



Protocole d'accord amiable cdi

Par **Shaiden**, le **19/05/2012** à **16:27**

Bonjour,

Suite à un litige avec mon ancien employeur, je viens faire appel à vos conseils.

En effet, j'étais embauché dans une entreprise X (discothèque).
Nul contrat ni rupture de contrat n'a été établi entre les 2 parties.

Aujourd'hui, au bout de 9 mois, je nécessite certains documents, notamment au niveau du Pôle Emploi.

Ne m'étant jamais inquiétée auparavant de ne jamais avoir reçu de documents réglementaires (novice dans le milieu du travail), j'étais donc, au même titre que mon employeur, dans l'illégalité?

Aujourd'hui mon employeur me propose un accord amiable avec contrat de travail établi à la date de ce jour, ainsi que d'un licenciement anti-daté.

En vue du protocole d'accord amiable, suis-je en mesure de demander à mon ancien employeur une indemnité pour les préjudices causés, et des difficultés que je rencontre pour rétablir cette affaire?

Puisque c'est ce qu'il à l'air de me proposer...

Merci par avance, pour vos précieux conseils.

Par **pat76**, le **19/05/2012** à **18:38**

Bonjour

Vous aviez eu des bulletins de salaire?

Vous avez vérifié que vous aviez été déclaré à l'URSSAF?

Vous étiez payé par chèque ou par virement?

Vous n'avez pas eu de certificat de travail, d'attestation pôle emploi, de solde de tout compte.

C'est vous qui aviez rompu le contrat tacite?

Par **Shaiden**, le **19/05/2012** à **18:42**

Je n'avais pas de bulletin de salaire, mais l'employeur viens de me les faire parvenir.

J'ai bel et bien été déclaré à l'URSSAF après vérification.

J'étais payée en espèces.

Je n'ai pas eu les certificats de travail, ni attestation pôle emploi, ni solde de tout compte (Selon mon employeur c'est en cours d'envoi pour les deux premiers éléments.)

Concernant la rupture de contrat, nous somme en litige pour savoir qui l'a rompu. Effectivement, ils n'ont jamais re-nécessité ma présence sur le poste, néanmoins je n'ai jamais démissionné.

Seulement, ils ont pour preuve de ma démission un sms me disent-ils.

Par **pat76**, le **20/05/2012** à **15:22**

Bonjour

Pas de contrat mais des bulletins de salaire à venir.

Le contrat sera donc un CDI à temps complet sans période d'esai.

Un sms n'est pas une démission.

Vous avez signé un reçu quand vous avez été payé en espèce?

Vous n'avez jamais reçu de courrier vous mettant en demeure d'effectuer votre période de préavis après le sms de démission?

Vous aviez passé une visite médicale d'embauche à la médecine du travail?

La déclaration à l'URSSAF prouve que vous étiez salarié.

Si vous n'avez pas signé de reçu lorsque vous avez été payé, vous pourrez dire que l'employeur ne vous a pas versé l'intégralité de vos salaires.

Il devra prouver qu'il vous a payé et s'il ne vous a pas fait signé de reçu lorsqu'il vous a payé en espèces, il n'y a aucune preuve du paiement de vos salaires.

Vous étiez à temps partiel ou à temps complet?

Si vous étiez en CDI à temps partiel, un contrat écrit était obligatoire (article L 3123-14 du Code du Travail).

Vous avez travaillé de quelle date à quelle date?

Par **Shaiden**, le **20/05/2012 à 18:17**

Effectivement, nous avons, avec l'employeur décidé de procéder de manière amiable, je n'étais employée qu'à temps partiel ce qui nous amène à établir un contrat de travail, certes, antidaté.

Non, Je n'ai jamais reçu de courrier, me mettant en demeure suite au sms de démission.

Je n'ai jamais passé de visite médicale d'embauche.

Pour ce qui est du règlement en espèces de mes salaires, je ne tiens pas à attaquer mon employeur pour cette raison, puisqu'il m'a toujours versé les salaires correspondant.

J'ai travaillé du 24 juin 2011 au 07 août 2011.

Ainsi, je ne souhaite entamer aucun procès, juste une transaction amiable avec indemnisation pour les préjudices causés.

Seulement je semble un peu perdu, pourriez vous m'éclairer sur les démarches de protocole amiable? me conseiller?

Les pièges à éviter? Comment déterminer la somme que je suis en mesure de réclamer pour la transaction?

Par **pat76**, le **20/05/2012 à 18:35**

Bonjour

Comme vous étiez à temps partiel, le contrat écrit est obligatoire.

L'employeur veut vous soumettre un contrat anti-daté, que vous ne serez pas obligé de

signer.

Comme il vous a déclaré, il ne pourra pas nier que vous étiez salarié.

Pour information concernant le contrat de travail à temps partiel.

Pour la rupture du contra, soit c'est une rupture conventionnelle et il faudra la faire homologuée par l'inspection du travail, soit c'est une démission de votre part (que le sms ne justifiera pas) et vous n'aurez pas droit aux indemnités de chômage, soit c'est un licenciement pour faute grave et l'employeur devra suivre une procédure obligatoire pour procéder au licenciement qui vous permettra de percevoir des indemnités de chômage.

Pour la période d'absence, dans un arrangement à l'amiable, l'employeur pourra dire qu'il vous avait accordé le congé sans solde que vous lui aviez demandé.

Si l'employeur ne veut aucun arrangement, vous lui dites que vous ne signé aucun contrat que vous êtes donc en CDI à temps complet et que vous reprenez votre poste.

Vous lui dites qu'il est en infraction avec le Code du travail puisque vous n'avez jamais eu l'examen médical d'embauche à la médecine du travail qui est obligatoire au visa de l'article R 4624-10 du Code du travail.

Si fait état de votre sms annonçant votre démission, vous lui rétorquez qu'il ne vous a jamais envoyé de courrier vous demandant de reprendre votre poste pour effectuer la période de préavis.

Le contrat de travail n' jamais été rompu, les bulletins de salaire faisant office de CDI (à temps complet sans période d'essai)

Donc vous devez bénéficier de l'ancienneté jusqu'à la date de rupture.

Article L3123-14 du Code du travail
Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà

de la durée de travail fixée par le contrat.

Vous n'oublierez pas que vous avez acquis des jours de congés payés entre le 24 juin et le 7 août 2011. Ils devront être mentionnés sur les bulletins de salaire et l'employeur devra vous verser une indemnité compensatrice de congés payés.

En ce qui concerne le versement en espèces, avez-vous signé un reçu à chaque paiement?