

Contrat de travail non écrit+ insolvabilité du débiteur.

Par **Jalma**, le **10/08/2009** à **19:16**

Bonsoir, je suis étudiant en droit à Nancy et je rentre en 4ème année pour me spécialiser dans le droit du travail. Un ami m'a contacté aujourd'hui car il a quelques soucis juridiques, je viens vous voir aujourd'hui pour obtenir quelques solutions car je ne pense pas avoir encore assez de connaissance pour l'aider.

Mon ami a trouvé un travail début juillet qui devait déboucher sur un C.D.I avec une période d'essai de 2 mois. Il travailla tout le mois de juillet dans cette entreprise. Le problème, c'est qu'il n'a signé aucun contrat de travail. Il a pris la décision d'arrêter de travailler chez eux début août. Le patron n'y vit aucun inconvénient qu'il arrête son travail, et lui annonça qu'il toucherait sa paye le 10 août. Nous sommes le 10 août et le patron ne veut pas le payer. Il serait même insolvable, est-ce que ça vaut le coup qu'il aille aux Prud'hommes, va t-il obtenir gain de cause, sachant qu'il n'est pas le seul dans cette situation?

Je vous remercie par avance pour toute l'aide que vous allez m'apporter.

Par **Lorella**, le **11/08/2009** à **20:11**

Bonsoir

Dans un premier temps votre ami devrait envoyer à son employeur un courrier en rec + ar pour lui réclamer son dû, soit salaire pour la période du ... au + indemnité compensatrice de congés payés + chèque ainsi que les papiers suivants : bulletin de salaire, certificat de travail, feuille Pôle Emploi (ex ASSEDIC).

Lors de son entrée il a dû recevoir un feuillet DUE (Déclaration Unique d'Embauche) que l'employeur remplit et envoie à l'URSSAF. Il a eu peut être des documents pour la complémentaire santé, la retraite complémentaire. Il a passé une visite médicale d'embauche. Il peut trouver des preuves de son embauche.

S'il a rompu sa période d'essai, il a fait par oral ou écrit ?

Par **d4im**, le **11/08/2009** à **23:31**

Normalement, pas de contrat de travail, pas de période d'essai.

Votre ami peut se considérer en CDI. C'est donc soit un licenciement, soit une démission.

Quant à la créance de salaire, il faut effectivement mettre en demeure l'employeur

Dans le cas où il ne serait pas très solvable, les salariés bénéficient de certains privilèges liés à leur statut de salarié.

Par **Camille**, le **12/08/2009** à **07:04**

Bonjour,

Mais avant toute chose...

[quote="Jalma":3sa2zorp]

Le patron n'y vit aucun inconvénient qu'il arrête son travail, et lui annonça qu'il toucherait sa paye le 10 août. Nous sommes le 10 août et le patron ne veut pas le payer[/quote:3sa2zorp]

Que lui donne-t-il comme explication/prétexte ?

Par **Jalma**, le **14/08/2009** à **16:54**

Désolé de vous répondre si tard, j'ai revu mon ami et il m'a permis de répondre à certaines de vos questions.

Tout d'abord, aucun des salariés ne savent si l'entreprise a été déclarée à l'URSAFF, c'est une entreprise récente qui s'est créée fin juin. Mon ami n'a pas non plus passé de visite médicale d'embauche, il n'a donc aucune preuve écrite de son embauche, mais étant donné qu'il n'est pas le seul dans cette situation, je me demandais si des témoignages ne seraient pas une des solutions pour prouver son embauche dans l'entreprise.

Il m'a bien évidemment confirmé qu'il n'avait aucun contrat de travail signé et que c'est mon ami qui au bout de 3 semaines a quitté l'entreprise, cela fut accepté par son employeur, sans qu'il y ait pour autant une preuve écrite, c'est donc bien une démission.

En ce qui concerne l'explication que l'employeur n'ait pas voulu le payer, celui-ci affirme que l'entreprise n'a bénéficié d'aucune rentrée d'argent, puisque cette rentrée d'argent dépend des chantiers de l'entreprise, celle-ci étant spécialisée dans le remaniement, nettoyage de la toiture, isolation des combes, et comme aucun chantier n'a été signé....

