

## type de contrat curieux

Par **choupa**, le 13/09/2006 à 13:41

Bonjour,

Pourriez-vous m'éclairer?

Mr Breton exerce la profession de medecin dans la ville de Limoges. Il a été engagé par une firme de produits pharmaceutiques, qui, s'étant décentralisé, souhaitait trouver sur place un praticien pour conseiller son laboratoire. Cette société compte 120 salariés. Le contrat passé comportait les modalités suivantes:

\*travail en laboratoire pendant 2 apres midi par semaine, (mais avec la faculté pour le medecin de s'absenter pour repondre a une urgence) , sur des sujets d'etudes fournis par la firme.

\*Remuneration selon une base mensuelle minimale à laquelle s'ajoute un interressement aux resultats.

Deux ans plus tard, sans raison pariculiere, le Dc Breton est congédié par simple lettre. Il est précisé qu'il n'a droit à aucune indemnité, n'étant pas salarié, la société ajoutant " Nous vous avons toujours considéré comme exerçant une activité independante et nous n'avons jamais entendu vous accorder les droits d'un salarié; d'ailleurs , votre contrat ne prevoyait pas le versement d'une indemnité de congés payés, pas plus quele benefice d'un delai-congé...".

Je trouve le contrat litigieux et encore plus le licenciement.

Pouvez vous m'aider.

Par **Camille**, le 13/09/2006 à 17:25

Bonjour,

Plutôt curieux, en effet.

Il faudrait d'abord "éplucher" les termes du fameux "contrat" pour rechercher des éléments tels que "vous êtes embauché en qualité de..." ou "vous exercerez dans l'entreprise les fonctions de...", ou tous termes laissant supposer l'intégration à l'entreprise.

Comment était-il rémunéré ? Recevait-il des fiches de paie ?

Quels documents recevait-il pour chiffrer l'intéressement aux résultats ?

Tous éléments qui tendrait à prouver qu'il était salarié (ou pas).

Rien que quand on écrit "Remuneration selon une base mensuelle minimale à laquelle s'ajoute un interressement aux resultats", je serais curieux de savoir ce qu'en penserait un tribunal des Prud'hommes.

Le fait que l'entreprise ait omis une de ses obligations (congrés payés qu'un contrat d'embauche n'a pas à citer puisque c'est une obligation légale, de même pour le délai de préavis) n'est pas forcément une preuve...

Par **choupa**, le **13/09/2006** à **17:30**

C'est tout de même curieux car cet homme pour être aussi bien assimilé comme un pompier volontaire mais rien n'est stipulé; du fait qu'il puisse s'absenter pour répondre à une urgence. Et deux semaines plus tard, on le remercie sur simple lettre même pas d'AR rien. Quels droits peut-il faire prévaloir à l'encontre de cette firme pour ce licenciement plus que litigieux?

Par **Camille**, le **13/09/2006** à **17:49**

Re,  
Quoi vous dire ? Avant de parler de licenciement litigieux, encore faut-il s'assurer qu'il a bel et bien été embauché... Donc, épiluchage du contrat... et du reste.

Par **choupa**, le **13/09/2006** à **17:52**

Il est bien considéré comme embauché avec fiche de paie à l'appui.  
Il a signé son contrat de travail.

Par **Camille**, le **14/09/2006** à **12:53**

Bonjour,  
bref, comment peut-on établir des fiches de paie à quelqu'un qui n'est pas considéré comme embauché mais comme "exerçant une activité indépendante" ?

Par **iphitos**, le **18/09/2006** à **13:25**

Je suis d'accord avec Camille, la première question à se poser est de savoir la qualité de salarié dans cette société. Cette qualité est donnée moyennant ces conditions à peu près:

- Une rémunération
- Contrat de louage de service
- La dépendance du salarié aux ordres de son employeur

Afin d'identifier l'existence de ces éléments il faut éplucher le contrat qui même si non portant comme titre contrat de travail pourrait être qualifié de tel devant le juge. aussi il faut vérifié l'existence d'un reçu qu'il soit fiche de paye ou non en plus des conditions de l'exercice du travail pourrait montrer la qualité de salarié.

concernant les congés payés eh ben même en l'absence de la précision au contrat le juge lui donnera exactement en indemnité ce qu'il aurait dû prendre comme congés eu égard au code du travail ou aux conventions Collectives.

à mon humble avis, il ne s'agit pas d'un salarié mais d'un représentant et en tant que tel il ne pourra pas prétendre à une indemnité.

Par **Camille**, le **18/09/2006** à **18:29**

Bonsoir,

A mon humble avis, un représentant à un statut de mandataire extérieur à une société. Il touche des commissions mais il ne peut pas avoir des fiches de paie. Pour moi, qui dit fiche de paie dit salaire, qui dit salaire dit employé de la société, qui dit employé de la société dit embauché par la société. Sinon, je ne vois pas bien le mécanisme...

Par **iphitos**, le **20/09/2006** à **16:03**

non Camille, j'ai vu des représentants toucher des salaires puisque la commission ne suffit pas pour subvenir à ses besoins il est courant que la société convienne d'un minimum avec son représentant auquel s'ajoute toutes les autres commissions.

ceci étant et mise à part ce que je viens d'édire, le médecin ne pourra pas prétendre à une indemnité de licenciement car je me rappelle de quelque chose à l'instant le salarié en tant que tel doit affecter tout son temps au service de son employeur et c'est en fait cette qualité de salarié qui à elle seule ouvre la possibilité à une indemnité.

