



## Travailler pour une entreprise et renvoyer sans contrat

Par **sweety88**, le **04/05/2011** à **09:57**

Bonjour,

Arrivant en fin de contrat pour l'armée de l'air, une entreprise m'engage oralement. Donc je casse mon contrat avec l'armée de l'air le 21/03/11, qui ne pose pas de problème. On me demande de commencer le nouveau travail le 22/03/11 se que j'ai fais. Suite a la présentation au patron, je prend mon poste sous la direction d'un VRP.

Après 1 mois de travail, toujours pas de contrat mais je fais pars au comptable de l'entreprise, par E mail (avec en copie, le patron et le VRP), de mes frais pour remboursement. Et là, mon VRP (avec qui j'ai eu des contacts durant cette période ) m'annonce qu'il que je ne fais pas encore partie de l'entreprise et donc que je ne devais pas avoir de frais.

Suite à une entrevue avec le VRP, je conclu que j'ai travaillé pendant un mois pour une entreprise, sans être déclaré et donc qui ne veux pas me payé ou me remboursé mes frais.

donc suis-je en tord? est-ce un abus du VRP? et quels sont les recours possible?

par avance Merci

Par **samssp23**, le **04/05/2011** à **15:25**

Bonjour,

Les salariés doivent être déclarés au plus tard le jour de l'embauche. Si vous n'avez pas

signé de contrat, vous n'êtes pas en période d'essai mais en CDI directement (pas de contrat signé pas de période d'essai).

Donc l'entreprise ne peut pas vous faire "une fin de période d'essai".

si l'entreprise souhaite se séparer de vous, elle doit engager une procédure de licenciement. Et pour savoir si vous êtes déclaré, il faut contacter l'URSSAF.

Par **sweety88**, le **04/05/2011** à **18:06**

merci de répondre si vite.

Je pense ne pas être déclaré à l'URSSAF pour cette entreprise, en effet je ne suis pas embauché donc elle ne paye pas de charge à l'URSSAF.

Avez-vous un article de référence par rapport à votre réponse, que je puisse m'en servir au cas où ?

Bonne journée

Par **samssp23**, le **05/05/2011** à **11:08**

Voilà ce que j'ai pour vous :

Art. L. 1221-10.-

L'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après déclaration nominative accomplie par l'employeur auprès des organismes de protection sociale désignés à cet effet.

L'employeur accomplit cette déclaration dans tous les lieux de travail où sont employés des salariés.

Art. L. 1221-11.-

Le non-respect de l'obligation de déclaration préalable à l'embauche, constaté par les agents mentionnés à l'article L. 8271-7, entraîne une pénalité dont le montant est égal à trois cents fois le taux horaire du minimum garanti prévu à l'article L. 3231-12.

Art. L. 1221-12.-

Un décret en Conseil d'Etat détermine :

- 1o Les conditions dans lesquelles la déclaration préalable à l'embauche est réalisée ;
- 2o Les modalités de recouvrement de la pénalité prévue à l'article L. 1221-11.

Nécessité d'une clause expresse dans le contrat de travail : Aucune disposition légale ne rend obligatoire la période d'essai. Le contrat de travail est normalement conclu à titre définitif : la période d'essai, qui constitue une exception à ce principe, ne se présume pas.

La période d'essai doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat

de travail.

C. trav., art. L. 1221-23 Circ. DGT no 2009-5, 17 mars 2009

L'éventualité du renouvellement de la période d'essai doit également être indiquée dans le contrat car celui-ci ne se présume pas non plus (v. no 49).

A défaut de stipulation expresse, la période d'essai (et le renouvellement éventuel) seront inopposables au salarié. Ainsi, une période d'essai prévue dans un contrat simplement verbal n'est pas valable, le salarié est considéré comme embauché à titre définitif.

Bonne journée

Par **sweety88**, le **20/05/2011** à **09:47**

Bonjour,

Du nouveau dans mon dossier, suite a contact par Mail avec le directeur général de la société sur les agissements douteux de son VRP.

Pour le directeur général, ma situation est simple, je n'ai jamais fais partie de l'entreprise, je n'ai jamais été déclaré et donc que la réclamation de mes remboursements n'étais pas justifié. Voila la conclusion par Mail du directeur Général:

**Aucun terrain amiable ne sera trouvé puisque l'entreprise n'a commit aucune faute. Vous n'êtes pas salarié vous n'avez pas été embauché, vous n'aviez rien à faire là, la société ne vous a jamais embauchée et il semble bien que personne ne vous ait demandé d'y être.**

**Vous avez de toute évidence agit de votre propre initiative.**

ma question est:

Est ce que la société est responsable des agissements douteux de son VRP?

Si oui pourquoi le DG joue t il l'aveugle? Et quels sont mes recours?