Je vous remercie par avance de vos réponses.

Par **Lorella**, le **14/08/2009** à **19:21**

Pour établir la DUE auprès de l'URSSAF, on a besoin des informations suivantes : copie carte vitale, date et lieu de naissance. Si votre ami n'a pas fourni ces infos, on peut penser qu'il n'y a pas eu de déclaration.

L'employeur a-t-il rempli le registre unique du personnel (entrées/sorties) ?
Difficile de le savoir.

Si d'autres salariés sont dans le même cas, il est alors possible d'établir une attestation indiquant : M. Untel a travaillé avec moi dans telle entreprise de telle date à telle date en tant que Il y a sûrement des formes à respecter.

Une lettre à l'employeur au préalable. Le mieux est d'obtenir une réponse écrite de l'employeur.

En cas d'insolvabilité de l'employeur, les salaires sont garantis par l'AGS.

[url:po1xjbpz]http://www.ags-garantie-

salaires.org/index.php?ordre=ART_EDIT&idarticle=38&idPage=a22356ea3ddb5c5d186aac73afd89386

Il faut réunir des preuves avant de saisir les prud'hommes.

Par **Camille**, le 15/08/2009 à 08:30

Bonjour,

[quote="Jalma":qs4lsr2v]

En ce qui concerne l'explication que l'employeur n'ait pas voulu le payer, celui-ci affirme que l'entreprise n'a bénéficié d'aucune rentrée d'argent, puisque cette rentrée d'argent dépend des chantiers de l'entreprise, celle-ci étant spécialisée dans le remaniement, nettoyage de la toiture, isolation des combes, et comme aucun chantier n'a été signé....

[/quote:qs4lsr2v]

Boudiou ! Encore un "employeur" qui croit au père Noël ? Et qui n'a pas bien saisi toutes les contraintes d'une entreprise ? Pas de chantier signé, donc pas de rentrée d'argent, donc je ne paie pas mes employés.

Concrètement, le raisonnement se tient, malheureusement pour lui, le droit du travail ne l'entend pas de cette oreille.

Mais au fait, pas de chantier, pas de boulot, qu'a-t-il donc fait faire à votre ami pendant ces 3 semaines ?

Le problème, pour votre ami, sera que tout a été verbal et d'ici que la société n'ait pas été déclarée correctement et que son embauche pas déclarée du tout, avec un (pseudo-)patron insolvable...

Par **Camille**, le 15/08/2009 à 08:36

Bonjour,

[quote="Lorella":1erbi04g]

En cas d'insolvabilité de l'employeur, les salaires sont garantis par l'AGS.

[url:1erbi04g]http://www.ags-garantie-

salaires.org/index.php?ordre=ART_EDIT&idarticle=38&idPage=a22356ea3ddb5c5d186aac73afd89386

[/quote:1erbi04g]

Oui mais, de mémoire, ça ne marche que si

- l'entreprise a été déclarée dans les règles ;
 - que les obligations déclaratives d'embauche aient été faites ;
 - que l'entreprise dépose le bilan dans les règles.
- sinon, l'AGS n'interviendra pas.

Et les Prud'hommes oui, mais pas dans le cadre d'une activité qui se révélerait clandestine, au sens du code du travail.

Parce que ça a l'air d'y ressembler beaucoup avec un patron apparemment inconscient (dans le meilleur des cas).

Par **Ishou**, le **15/08/2009** à **11:37**

Si l'employeur est de mauvaise foi comme j'en ai l'impression, le plus dur va être de prouver que le bonhomme a bien bossé pour lui pendant les 3 semaines. Pas sûre que les témoignages suffisent. Faudrait une preuve écrite.

Par **Camille**, le **15/08/2009** à **16:45**

Bonjour,
Ou de mauvaise foi ou complètement inconscient.

Ce qui risque d'arriver de plus en plus, à vouloir - à juste titre - pousser des jeunes à créer leur entreprise en simplifiant les procédures - ce qui est une bonne chose - mais sans vérifier qu'ils ont les connaissances nécessaires en matière de code du travail et de quelques autres contraintes... - ce qui est beaucoup moins bien -.