



Contrat de travail et autres docs incohérents avec la réalité

Par **Choupi92**, le **22/11/2011** à **23:27**

Bonjour, voici un résumé de ma situation qui me laisse indécise :
Le jeudi 6 octobre, j'ai démarré un CDD qui devait aller jusqu'au 28 octobre. Le lundi 10 octobre au soir (donc au bout de 3 jours de travail), j'ai constaté que la quantité de travail qu'on me demandait était plus grande que convenu à l'entretien d'embauche et je l'ai estimé trop lourde pour le salaire convenu. Comme je n'avais toujours pas reçu le contrat, je me suis alors permise de dire à mon employeur que je ne revenais plus le lendemain.
Le lendemain matin, ma responsable m'a demandé par téléphone de lui envoyer un mail confirmant que j'arrêtais la prestation plus tôt que convenu, pour que leur société soit à jour du point de vue administratif. Je lui ai répondu que n'ayant signé aucun contrat, rien ne prouvait que je devais encore travailler pour eux. Et quand je lui ai demandé de quelle manière j'allais être payée, elle m'a dit que je devais envoyer ce fameux mail, prouvant que j'avais travaillé pour eux, et qu'ainsi ils m'enverraient un chèque.
J'ai donc envoyé un mail à ma responsable, énumérant les dates et heures de travail, sans pour autant dire qu'il s'agissait d'une rupture de prestation prématurée.
Le 21 novembre, j'ai reçu un courrier de leur part contenant tous les documents prouvant la prestation (contrat, chèque, solde de tout compte...). Mais, j'eus une surprise ! Le contrat stipule que le CDD va du 6 au 28 octobre, tout comme l'attestation assedic et le certificat de travail. Le bulletin de paye évoque une période de travail allant du 6 au 28/10, avec une "absence injustifiée" du 11 au 28/10. A part le contrat non signé, tous ces documents laissent croire que j'ai consenti officiellement à travailler pour eux jusqu'au 28/10.
Quels sont les risques si je signe ce contrat qui officialiserait ma rupture prématurée de prestation ? Auraient-ils le droit de me demander un dédommagement financier qui couvrirait la période du 11 au 28/10 (d'un montant plus grand que le chèque que j'ai reçu, et là je serais vraiment perdante) ? D'autant plus que j'ai effectué un autre CDD du 20 au 31/10, cela voudrait dire qu'officiellement, j'ai travaillé à plein temps dans deux sociétés entre le 20 et le 28/10 (chose

illégal et impossible, vu que les horaires des deux se chevauchent) !

- Dois-je leur demander de me modifier tous les docs qu'ils m'ont envoyé (fin de travail le 10/10 et non le 28/10) ?

- Si j'encaisse le chèque sans signer leur contrat, quelles seraient les conséquences ?

Par **pat76**, le **23/11/2011** à **14:23**

Bonjour

Vous ne signez rien, car la date sur l'enveloppe prouve à quelle date vous avez reçu le contrat.

Vous encaissez le chèque car il est le fruit de votre travail.

En cas de litige, revenez sur le forum où nous vous indiquerons vos droits.

Il y avait une période d'essai prévue dans le contrat ?

Par **Choupi92**, le **23/11/2011** à **23:24**

Bonjour pat76,

Oui, il y avait une période d'essai de 3 jours (coïncidant donc avec ma date de départ).

Il me semble que c'est légal de partir à la fin de sa période d'essai ? Si oui, puis-je envoyer ce contrat signé sans risque en retour ?

Pourquoi y aurait-il un litige si j'encaisse le chèque sans envoyer le contrat signé ?

Par **pat76**, le **24/11/2011** à **13:10**

Bonjour

Il n'y aura pas de litige car le contrat devait vous être remis dans les deux suivant celui de l'embauche.

C'est à dire le dernier jour de la période d'essai.

Vous n'aurez pas de problème si vous encaissez le chèque puisqu'il vous est dû.

Si l'employeur s'avisait d'une action en justice, vous pourriez alors demander la requalification du CDD en CDI puisque le contrat ne vous avait pas été remis dans le délai imposé par le Code du travail (Article L 1242-13).

Par contre, vous aviez un préavis de 24 heures à respecter pour rompre le contrat.

Je vous le répète, il n'y aura pas de litige si vous ne signez pas le contrat car il sera demandé à l'employeur pourquoi il ne vous l'a pas remis dans les délais imposés par le Code du Travail concernant les CDD.

Quel était le motif du CDD ? (remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise).

Allez déposer le chèque sans crainte sur votre compte.

Par **Choupi92**, le **24/11/2011** à **15:53**

Motif du CDD : remplacement d'une salariée absente.

Je ne savais pas que même en période d'essai (même sans contrat signé), il y avait un préavis avant de rompre une prestation.

Dans ce cas en effet, il vaut mieux que je ne signe pas ce contrat !

Par **pat76**, le **24/11/2011** à **16:07**

Rebonjour
C'est un CDD en remplacement d'une salariée absente.
Le nom de la salariée est indiquée sur le contrat?
Dans ce CDD il est spécifié que le contrat prendra fin au retour de la salariée absente, avec une date minimale de fin ou le CDD était de date à date?
Vous ne connaissiez pas les termes du contrat puisqu'il ne vous avait pas été remis dans le délai obligatoire prévu par le Code du travail.
Donc, vous ne signé rien et vous gardez tout en votre possession.
En cas de litige, vous aurez tous les éléments sous la main à opposer à l'employeur.
mais, je ne pense pas que l'employeur entamera une procédure pour cela, il ferait une erreur.