

l'employeur qui pousse un sans contrat signé à demissionner!

Par **claudine-aurelie**, le **26/05/2006** à **18:17**

twisted
voilà, mon homme est rentré dans un resto en qualité de chef de partie, et 1 semaine plus tard, sans contrat signé (alors que c'était un CDD de 7 mois à la base) on le rétrograde sans contrat tjs, et là aujourd'hui on lui propose soit 2/3 de son salaire, soit de continuer à être déclaré dans l'entreprise sas travailler ni être payé!!! elle est pas belle la vie????

Par **Olivier**, le **26/05/2006** à **18:30**

Le CDD doit être signé dans les 15 jours à peine de requalification en CDI me semble-t-il...

Par **mathou**, le **26/05/2006** à **18:47**

Dans les deux jours, sinon il est réputé conclu pour une durée indéterminée (article L 122-3-1 CT [i:1b8m8l64]in fine [/i:1b8m8l64]). Le CDD est un contrat précaire qui justifie la rédaction d'un écrit comportant des mentions précises, et il doit être remis au plus tard dans les deux jours de l'embauche.

Le salarié serait donc fondé à demander la requalification du contrat en CDI auprès du bureau de jugement du Conseil de Prud'homme, qui si les conditions sont réunies sera obligé de requalifier le contrat. Avec à la clef une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire (voire les indemnités de licenciement, congés payés et de préavis en plus de l'indemnité de précarité si le contrat est rompu par l'employeur).

Par **claudine-aurelie**, le **26/05/2006** à **18:53**

oui c'est bien 2 jours, le pb c'est que l'employeur refuse de faire signer le contrat, il a changé la qualification du poste et la rémunération et désire prendre 300€ d'hébergement pour 1 semaine de logement!!! il dit qu'il a déclaré mon ami à l'URSSAF et que s'il refuse de prendre les 2/3 de son salaire (pour compenser son manque à gagner sur le début de saison difficile!!) il restera comptabilisé parmi le personnel et ne pourra se faire embauché nul part!!!

Par **mathou**, le **26/05/2006** à **19:15**

C'est vrai qu'il y a modification du contrat de travail puisque l'employeur a changé la rémunération, l'un des éléments du socle contractuel. Modification = accord obligatoire du salarié pour procéder aux changements. A défaut d'accord du salarié, la modification n'est pas valable. Le salarié a le choix :

- soit il continue d'exécuter son contrat aux anciennes conditions, ce qui n'est pas une faute
- soit il travaille aux nouvelles conditions, ce qui a l'air d'être le cas ici, mais ça ne veut pas dire que son accord sera présumé : le salarié peut toujours demander, à n'importe quel moment, le rappel des salaires.

Le mieux ce serait peut-être de demander en référé à l'employeur la poursuite du contrat de travail aux conditions antérieures : les employeurs aiment parfois geler la situation en laissant le salarié dans l'entreprise, sans lui donner de travail, mais en l'empêchant de chercher du travail ailleurs. Par la demande en référé, on force l'employeur à prendre position : soit il continue le contrat, soit il en a marre et licencie (licenciement non fautif obligatoirement puisque le refus de modification n'est pas une faute), ce qui évite au salarié de démissionner.

Sinon ton ami peut toujours prendre acte de la rupture de son contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de loyauté ou demander sa résiliation judiciaire (attention à l'appréciation du juge pour la prise d'acte). Si ça marche, indemnités, ce qui est intéressant.

A tout prendre je demanderais le référé puis la requalification, pour mettre l'employeur devant ses obligations. Bon, le mieux c'est quand même de se renseigner auprès d'un avocat : regarde les jours de consultation gratuite au tribunal près de ton domicile.

Par **claudine-aurelie**, le **26/05/2006** à **19:44**

merci bcp des renseignements, je sais que c'est pas terrible pour une étudiante en Master droit social mais entre la théorie et la pratique il y a un fossé, voire même une galaxie!!! la justice prud'homale est faite de non professionnels!!! sauf le juge des référés!!! je vous tiens au courant du déroulement des choses, mais une chose est sûr c'est que j'ai contacté l'URSSAF pour prévenir des malversations de l'employeur!!! hihhi la malinos!!