



# Lettre d'embauche, pas de contrat ni fiche de salaire

Par **Gnogui**, le **20/06/2016** à **13:16**

Bonjour,

J'ai obtenu une lettre d'engagement chez mon employeur. Celle-ci contient les éléments suivants:

- Poste
- Salaire
- Type de contrat( CDD de 7 mois)
- durée de travail (35h)

Je travaille depuis chez moi (informatique) car les bureaux ne sont pas prêts.

J'ai réclamé mon contrat de travail en vain.. Motif de l'employeur : "Le comptable ne l'a pas encore fait".

Celui-ci tient le même discours pour les fiches de paie.

J'ai reçu une fiche de paie (mois de mai) raturée avec inscrit dessus que le comptable a fait des erreurs.

Je continue encore de réclamer les fiches qui n'arrivent jamais et on me sort dans énormités plus grosses les unes que les autres.

Je reçois bien les chèques chaque mois mais la situation en convient et travailler dans ces conditions est pour moi insupportable.

Je suis bien déclaré à l'urssaf j'ai fais une demande de vérification.

Que dois-je faire ? Et quelles sont les procédures..

Merci d'avance,

Bonne journée.

Par **P.M.**, le **20/06/2016** à **15:29**

Bonjour,

Apparemment la lettre d'engagement ne contient pas de période d'essai donc vous pourriez refuser que le contrat de travail en prévoit une maintenant et à la limite de conclure un CDD mais uniquement un CDI...

Vous pourriez mettre en demeure l'employeur de vous délivrer les feuilles de paie avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **Gnogui**, le **20/06/2016** à **15:33**

La période d'essai était d'un mois. La question est la suivante, suis-je en CDI ou CDD du coup ?

Je vais lui faire une lettre recommandée alors...

Merci

Par **P.M.**, le **20/06/2016** à **15:53**

Donc, apparemment, la lettre d'engagement comportait plus d'indications que vous ne l'indiquiez, il faudrait savoir si elle indiquait la date d'embauche et si vous l'avez contresignée mais le contrat de travail est normalement obligatoire pour un CDD sinon, c'est un CDI... D'autre part, dans le cadre du télétravail, il doit comporter des mentions spécifiques...

Par **Gnogui**, le **20/06/2016** à **16:08**

Oui la date d'embauche est inscrite. Il n'y a pas d'informations concernant le télétravail. Je n'ai pas signé ce document mais le patron oui.

Desolé de ne pas avoir donné tous les éléments, ils ne me semblaient pas important.

Par **P.M.**, le **20/06/2016** à **16:30**

A mon avis, elle ne peut pas être considérée comme un CDD et donc si vous n'en signez pas un antidaté, vous pourriez vous considérer en CDI...

Pour le télétravail, je vous propose [ce dossier](#)...

Par **marie076**, le **22/06/2016** à **00:38**

Bonsoir

Je confirme le juge pourra et devra même requalifier en CDI

Dès lors que le contrat écrit n'est pas établi et signé par les deux parties, employeur et salarié, dans les délais exigés par la loi (deux jours ouvrables suivant l'embauche), le contrat est réputé avoir été conclu pour une durée indéterminée. Il s'agit d'une présomption légale contre laquelle l'employeur ne peut apporter aucune preuve contraire.

Il suffit donc au salarié de déposer une demande de requalification auprès du conseil des prud'hommes

Par **P.M.**, le **22/06/2016** à **08:39**

Bonjour,

La Loi n'exige pas que le CDD soit signé par les deux parties dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche mais qu'il soit transmis dans ce délai, même si en l'occurrence, il y a présomption de CDI...

Par **Gnogui**, le **22/06/2016** à **16:31**

Avant tout merci de votre aide.

J'ai envoyé une lettre en recommandé demandant l'envoi des fiches de paies.

A partir de quel moment puis-je déclencher une procédure ?

Exemple: Alerter l'inspection du travail et l'urssaf ou bien dois je directement passer par les prud'hommes ?

Par **P.M.**, le **22/06/2016** à **17:17**

Vous avez indiqué que vous vous étiez renseigné auprès de l'URSSAF et que vous étiez déclaré donc je ne pense pas qu'il soit utile de l'alerter sauf si vous ne recevez pas les feuilles de paie...

Pour la "requalification" en CDI, ce serait de la Compétence du Conseil de Prud'Hommes, exclusivement et ainsi, l'employeur ne pourrait pas mettre fin au contrat...

Par **marie076**, le **22/06/2016** à **17:33**

[citation]La Loi n'exige pas que le CDD soit signé par les deux parties dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche mais qu'il soit transmis dans ce délai, même si en l'occurrence, il y a présomption de CDI...

/citation]

Tout à fait j'ai un peu simplifié ....[smile4]

Je mets le texte ce sera plus simple

Article L1242-12 du "Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. [s]A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.[/s]"

Par **Gnogui**, le **22/06/2016** à **17:37**

Du nouveau: le patron me dis que nous allons nous rencontrer la semaine prochaine (une lettre va être envoyé) afin de discuter et qu'il me prouve qu'il a raison, avec un avis de leur avocat..

Je m'attend au pire.. Mais je pense tout de même ne pas avoir de choses à me reprocher..

Par **marie076**, le **22/06/2016** à **17:40**

De toute façon la messe est dite, vous avez le droit d'aller aux prud'hommes pour demander une requalification en CDI

Par **P.M.**, le **22/06/2016** à **17:43**

Effectivement, c'est l'[art. L1242-12 du Code du Travail](#) qui permet la requalification en CDI car la lettre d'engagement notamment ne comporte pas toutes les mention requises, pour la transmission du CDD dans les 2 jours ouvrables c'est suivant l'[art. L1242-13...](#)  
Il n'y a pas de discussion possible, l'employeur est en tort...

Par **marie076**, le **22/06/2016** à **17:47**

Oui, je lui ai copié le 1er paragraphe de cet article L 1242-12 dans mon message précédent

Par **P.M.**, le **22/06/2016** à **17:52**

J'ajoute que la requalification du CDD en CDI est prévue à :

- l'[art. L1245-1](#) :

[citation]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 à L. 1242-8, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.[/citation]

- l'[art. L1245-2](#) :

[citation]Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa

saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. [/citation]

Par **miyako**, le **22/06/2016** à **17:54**

Bonsoir,

Le contrat écrit signé par les deux parties est requis pour un CDD ,dans les 2 jours maxi après l'embauche ;l'urssaf exige le déclaration d'embauche au moins 1 semaine avant.

Donc le présent contrat ,non écrit est réputé en CDI .

Je ne vois pas comment l'avocat du patron va s'en sortir et surtout ne pas se laisser influencer .C'est avant que l'avocat aurait du conseiller ,pas après ;c'est trop tard.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **22/06/2016** à **18:01**

La signature du CDD n'est pas requise dans les 2 jours ouvrables comme on l'a vu mais c'est sa transmission...

Toutes les informations utiles, dispositions légales à l'appui ont déjà été fournies pour les mentions obligatoires d'un CDD et on se moque de ce qu'aurait dû faire l'avocat ou comment il pourrait essayer de s'en sortir...