Si l'on revient au fait avancé par le médecin il n'a pas l'obligation de consacrer tout son temps à l'exercice de cette tâche encore même qu'il a le droit au cours des deux après-midis de quitter la tâche pour une urgence.

alors devant un juge et dans une matière aussi délicate qui est le droit du travail tout dépendra si l'on arrive à prouver la qualité de salarié au médecin.

de toute façon devant le juge, la société opposera 2 choses

la première: le médecin n'est pas salarié de la société

la deuxième: faute grave de la part du médecin.

alors s'il y en a un qui s'y connaît plus que nous qu'il nous éclaire ceci car j'ai la migraine

:))

Image not found or type unknown

Par **jeeecy**, le **20/09/2006** à **16:15**

bon alors tu a pose les conditions ci-dessus pour savoir si le contrat est un contrat de travail ou non

ensuite des lors que le contrat est qualifie de contrat de travail, l'employeur n epeut y mettre fin qu'en respectant la procedure de licenciement et payer les indemnites dues

[quote="iphitos":3q10w5j9]de toute facon devant le juge, la société opposera 2 choses la premiere: le medecin n'est pas salarié de la societe

la deuxieme: faute grave de la part du medecin.[/quote:3q10w5j9]

cela n'a pas d'importance, tout depend si les conditions ci-dessus sont remplies ensuite soit l'employeur a rempli les conditions de procedure du licenciement, c'est le juge qui determinera si la lettre de licenciement est suffisamment motivee ou non

;) )

en l'espece elle ne semble pas l'etre Image not found or type unknown

de plus seul le motif figurant dans la lettre peut etre invoque par la societe, tout autre motif ne sera pas pris en compte

Par **Camille**, le **25/09/2006** à **14:02**

Bonjour,

Oui, d'autant que d'après le texte initial, il n'est pas licencié pour faute grave :

[quote="choupa":vlcdwudi]

[u:vlcdwudi]sans raison particuliere[/u:vlcdwudi], le Dc Breton est congédié par simple lettre.[/quote:vlcdwudi]

et que, si j'ai tout bien compris, il n'a pas été licencié puisque la boîte ne le considère pas comme salarié de l'entreprise...

Moi, je veux bien tout ce qu'on veut, mais une "Remuneration selon une base mensuelle minimale à laquelle s'ajoute un interressement aux resultats" versée sous la forme d'une fiche de paie, je vois mal comment on peut prétendre que l'intéressé est "considéré comme exerçant une activité independante"

Dans l'exemple d'iphitos, il s'agit de représentants bénéficiant d'un contrat de travail, pour lequel il touchent des salaires du type fixe + intéressement. C'est très courant. Soit, ils sont exclusifs, c'est des contrats à temps plein, soit ils sont "multi-cartes" et ce sont des contrats à temps partiel, le statut des VRP étant un cas particulier.

Par **dromson**, le **10/10/2006** à **03:12**

Très intéressant comme problème..Il n'y a pas que les termes du contrat et de la lettre d'engagement qui comptent..Il faut aussi examiner les fiches de paie que détient le médecin..Normalement, elle comporte de multiples indications qui peuvent vous aider vous, en tant que juristes, à affiner vos raisonnements...

A mon humble avis !!

donc, il me semble que des précisions doivent vous être apportées, comme toutes les indications écrites sur ses fiches..s'il n'avait eu qu'un chèque tous les mois, vous auriez été dans de beaux draps, je vous le concède !

Pascal

Par **Camille**, le **10/10/2006** à **10:27**

Bonjour,  
Bien d'accord.

Et peut-on m'expliquer par quel tour de passe-passe on pourrait établir une fiche de paie à quelqu'un qui ne ferait pas partie de la société ? La simple existence d'une fiche de paie implique nécessairement qu'il y a eu, de facto, embauche.

Et, sur cette fiche, doit être inscrit le poste occupé. Qui dit "poste occupé" dit embauche. Ou alors, il serait temps que j'aie élevé des chèvres en Corrèze ou aller planter mes choux

dans le Périgord... Image not found or type unknown

P.S. : les représentants (VRP) ont le statut de salariés. A ne pas confondre avec un agent commercial indépendant.

Par **dromson**, le **11/10/2006** à **05:43**

Alors que j'étais comptable dans une société du btp, le gérant ( 50% des parts sociales, les 50 % restants étant détenus par une société mère dont il était actionnaire) m'a demandé de lui "établir des fiches de paye".

J'ai donc établi des fiches de paye sans aucunes charges (il était établi dans son mandat qu'il faisait son affaire des charges sociales et que sa rémunération serait de 50 000 francs 13fois).

Outre les habituelles mentions légales, quelques lignes pour la rédiger :

fonction gérant (non salarié)

rémunération brute mensuelle (exemple) ....50 000 francs

montant net payé par chèque N° xxxxxx....50 000 francs

cumul brut annuel  
cumul net annuel

Usage : organismes de crédit.

Mais bon, indépendamment de l'élevage des chèvres, avoir le détail des informations sur sa fiche de paye peut donner des indications décisives....puisque ce contrat est "réputé bizarre"..

:lol:

Bon, j'm'en va traire les vaches ! Image not found or type unknown