Image not found or type unknown

Travail effectué en l'absence d'un contrat écrit

Par **Jermax**, le **16/05/2014** à **16:48**

Bonjour,
Je suis étudiant, en vacances depuis le 25 avril. J'avais donc cherché un travail pour occuper ces vacances. J'avais eu un accord téléphonique avec une entreprise pour travailler du 28 avril jusqu'à "fin mai" (le 31 mai je suppose), ce qui représente donc 5 semaines de travail.
J'ai été surpris de remarquer qu'ils m'ont fait signer dès le premier jour de travail deux CDD étudiant, l'un couvrant la période du 28 avril au 3 mai, l'autre la période du 5 au 10 mai. Suite à ces deux contrats j'ai continué à travailler pour cette entreprise, ils m'ont prévu au planning des semaines du 12 mai et du 19 mai. Cependant, je n'ai pas signé de nouveau contrat de travail, j'ai donc travaillé du 12 au 19 mai sans contrat de travail écrit. Dès lors, conformément à l'article L1243-11 je suis en mesure d'exiger la requalification de mon CDD étudiant en CDI.
La convention collective applicable à l'entreprise prévoit une période d'essai d'un mois. Dans mon cas, il est possible de déduire les 3 semaines de travail de cette période d'essai, mais si je fais la demande de requalification de mon CDD en CDI, il me restera une semaine et demi de période d'essai. Période pendant laquelle mon employeur pourrait me licencier discrétionnairement (on peut imaginer l'employeur non content de requalifier un CDD en CDI et qui donc se débarrasse du salarié).
Ma question est la suivante : mon employeur bénéficiera-t-il réellement de ce droit de mettre fin au CDI en vertu de la période d'essai? Existe-t-il une loi, quelque chose, assurant ma protection contre cette période d'essai? S'il n'existe rien pour me protéger, alors demander la requalification du contrat est impossible, puisque mon employeur pourra rompre le contrat de travail immédiatement.
Merci pour vos réponses, cordialement, Jérémy.

Par **P.M.**, le **16/05/2014** à **17:37**

Bonjour,
Peu importe l'accord téléphonique, à partir du moment où vous avez continué à travaillé après le dernier CDD à terme précis sans la conclusion d'un nouveau, vous pouvez prétendre être en CDI sans période d'essai qui elle aussi doit être écrite...

Par **Jermax**, le **16/05/2014** à **18:50**

Il me semblait que la période d'essai devait être écrite si elle différait de celle prévue par la convention collective (ou par le silence de celle ci). Etes vous sûr que le CDI auquel je peux prétendre ne comporte pas de période d'essai, malgré la CCT? Merci pour votre réponse, rapide qui plus est.

Par **P.M.**, le **16/05/2014** à **19:16**

Je vous confirme que la période d'essai doit être [obligatoirement[/b] écrite et prévue au contrat de travail...
On peut se référer à ces dispositions du Code du Travail:
- art. L1221-19 :
[citation]Le contrat de travail à durée indéterminée **peut** comporter une période d'essai dont la durée maximale est :

1° Pour les ouvriers et les employés, de deux mois ;

2° Pour les agents de maîtrise et les techniciens, de trois mois ;

3° Pour les cadres, de quatre mois.[/citation]

- art. L1243-11 :
[citation]Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

Le salarié conserve l'ancienneté qu'il avait acquise au terme du contrat de travail à durée déterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai **éventuellement** prévue dans le nouveau contrat de travail.[/citation]

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés