LICENCIEMENT SANS CONTRAT

Par **dubarry**, le **05/03/2006** à **15:05**

Bonjour,

La situation est la suivante:

Je répond à une annonce pour un poste de négociateur immobilier. Après 1 entretien avec le PDG puis un autre avec le directeur d'agence j esuis engagé. Je donne tous les papiers demandés (VITAL,IDENTITE,PC.....) et je commence mon travail le lundi suivant à leur demande. Le vendredi de la meme semaine le directeur de l'agence me signifie que je ne fais pas l'affaire et me congédie verbalement. Soit. Depuis je n'ai reçu aucun salaire concernant cette semaine de travail. Le salaire etait fixé à 1400 Euros brut mensuel. Je n'ai aucun documents écrits emanant de cette entreprise. Par contre j'ai toutes les preuves de mon activité durant les 5 jours. Comment procéder?

Merci.

Par **Yann**, le **06/03/2006** à **09:59**

Sans contrat écrit, on considère que vous n'étiez pas en période d'essai puisqu'il faut une clause pour ça. Après il va falloir que vous prouviez le travail, mais apparemment ce n'est pas un problème. LE gros du problème ça va être vraiment de prouver l'existence d'un contrat de travail puisqu'il n'y a aucun écrit. J'espère que les justificatifs sont vraiment béton.

Si le contrat est prouvé, c'est un licenciement sans cause réelle et sérieuse: pas d'écrit, pas de respect des formes, etc... Une action en justice est envisageable, mais est-ce que ça vaut le coup? Au mieux vous aurez votre semaine de payée et quelques dommages et intérêts, ce qui ne ferrera pas beaucoup, compte tenu des frais d'avocat à engager. Biensûr aux prud'hommes on peut se passer d'avocat, mais le résultat est alors assez aléatoire. Plaider seul n'est pas si aisé que ça.

Par **dubarry**, le **06/03/2006** à **10:58**

Bonjour,

Je vous remercie pour votre réponse. Je vais essayer de récupérer ma part de salaire à l'amiable et par courrier dans un premier temps. Après inchela car je n'ai ni le temps ni les moyens d'engager une procédure . C'est sans doute déjà une variante du cne ...! j'ai 47 ans et

je vais m'en remettre mais j'ai les boules pour les jeunes dans ces conditions de non respect total des droits et des devoirs. Merci encore.

Par **Yann**, le **06/03/2006** à **11:26**

Vous avez le droit pour vous, alors insistez là dessus, une simple menace d'action en justice peut-être efficace.

En tout cas bonne chance et bon courage.

Par **jeeecy**, le **09/03/2006** à **09:49**

attention

dans votre cas il faut distinguer plusieurs hypotheses

tout d'abord l'employeur n'est pas tenu de delivrer le contrat de travail des le premier jour de travail

ensuite concernant la periode d'essai, la convention collective peut en prevoir une d'office, et elle sera applicable des lors que celle-ci sera portee a la connaissance du salarie.

En effet en l'absence d'ecrit, c'est a l'employeur de prouver que le congediement d'un salarie, une semaine apres l'embauche, est intervenu pendant une periode d'essai (Soc 5 juin 1990 n°2539)

L'employeur était donc peut etre en droit de mettre fin verbalement a votre contrat de travail. Par contre il doit vous remunerer les 5 jours de travail effectues.

Selon l'article L122-4 CT, une periode d'essai ne se presume pas. En l'absence de contrat ecrit, une cour d'appel ne peut decider que l'employeur a valablement rompu le contrat de travail pendant la periode d'essai alors qu'il ne resulte pas des motifs de son arret que les parties ont convenu, des l'engagement du salarié) de l'existence et de la duree de la periode d'essai (Soc 30 octobre 2002 n° 3090).

enfin si vous n'etes pas en periode d'essai, la rupture à l'initiative de l'employeur s'analyse en un licenciement. Comme le licenciement est verbal, il ne respecte pas les procedures requises et celui-ci est donc necessairement sans cause reelle et serieuse

Vous seriez donc en droit d'obtenir une indemnite minimale d'un montant correspondant à 6 mois de salaire (salaire brut) soit dans votre cas 8400 euros

Par **airtoavina**, le **25/04/2006** à **13:47**

L'absence d'un écrit vous est favorable, je m'explique:

1. L'essai non stipulé par écrit est réoutéé inexistant, dans votre cas, le contrat peut s'analyser directement en un CDI.

2. Dans le cas de tout contrat de travail, tout licenciement d'un travailleur doit suivre les procédures instituées par la loi (convocation, entretien, notification) qu'importe les raisons.

Aussi, on peut se baser sur deux points pour attaquer l'employeur/

a. Tout contrat de travail doit être par écrit, à mon avis, en droit français qui est la base de notre code du travail (malgache), l'absence d'un écrit est une infraction.

b. Demander de DI pour licenciement abusif,

Par **jeeecy**, le **25/04/2006** à **15:40**

faux

un contrat de travail peut être verbal...

et une période d'essai peut être prévue par convention collective et pas dans le contrat de travail...

bref tu as tout faux là ou presque...

Par **Gab2**, le **25/04/2006** à **15:44**

:)

Tu t'en moques sûrement en tout cas, je suis entièrement d'accord avec toi Jeecy Image not found or type unknown

Par **Yann**, le **25/04/2006** à **15:46**

:?:

Pour du droit français. Mais à Madagascar ce n'est peut-être pas le cas! Image not found or type unknown

Par **airtoavina**, le **25/04/2006** à **16:08**

Je suis d'accord sur le fait que les contrats sont consensuels et se forment par seule rencontre de volontés, l'écrit n'étant exigé qu'à titre de preuve mais quand même la logique des choses dans un travail ou l'employeur est toujours en position d'infériorité par rapport à

l'employés, il faut un écrit, alors!!

On est en présence d'un CDI. Alors chez vous un CDI peut se faire verbalement, je ne sais pas, ou est la protection du travailleur!

Par **jeeecy**, le **25/04/2006** à **16:18**

l'écrit n'est exigé qu'à titre de preuve

donc il n'est nullement requis pour la formation du contrat

après pour la protection du travailleur, c'est le problème du salarié qui accepte d'avoir un contrat de travail verbal

toutefois il faut savoir que dans le cas d'un contrat de travail verbal, c'est souvent l'employeur qui est perdant car aucune des clauses spécifiques au salarié ne pourra être prouvée (ou presque) et donc le salarié est gagnant sur ce point

Par **Yann**, le **25/04/2006** à **16:19**

Justement, c'est plus protecteur comme ça. Car le CDI est considéré comme étant le contrat le plus intéressant pour un salarié: pas de précarité comme un CDD, etc.... Donc à défaut d'écrit, on le place dans une situation qui lui est la plus favorable.