre aide.

Bonne fin de nuit !

Par **janus2fr**, le **06/11/2017** à **06:56**

Bonjour,

Puisque vous n'avez pas signé de contrat, vous êtes tout simplement en CDI à temps plein sans période d'essai.

Pour rompre ce contrat, l'employeur ne peut que procéder à votre licenciement, donc en avoir un motif et respecter la procédure. On est loin de cela ici...

Par **P.M.**, le **06/11/2017** à **08:36**

Bonjour,

Pour les heures supplémentaires, en dehors de la journées où vous avez travaillé apparemment plus de 10 h, une semaine peut avoir jusqu'à 48 h de temps de travail effectif et 44 h sur une moyenne de 12 semaines...

Malheureusement, les choses ne sont plus forcément aussi simples puisque de nouvelles dispositions légales indiquent que l'absence de transmission d'un CDD dans les 2 jours ouvrables de l'embauche ne permettent pas à elle seule sa requalification en CDD...

Nous nous trouvons donc en absence de Jurisprudence devant pratiquement un vide juridique pour analyser votre situation...

En revanche je vous conseillerais de vous présenter sur votre lieu de travail afin d'obtenir un écrit comme quoi vous ne devez plus venir travailler et si vous n'y arrivez pas d'envoyer immédiatement une lettre recommandée avec AR à l'employeur relatant les faits...