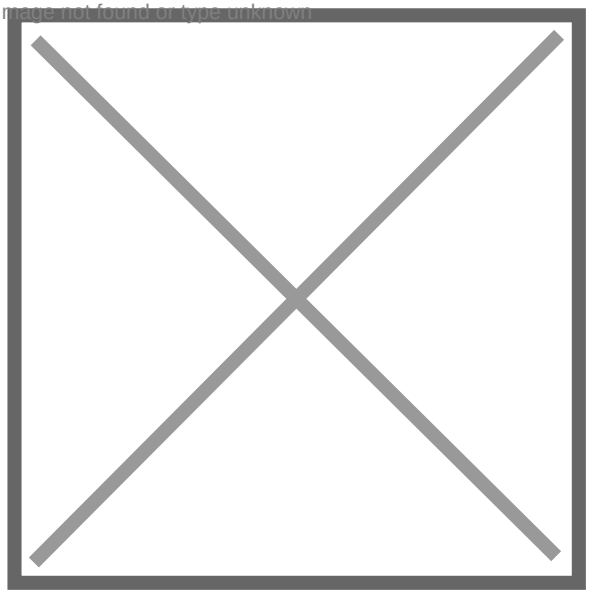
Image not found or type unknown



CDD sans contrat ni document de fin de contrat

Par **MiaTrim**, le **24/03/2018** à **18:18**

Bonjour,

J'ai été embauché par une TPE en télétravail pour un CDD de deux mois à temps plein à 12€ net de l'heure en janvier. Après plusieurs demandes, je n'ai toujours pas reçu de contrat. Mon "employeur" a décidé en février d'arrêter mon CDD, de me rémunérer sur une base SMIC et d'éditer mon contrat en mars. Hier, il m'a annoncé vouloir éditer mon contrat en avril.
Sauf que ce n'est pas possible pour moi : j'ai déjà prévenu Pôle Emploi que je travaillais ce mois et si jamais je retrouve un emploi en avril, je ne suis pas sûre que de déclarer 70h par semaine soit légale.
Comment puis-je 'obliger' mon employeur à me donner mes documents? A-t-il le droit de me déclarer quand bon lui semble vu qu'il m'a déjà rémunéré? Je commence à être perdue...

Merci d'avance pour vos réponses!

Par **morobar**, le **24/03/2018** à **19:14**

Bjr,
[citation] Après plusieurs demandes, je n'ai toujours pas reçu de contrat[/citation]
AU bout de 48 h l'employeur doit vous faire signer le CDD.
AU delà de ces 2 jours, vous êtes considérée en CDI.
Le reste est affaire de preuve, tant pour la date d'embauche que pour le taux horaire.

Par **MiaTrim**, le **24/03/2018** à **19:18**

Merci pour votre réponse!
C'est ce que j'ai cru comprendre aussi, mais avec la loi Macron, je pensais que cela avait changé. La requalification est toujours automatique?

Par **morobar**, le **24/03/2018** à **19:23**

La loi MACRON a adoucit les D.I. que va devoir verser cet employeur particulièrement cavalier et/ou mal informé voire incompétent.
Mais rien a changé sur la qualification d'un contrat de travail sans écrit, qui ne peut être qu'un CDI à temps plein et sans période d'essai.

Par **MiaTrim**, le **24/03/2018** à **19:43**

Très bien.
Merci beaucoup pour vos éclaircissements!!

Par **Lag0**, le **25/03/2018** à **10:34**

[citation]Mais rien a changé sur la qualification d'un contrat de travail sans écrit, qui ne peut être qu'un CDI à temps plein et sans période d'essai.[/citation]
Bonjour morobar,
Si, justement, les choses ont changé...
La requalification automatique en CDI lorsque le CDD n'est pas transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables (et non dans les 48h comme vous le disiez) n'est plus d'actualité.

[citation]Article L1245-1

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6, L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

[fluo]La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée.[/fluo] Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

[/citation]

[citation]Article L1242-13

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.[/citation]

Par **MiaTrim**, le **25/03/2018** à **19:12**

Bonjour,

J'ai cru comprendre que je ne "pouvais" pas parler de l'article L.1245-1 à mon employeur donc. Mais, je peux utiliser l'article L.1242-12 dans la mesure où aucun contrat n'a été écrit, c'est ça?

Dans tous les cas, merci beaucoup à vous!

Par **morobar**, le **26/03/2018** à **08:57**

Allns bon.
"La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. "
Et lorsqu'on évoque des mois comme dans la situation exposée ici?
L'ordonnance MACRON a pour but d'écarter les revendications portant sur quelques jours pour éviter qu'une petite négligence ou difficulté d'organisation, surtout dans les TPE et autres commerces, ne transforment pas la volonté des parties en autre chose qui n'est plus consensuel..
ALors attendons quelques décisions pour voir jusqu'où les juges vont suivre.

Par **Lag0**, le **26/03/2018** à **10:31**

[citation]ALors attendons quelques décisions pour voir jusqu'où les juges vont suivre.[/citation]
Bah oui, tout est là, on met toute la jurisprudence précédente à la poubelle et on attend qu'une nouvelle se crée. Ce qui laisse une belle période d'incertitude devant nous...

Ce qu'en pense des avocats :
[citation]4) L’absence de transmission du CDD dans le délai de 2 jours ouvrables ne vaudra plus, « à elle seule », requalification en CDI

Aux termes de l’article L.1242-12 actuel du Code du travail, « le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé pour une durée indéterminée ».

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

De plus, l’article L.1242-13 actuel du Code du travail dispose que « le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l’embauche ».

Enfin, l’article L.1245-1 actuel du Code du travail prévoit les cas de requalification du contrat de travail, parmi lesquels l’absence de contrat écrit.

Cependant, la requalification du contrat de travail, du fait de sa non-transmission dans le délai de 2 jours ouvrables, ne fait pas partie des cas de requalification d’origine légale, mais d’origine jurisprudentielle (Cass.soc.17 juin 2005, n°03-42.596).

Désormais, avec les ordonnances Macron, l’absence de transmission du CDD dans le délai de 2 jours ouvrables ne sera plus, à elle seule entrainer la requalification (article 4-V et 4-VI de l’ordonnance relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail).

Cette nouvelle disposition, insérée dans le Chapitre 3 relatif aux règles de procédures et de motivation applicables aux décisions de licenciement et leurs conséquences, remet ainsi en cause la jurisprudence de la Cour de cassation.

L’absence de transmission du CDD dans le délai de deux jours ouvrables ne pourra donc plus s’assimiler à une absence d’écrit.

Cependant, aucune précision n’est apportée quant à la signification de l’expression « à elle seule ».

[fluo]La requalification sera-t-elle encouru lorsque le CDD est transmis 1 semaine, 1 mois après le début du CDD ? Ou lorsque le CDD est transmis après son terme ? La Cour de cassation devra trancher sur ce point…[/fluo]

En tout état de cause, et quand bien même le CDD ne serait pas requalifié en CDI, l’ordonnance Macron prévoit, « pour le salarié, une indemnité, à la charge de l’employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ».

Cette indemnité ne doit pas être confondue avec l’indemnité prévue à l’article L.1245-2 du Code du travail (dite indemnité de requalification) qui elle « ne peut être inférieure à un mois de salaire ».

Cependant, là encore, les ordonnances Macron ne précisent pas si ces deux indemnités pourront se cumuler.[/citation]
https://www.village-justice.com/articles/ordonnances-macron-qui-change-pour-les-cdd-les-contrats-travail-mission,25845.html

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés