



## Contrat de travail non signé, rupture du contrat sans preavis 15 jours plus tard

Par **Aimily**, le **06/01/2024** à **01:17**

Bonjour

j'ai besoin de votre aide , voici ma situation :

J'ai été embauchée le 14 décembre 2023 en tant que vendeuse en boulangerie . Le poste était à pourvoir en CDI, avec une période d'essai 2 fois renouvelable . Tout ceci a été évoqué oralement . On m'a juste fait remplir une fiche d'information ( nom, prénom, adresse et ...) mais je n'ai signé aucun contrat.

J'avais un planning quasiment au jour le jour..

le 30 janvier 2023 , 20mn avant ma prise de poste , le patron m'envoie un sms m'informant qu'il n'est pas utile que je vienne ce jour et qu'il mettait un terme à notre "contrat ". Il me dit qu'il reviendra vers moi lorsque mes papiers seront prêts .

je n'ai comme preuve que nos échanges de sms et un virement d'acompte de 300 euros .

j'ai refusé un autre poste au profit de celui ci et je me retrouve aujourd'hui sans rien .

Cette entreprise n'a pas de délégué syndical

quels sont mes Recours ? Dois je signer le contrat si il me le transmet ? Comment faire si le document est anti-daté?

existe t il des services gratuits qui puissent m'épauler dans les

demarches si je dois aller aux prud'hommes ?

merci d'avance pour votre aide

cordialement

Lily

Par **Marck.ESP**, le **06/01/2024** à **09:03**

Bonjour  
Merci de bien vouloir confirmer les dates, svp...

Par **janus2fr**, le **06/01/2024** à **09:19**

Bonjour,

Sans contrat écrit, il ne peut être question de période d'essai. L'employeur ne peut donc pas rompre une période d'essai qui n'existe pas.

Pour mettre un terme à votre contrat, l'employeur doit donc procéder à un licenciement en respectant toute la procédure qui va avec et surtout en ayant un motif de licenciement.

Le problème ici, c'est que si vous ne vous êtes plus présenté à votre poste de travail suite au SMS de l'employeur, celui-ci peut arguer de votre abandon de poste. Il vous faut au plus vite lui envoyer une LRAR lui rappelant que vous vous tenez à sa disposition conformément à votre CDI.

Par **miyako**, le **06/01/2024** à **10:34**

Bonjour,

[quote]

le 30 janvier 2023 , 20mn avant ma prise de poste , le patron m'envoie un sms m'informant qu'il n'est pas utile que je vienne ce jour et qu'il mettait un terme à notre "contrat ". Il me dit qu'il reviendra vers moi lorsque mes papiers seront prêts .

je n'ai comme preuve que nos échanges de sms et un virement d'acompte de 300 euros

[/quote]

Si vous pouvez sauvegarder ces SMS et la preuve du virement, cela suffit à prouver l'existence d'un contrat de travail.

En plus ,il faut exiger l'exemplaire de la Declaration Préalable à l'Embauche .Le paiement intégral de l'indemnité de licenciement comme indiqué dans votre convention collective puisqu'il s'agit d'un CDI sans période d'essai .

Si l'employeur ne prévoit pas de période d'essai au CDI, **il ne peut se séparer du salarié que par le biais de la rupture conventionnelle ou du licenciement**, qui sont des modes de rupture du contrat de travail couteux.

**Article 17 convention collective boulangerie artisanale En vigueur étendu**

Le contrat de travail n'est considéré comme définitivement conclu qu'à la fin de la période

d'essai dont la durée est de 30 jours.

Pendant la période d'essai, chacune des parties a le droit de reprendre sa liberté sans préavis.

Si le salarié est toujours occupé dans l'entreprise après 5 jours de travail, il aura le droit dans l'hypothèse où une rupture intervient du fait de l'employeur avant qu'il ait effectué 1 mois de travail effectif à une indemnité de congés payés égale à celle perçue par un salarié engagé en qualité d'extra.

[quote]

**Il sera remis dès le début du travail à tout salarié engagé à l'essai une fiche d'embauche précisant le nom du salarié concerné, le début de la période d'essai et le coefficient professionnel auquel le salarié est engagé.**

article L 1235-2 du code du travail :

Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux [articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12 et L. 1233-13](#)

ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, **une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.**

[/quote]

Il faut donc négocier avec l'employeur qu'il vous verse 1 mois de salaire comme indemnité sous forme de dommages et intérêts pour ne pas avoir fait de contrat de travail et ne pas avoir respecté la procédure de licenciement, sous peine de saisine du Conseil des Prud'hommes .

Cordialement