



Licenciement après 4 jours sans contrat

Par **xavier28**, le **29/07/2010** à **00:48**

Bonjour à toutes et à tous,

j'ai l'intention de poursuivre mon ancien employeur devant le conseil des prud'hommes, mais n'ayant aucune expérience en la matière j'aurais besoin de vos conseils.

[s]Résumé des faits:[/s]

- je suis embauché en cdi comme opticien
- après 4 jours de travail, mon employeur me téléphone en soirée pour m'annoncer qu'il met fin à ma période d'essai, prétextant que je ne m'entendais pas avec une de ses collaboratrices, après qu'elle et moi ayons eu un très léger différend (d'ailleurs résolu aussitôt, en rien une dispute)
- j'en reçois la confirmation écrite par recommandé
- n'ayant pas reçu mon solde de tout compte ni ma paie, je le contacte et il me répond qu'il m'envoie le contrat, et qu'il me fera parvenir mon solde quand je lui aurai retourné signé.

[s]Après en avoir parlé autour de moi, il ressort, sauf erreur, que :[/s]

- le contrat n'ayant pas été signé, je suis considéré comme embauché en cdi sans période d'essai.
- même si je suis considéré comme étant en période d'essai, l'employeur ne peut la rompre avant une semaine sinon la loi estime qu'elle est alors "détournée de sa finalité", puisque l'employeur ne peut juger légitimement les compétences de son employé en un laps de temps

aussi court.

[s]Mes questions :[/s]

- Ces observations sont-elles justes et complètes ?

- Dans la partie "chefs de demande" des documents à remplir, il faut stipuler la nature et le montant en euros des demandes. Les avis divergeant dans mon entourage, j'aurais bien besoin de vos conseils pour présenter une demande réaliste.

Merci d'avance !

a+

Par **phoenixx1**, le **29/07/2010** à **23:22**

la période d'essai est régie par la convention collective

la période d'essai doit être inscrite au contrat de travail sinon il n'y en a pas et le licenciement est abusif.

ne signer donc aucun contrat et considérer le comme un engagement en CDI orale pour les salaires et les documents sociaux s'il ne vous les procure pas il faut introduire une instance en référé pour les réclamer

pour les chefs de demandes

(référé)

paiement des salaires (4 jours)

indemnité pour non respect de la procédure de licenciement pour l'impossibilité de se faire assister par un conseiller du salarié. art L1232-4 et L1233-13 du cdt (1 mois de salaire).

(chef de demande à faire sur le fond, hors procédure de référé mais au conseil de prud'homme)

indemnité pour licenciement abusif L1235-5 du code du travail et 1382 du code civil. 6 mois de salaire.

(référé)

documents sociaux à remettre (certificat de travail, attestation Pôle emploi) solde de tout compte (pas obligatoire).

bon pour 4 jours de travaux c'est déjà pas si mal, mais c'est se donner beaucoup de mal pour pas grand chose d'autant que je doute que les conseillers employeurs se laissent convaincre de vous dédommager de 6 mois de salaire pour 4 jours de travail

toutes ces demandes chiffrées correspondent aux articles du code du travail

phoenixx1

conseiller prud'homme

Par **xavier28**, le **30/07/2010** à **10:27**

Bonjour phoenixx1 et merci beaucoup pour votre réponse.

Les sommes que vous évaluez (6 mois de salaire) correspondent à ce que mes parents (non experts) m'ont déjà conseillé de demander. Mais effectivement ça me paraît disproportionné par rapport aux quatre jours de travail, même si j'ai subi un préjudice.

A votre avis, compte tenu du faible nombre de jours travaillés, devrais-je tout de même demander ces 6 mois de salaire (qui correspondraient légitimement aux chefs de demande) ou serait-il plus judicieux de demander moins ?