



Comment savoir si je suis déclarée ou au black ?

Par midouestg

Bonjour,

Je travaille depuis un peu plus de 2 semaines mtn en tant que réceptionniste d'hôtel pour un CDD de 4 mois. Je n'ai jamais signé de contrat et je n'ai donné que ma cni et ma carte vitale, même pas mon rib ??

J'en ai parlé avant hier avec le patron, qui me dit que l'erreur vient de lui et qu'il a pas le temps de s'en occuper, qu'il va me le faire dans le mois. C'est la première fois qu'un travail ne me donne pas de contrat même à l'intérim je signalais des contrats en ligne donc je m'inquiète sachant que la paye c'est le 4 et j'ai certes commencé le 29 octobre donc très peu de temps avant mais j'aurai du être payée pour le peu de jours effectués non?

Il y a trop de trucs qui n'ont pas l'air reglo dans ce qu'il fait, il y a une collègue qui a fait abandon de poste et il m'a dit qu'il ne comptait pas lui envoyer son solde tout compte et qu'elle avait qu'à venir bosser, je sais pas si je dois rester là bas ou fuir

Comment savoir si je suis déclarée par mon employeur svp ? Demain j'appelle la caf ? L'ursaff?

Par ESP

Bonjour et bienvenue

Si vous soupçonnez des irrégularités, prenez contact avec l'inspection du travail, ne serait-ce que pour la conduite à tenir.

Quant à votre collègue auteure d'un abandon de poste, l'employeur n'est pas obligé de lui éditer son solde de toute compte, sachant qu'elle n'a pas démissionné et n'est pas licenciée. Il peut laisser les choses en l'état

Par kang74

Bonjour

Ne pas avoir de contrat de travail, ne veut pas dire que vous n'êtes pas déclarée, mais que vous êtes en CDi à plein temps sans période d'essai : donc est ce vraiment à votre avantage de le faire valoir ?

Je ne le pense pas .

Le fait de demander la carte vitale et la carte d'identité , nécessaires à la déclaration préalable à l'embauche pour l'urssaf est quand même un signe ... Mais vous pouvez les appeler pour confirmer .

Un employé qui veut partir démissionne s'il veut se mettre en règle : l'employeur n'a donc aucune autre démarche à faire que d'attendre sa lettre de démission .

Sinon il peut faire des fiches de paie à 0, ne permettant pas d'avoir le chômage, le RSA et en toute logique ne pas s'engager ailleurs .

D'ici Juin prochain son solde de tout compte sera négatif, sans congés à payer .

Le salaire est dû chaque mois, toujours à la même période du mois ; donc non vous ne devez pas être obligatoirement payé en début de mois, et il n'est pas interdit d'avoir un arrêté comptable en décalé (donc pas que du 1^{er} au dernier jour du mois)

Par hideo

Bonjour,

Article L1221-10 code du travail

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.

Une copie de la DPAE ou de l'accusé de réception doit être remise au salarié. Cette obligation est considérée comme remplie si le salarié a un contrat de travail écrit, mentionnant l'organisme destinataire de la déclaration.

En l'absence de contrat de travail signé dans les 48h après l'embauche, le salarié est considéré comme étant en CDI plein temps, encore faut-il qu'il soit déclaré.

L'excuse du comptable, ou tout autre motif, ne sont pas recevables.

Le collègue qui a fait un abandon de poste, doit exiger une copie de la DPAE. Si l'employeur refuse, il y a alors un fort soupçon de travail non déclaré.

Il faut signaler cela directement à l'URSSAF ou à la gendarmerie

[url=http://signalement travail dissimulé]http://signalement travail dissimulé [/url]

Par kang74

A aucun moment la postante n'a parlé du contrat de sa collègue.

Non la remise tardive du contrat de travail n'entraîne pas de droit requalification en CDI.

Article L1245-1

Version en vigueur depuis le 22 décembre 2017

Modifié par Ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 - art. 1

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, L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Conformément à l'article 40-I et 40-VIII de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ces dispositions sont applicables aux licenciements prononcés et aux contrats de travail conclus postérieurement à la publication de ladite ordonnance

L'absence oui, et elle est souvent constatée à la fin du contrat.

Par hideo

Bonsoir,

Il ne s'agit pas d'un contrat de mission, mais de l'élaboration d'un contrat CDD classique

je travaille depuis un peu plus de 2 semaines mtn en tant que réceptionniste d'hôtel pour un CDD de 4 mois. Je n'ai jamais signé de contrat

Cour de cassation, chambre sociale, 15 novembre 2023, n° 22-15.715 (la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat de travail à durée indéterminée. Il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse)

Ici le salarié n'a pas eu de contrat, or la signature d'un contrat de travail en CDD est une prescription d'ordre public.

En plus il y a une forte probabilité qu'il n'y ait pas eu de DPPAE, d'où la nécessité absolue de l'exiger.

Cordialement

Par janus2

Bonjour hideo,

Si on lit cette jurisprudence en entier, on constate que la cour de cassation a validé la décision de la cour d'appel de condamner l'employeur à verser "une somme de 500 euros à titre d'indemnité pour transmission tardive du contrat de travail".

Cela confirme bien l'article L1245-1 cité par kang74 en particulier :

"La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire."

Par kang74

25 juin 2018 n'a été remis au salarié que le 17 octobre 2018 ;
A noter qu'il y avait quand même 4 mois de retard dans la décision .

Là, le postant n'en est pas à un mois .

Je veux bien que tout soit probabilité, m'enfin que ferait l'employeur de la carte vitale de l'employé si ce n'est remplir la DPAE ?

Donc il n'y a aucun élément qui puisse amener à penser qu'il y a FORTE probabilité , la suspicion de la postante étant basée sur le fait qu'une employée en abandon de poste n'ait pas reçu de STC : ce qui est normal, non ?

Après si le but est de conseiller un postant à foncer la tête baissée pour une rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur, on est bon ...

Par hideo

Bonsoir

Deux semaines c'est quand même bizarre et en plus pas payé pour les deux jours d'octobre ,alors que le salarié est mensuel .Cela fait beaucoup .

Pour info il y a ceci dans le code qui n'a pas été abrogé par les ordonnance Macron

Article L1248-7Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Le fait de ne pas transmettre au salarié le contrat de travail à durée déterminée au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche en méconnaissance de l'article L. 1242-13 est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois.

Il y a donc bien une obligation de transmettre le contrat dans les 48 heures à partir du jour d'embauche.

Article L1242-13Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Le contrat de travail est transmis au salarié, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant l'embauche.

Le salarié a donc tout à fait raison d'être très vigilant et si nécessaire consulter un avocat gratuit avec rendez vous à la maison du droit de sa commune en précisant droit du travail .

Qu'il contacte aussi sa collègue pour en savoir plus sur son abandon de poste et éventuellement faire une action commune .

Cordialement

Par Isadore

Bonjour,

Un employeur n'a pas franchement d'intérêt à demander la carte Vitale si ce n'est pour déclarer le salarié.

Le salarié peut facilement vérifier si son embauche a été déclarée :

[url=https://www.urssaf.fr/accueil/salarie/savoir-si-je-suis-bien-declare.html]https://www.urssaf.fr/accueil/salarie/savoir-si-je-suis-bien-declare.html[/url]

Attention, il faut souvent attendre le 15 du mois suivant la date d'embauche.

Par hideo

Bonjour,

Sur demande du salarié ,c'est immédiatement dès l'embauche que la copie de la DPAE doit être remise au salarié par l'employeur .

Cordialement