



Pas de contrat et démission?

Par **GABYM**, le **01/03/2017** à **20:39**

Bonjour/Bonsoir,
Je suis actuellement entrain de péter les plombs à cause de l'ambiance de mon boulot, je réfléchis donc sérieusement à partir. Seulement, j'aimerais faire les choses proprement.
J'ai vingt ans, il s'agit d'un DE mes premiers emplois déclarés, j'ai donc peur d'être lésée si je pars comme une voleuse. (Solution qui est pourtant très alléchante)
Je suis saisonnière pour un "contrat" de quatre mois dans un centre de vacances en tant qu'employée polyvalente. L'ambiance est exécrable avec les collègues, ne me convient pas du tout. Ça n'est pas une affaire personnelle puisque sur une dizaine d'employés nous sommes trois dans ce cas. Là dont une qui part la semaine prochaine pour signer un CDI.
J'ai, après un entretien d'embauche téléphonique, le patron m'a envoyée par mail une promesse d'embauche avec intitulé du poste, dates et rémunération. Quelque chose de tout à fait correct, que j'ai retourné signé.
Cependant depuis mi-décembre je n'ai toujours pas signé de contrat, je n'ai donc aucune information sur d'éventuelles clauses de départ ni sur rien du tout en fait. Je suis logée et nourrie, je dépends donc entièrement de ce monsieur. Nos relations allant en se dégradant, je n'ai plus l'envie ni la motivation de rester et il y a un stade où ça n'est tout simplement plus possible moralement parlant. Le poste décrit au téléphone ainsi que les promesses faites ne sont pas respectés.
Quelle marge de manoeuvre ai-je pour quitter cet endroit?
J'ai une promesse promesse embauche, mais pas de contrat, contrairement à mes collègues. J'ai de plus, des fiches de paye, je pense donc qu'au niveau légal je ne travail pas au black et je ne peux donc pas partir comme jveux. Malgré tout, cette promesse d'embauche fait-elle office de contrat?
Il me reste "seulement" un mois et demi à tenir, ce qui paraît ridicule. Malheureusement c'est entrain de mon bouffer littéralement, et je pourrais à la place signer un CDD dans une autre entreprise qui me convient mieux.
Que faire ? Et surtout, de quelle façon ?

Par **Lag0**, le **02/03/2017 à 07:11**

Bonjour,
Le problème, c'est qu'en l'absence de contrat écrit, vous êtes en CDI et non en CDD. Le CDD est obligatoirement écrit.
Vous pouvez donc démissionner en respectant le préavis d'usage.

Par **ASKATASUN**, le **02/03/2017 à 07:28**

Bonjour,
[citation]Le problème, c'est qu'en l'absence de contrat écrit, vous êtes en CDI et non en CDD. Le CDD est obligatoirement écrit.[/citation]
Or GABYM a écrit : [citation]J'ai, après un entretien d'embauche téléphonique, le patron m'a envoyée par mail une promesse d'embauche avec intitulé du poste, dates et rémunération. Quelque chose de tout à fait correct, que j'ai retourné signé.[/citation]
Cette proposition d'emploi à durée déterminée ayant fait l'objet d'un écrit accepté par la salariée, nous sommes bien en présence d'un CDD qui ne peut être rompu que d'un commun accord salariée/employeur.

Par **Lag0**, le **02/03/2017 à 07:39**

Bonjour ASKATASUN,
Un CDD doit obligatoirement faire l'objet d'un contrat écrit (contrat qui doit être transmis au salarié dans les 48h suivant l'embauche), or je lis :
[citation]Cependant depuis mi-décembre je n'ai toujours pas signé de contrat[/citation]
La promesse d'embauche ne peut tenir lieu de CDD, que si elle comporte toutes les mentions obligatoires d'un contrat et si elle est signée des parties. Mais dans ce cas, il y aurait bien un contrat, donc pourquoi dire qu'il n'y en a pas ?

Par **GABYM**, le **03/03/2017 à 09:16**

C'est à ne plus rien y comprendre... d'autant plus qu'en quelques jours l'ambiance s'est encore détériorée. J'ai vingt ans et je n'ai pas envie de déjà me faire bouffer par un job qui ne m'avance à rien dans ma vie.
J'ai signé une promesse d'embauche avec mentionnés dates de début et de fin, avec rémunération horaire brute pour un horaire hebdomadaire moyen de 35h.
Le courrier est intitulé "promesse d'embauche", signé par les deux parties. Il y est d'ailleurs marqué "votre contrat sera de type CDD". Je suppose que cette promesse fait office de vrai contrat du coup ?
Sauf que, excepté ma colocataire et collègue, tout le monde a signé un vrai contrat.
Il n'est pas précisé sur ce courrier que je suis nourrie/logée, que ceci est retiré de mon salaire ou que je suis d'accord pour n'avoir qu'un seul jour de repos par semaine.
Et bien qu'on m'ait promis, à l'entretien, ne pas être de service du soir et du matin... il m'arrive quasi systématiquement de finir à 23h pour reprendre à 6h30 le lendemain. Ça n'est qu'un exemple des promesses faites et non tenues. Car il y en a bien d'autres.
Je ne sais plus quoi faire...

Par **ASKATASUN**, le **03/03/2017** à **18:02**

[citation]Je suppose que cette promesse fait office de vrai contrat du coup? [/citation]rnCela semble être le cas pour votre employeur, sauf qu'il convient de vérifier que votre promesse d'embauche répond aux stipulations des articles L 1242-12 et suivants du Code du Travail. Si ce n'est pas le cas, comme indiqué par LAG0 vous êtes en CDI.rnVotre promesse d'embauche contient-elle toutes les mentions exigées par le Code du Travail en matière de CDD ?

Par **GABYM**, le **07/03/2017** à **11:25**

Il me semble en effet que toutes les mentions exigées DE retrouvent sur ma promesse d'embauche. rnJe n'ai donc aucun recours pour partir avant la fin de mon contrat?

Par **JeanPol**, le **07/03/2017** à **14:47**

Bonjour,rnrnIl y a peut-être la piste de la prise d'acte à étudier non ? Etant donné que l'employeur ne semble pas respecter le repos légal de 11 heures...

Par **morobar**, le **07/03/2017** à **17:49**

Bonjour,rn[citation]que je suis nourrie/logée, que ceci est retiré de mon salaire [/citation]rnC'est un avantage en nature, vraisemblablement conventionnel.rn[citation]ou que je suis d'accord pour n'avoir qu'un seul jour de repos par semaine. rn[/citation]rnPas besoin de votre accord.rn[citation]de finir à 23h pour reprendre à 6h30 le lendemain[/citation]rnL'amplitude maximale d'une journée de travail est de 13 h, ce qui implique le respect d'un repos quotidien d'au moins 11 h.rnIl est donc possible d'étaler les 35 h hors heures supplémentaires sur 6 jours, sauf si la convention collective en dispose autrement.rnDes événements exceptionnels pourraient justifier des entorses, mais pas un défaut d'organisation ne peut conduire à systématiser cette situation.rn[citation]prise d'acte[/citation]rnLa prise d'acte est un instrument à manipuler avec prudence car cela reste une démission (ici rupture) imputable exclusivement au salarié jusqu'à jugement du CPH saisi.

Par **JeanPol**, le **07/03/2017** à **20:12**

[citation]rnLa prise d'acte est un instrument à manipuler avec prudence car cela reste une démission (ici rupture) imputable exclusivement au salarié jusqu'à jugement du CPH saisi.[/citation]rnOui effectivement. Peut-être vaudrait-il mieux envisager une résiliation judiciaire alors ? (Je tente...[smile3])

Par **morobar**, le **08/03/2017** à **08:40**

Bonjour,
Le CDD sera échu depuis belle lurette lors de l'audience devant le CPH.

Par **JeanPol**, le **09/03/2017** à **08:48**

Ah oui bien vu ! ;)