

refus de signer un contrat de travail

Par **OLIV316**, le 11/01/2011 à 21:57

bonjour,

j'ai été embauché le 27 septembre 2010 sous la convention syntec

je n'ai toujours pas signé de contrat de travail , ma période d'essai n'a pas été renouvelée

je souhaiterais être licencié mais j'ai peur que l'employeur ne veuille pas faire de rupture conventionnelle

ai-je un recours de fait que je n'ai pas signé de contrat / ou la possibilité de refuser de signer le contrat (que je n'ai toujours pas vu)

je me fiche des indemnités de licenciement ce que je veux c'est partir (ambiance pourrie)

je pourrais provoquer le faute par une absence injustifiée mais j'ai lu sur différent forum et site et notamment sur celui-ci

que cela pourrait être assimilé à une démission donc pas d'ARE

merci d'avance

Par **jeeecy**, le 13/01/2011 à 08:23

bonjour,

de mémoire, la signature d'un contrat de travail n'est obligatoire que pour les contrats à durée déterminée

dans votre cas vous êtes donc automatiquement en contrat à durée indéterminée.

pour le reste, il faut négocier avec mon patron si vous voulez partir.

Mais si vous souhaitez bénéficier des aides

Par **Camille**, le 13/01/2011 à 10:53

Bonjour,

D'autant qu'OLIV316 confond un peu autour et alentour.

Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas eu de contrat écrit, quand bien même il serait obligatoire, qu'il faudrait en déduire qu'il n'y a pas eu de contrat du tout (il n'est que verbal, mais "il est", la période d'essai et les fiches de paye qui vont avec suffiraient à prouver son existence).

Ensuite, à supposer même qu'il n'y ait pas eu de contrat du tout, alors pas de licenciement possible, forcément, vu que - par définition - un licenciement ne peut se comprendre que parce qu'un contrat préexistait...

Et, bien entendu, le fait - pour l'employeur - de refuser de proposer un document écrit, même obligatoire, ou - pour le salarié - de refuser de le signer, a fortiori sans motif légitime (une "[i:26pw0930]ambiance pourrie[/i:26pw0930]" - qu'il faudrait encore démontrer - n'en étant pas un), ne conduit absolument pas à considérer la situation comme un licenciement de fait.

Période d'essai terminée, non renouvelée par un écrit dans les délais, au cours de laquelle il n'a pas été signifié par l'une ou l'autre partie qu'elle ne se poursuivrait pas par une embauche dans les délais, le contrat entre définitivement en vigueur le lendemain de la fin de la période.