



## Pas de contrat de travail

Par **CzdCaroline**, le **04/08/2018** à **20:00**

Bonjour,

Je poste ici pour une amie âgée de 18 ans qui vient d'avoir son bac et n'est donc pour le moment plus étudiante (elle prend une année sabbatique).

Elle travaille pour DPAM entreprise de de prêt à porter enfant.

Elle a commencée en février pour une journée.  
En mai une journée encore.  
Et depuis le 18 juillet...

Mon souci est le suivant :

Elle n'a jamais signée de contrat  
Elle a eu des fiches de paies par intermittence  
Et son patron lui dit qu'elle ai en contrat cdi étudiant alors qu'elle ne l'est plus.

Je trouve ça très louche, surtout que même ces fiches de paies sont des photocopies, pas cadré ou il manque souvent le nom de l'entreprise.

Sont ils dans leur droit ?  
Mon amie devrait elle vraiment s'inquiéter ?

Merci pour vos futurs réponses.

Par **morobar**, le **05/08/2018** à **08:03**

Bonjour,

[citation] qu'elle ai en contrat cdi étudiant [/citation]

Ce type de contrat n'existe pas.

Il existe des jobs dits "étudiants" mais avec les mêmes contrats que tout le monde.

[citation]Mon amie devrait elle vraiment s'inquiéter ? [/citation]

S'inquiéter est un bien grand mot.

Mais il est probable qu'elle n'a jamais été déclarée.

Pour 2 ou 3 jours en extra cela n'a pas grande incidence.

Mais elle peut aussi faire vérifier par la CPAM si l'employeur a procédé à une Déclaration d'embauche auprès de l'URSSAF, formalité obligatoire même pour des contrats d'extra.

Par **CzdCaroline**, le **05/08/2018** à **18:38**

Je vous remercie.

Je vais lui dire de faire vérifier par la cpam si elle a bien été déclaré.

Je voudrais savoir également si un contrat étudiant peut être proposer à quelqu'un qui n'a plus ce statut ?

Et si son patron lui demande aujourd'hui de signer un contrat, doit elle le faire ?

Encore merci

Par **CzdCaroline**, le **05/08/2018** à **18:41**

De plus je voulais préciser qu'elle travaille actuellement du 18/07 au 18/08 pour cette même entreprise...

Elle se retrouve seule dans la boutique et est passer de 25h/semaine à 32h/semaine.. Aurait il du lui faire signer un avenant de contrat ?

Par **morobar**, le **05/08/2018** à **22:25**

[citation]si un contrat étudiant [/citation]

Déjà répondu le contrat étudiant n'existe pas.

Vous avez évoqué une journée par ci, par là et maintenant des semaines de 25 h ou 32 h.

Un contrat à temps partiel doit être obligatoirement écrit, sauf à être réputé:

\* à temps complet, CDI 35 h/hebdo.

Un temps partiel ne peut être inférieur à 24 h/semaine sauf demande écrite du salarié.

Un contrat 25 h offre la possibilité d'effectuer 3 heures complémentaires par semaine, sauf

accord écrit pour porter à 33% du temps d'origine sans atteindre 35 h.  
[citation] si son patron lui demande aujourd'hui de signer un contrat[/citation]  
Pas de signature====> c'est la porte et une controverse à soumettre au conseil des prudhommes.  
Alors mieux vaut signer

Par **CzdCaroline**, le **06/08/2018** à **02:24**

J'ai compris pour le contrat étudiant.

Oui comme dit précédemment, elle a fait une journée le 17/02, une journée le 22/04. Et depuis le 18/07 et ce jusqu'au 18/08.

Et elle n'a jamais signée de contrat, pour aucune de ces périodes.

Je vous remercie pour toutes ces informations

Par **Lag0**, le **06/08/2018** à **10:08**

Bonjour,

En France, seul le CDI à temps plein peut se passer d'écrit. Donc sans contrat écrit, votre amie est réputée en CDI à temps plein.

Cet employeur est très fantaisiste quand on lit :

[citation]Et son patron lui dit qu'elle ai en contrat cdi étudiant alors qu'elle ne l'est plus.

[/citation]

et ensuite :

[citation]De plus je voulais préciser qu'elle travaille actuellement du 18/07 au 18/08 pour cette même entreprise... [/citation]

Un CDI (le terme étudiant n'a pas d'importance comme il vous a été dit) qui serait du 18/07 au 18/08, cela ne vous semble pas étrange ???

Par **CzdCaroline**, le **06/08/2018** à **18:43**

Si bien sur que cela me paraît étrange, d'où mon post.

Et bien d'autre chose me paraisse bizarre.

Mon amie à de toute façon contacter l'inspection du travail. Je vous remercie pour votre temps.

Par **morobar**, le **08/08/2018** à **08:02**

Bjr,

L'inspecteur du travail n'est pas compétent pour trancher dans un litige opposant un employeur à un salarié.

Il va donc se borner à donner des conseils, genre ceci cela, adressez-vous à un syndicat, assignez l'employeur au prudhommes...

Comme ici.

Il faut surtout identifier ce que vœux exactement la salariée.