



Litige salarié employeurs

Par **Biloubou**, le **13/08/2013** à **17:29**

Bonjour,

Je me permets de venir sur ce site qui m'aide assez régulièrement. J'ai effectué une saisine aux prud'hommes auprès de mon supposé ex employeur.

Je vous explique la situation j'ai été embauché du 12/06/2013 au 30/06/2013 (cdd temps plein) puis du 01/07/2013 au 12/07/2013 (CDD temps plein) enfin du 15/07/2013 au 15/07/2014 (CAE temps partiel) sans période de carence entre les 3 choses qui est tout à fait illégal surtout que sur tout mes contrats je remplace l'assistante de direction (démissionnaire), pour accroissement temporaire d'activité alors que c'est un poste permanent.

1- Lors de mon 1er contrat j'ai travaillé le 12/06/2013 alors que mon contrat stipule un début le 13/06/2013 je n'ai aucune preuve mais j'ai bien travaillé comment puis je le prouver?

2- Lors du 3ème contrat que j'ai signé mais qui ne m'a jamais été remis j'ai travaillé le 15/07/2013 il est bien stipulé sur le contrat que j'ai débuté le 15 même si l'employeur a voulu rectifier le contrat au stylo cela rend il le contrat caduque??

3- Lors de mon 3ème contrat étant enceinte j'ai été arrêté pour maladie, suite au conseil de la médecine du travail car mes résultats lors de ma visite annuelle montrait un danger pour la suite de ma grossesse, du 25/07/2013 au 31/07/2013 et à mon retour le 01/08/2013 après 2h à mon poste je suis convoqué par le directeur afin de me signaler une rupture de ma période d'essai sans précision. J'ai été obligé de partir une fois la lettre remise en mains propres signé et mon chèque reçu, les autres documents m'ont été envoyés ce jour.

Pour ce 3ème cas j'ai plusieurs questions :

1- La période d'essai n'est elle pas illégale au vu de mes contrats précédents selon le code du travail la période d'essai doit être réduite des contrats antérieurs effectués au sein de l'entreprise.

2- J'ai reçu ma fiche de paie avec un solde négatif hors j'ai reçu un chèque de 800euros à peu près pour la fin de ce contrat, ayant appelé le service comptable, il m'affirme que ce sont des régularisations : il me déduit 27 jours non travaillés sur une période de 15 jours dont 9 jours travaillés, 4 jours de maladie du dimanche 28 au mercredi 31/07 alors que je ne travaille pas le dimanche et un trop perçu de 7 dont je n'ai pas l'intitulé ni le pourquoi.

-3 J'ai déclaré ma grossesse par LAR le 16/07 même si j'en avait parlé au DRH lors de mon 1er contrat (1 semaine et demi après la signature, on l'a su en même temps) qui m'avait

dit que je le décrédibilisais car j'étais enceinte et qu'il ne souhaitais plus me prendre en CDI mais me garder en CDD, à la seule condition que je ne tombe pas malade (chose qu'on ne peut pas prévoir) car pour lui j'étais un très bon élément.

Je ne sais plus où donner de la tête. Merci de bien vouloir m'aider je reste à votre disposition si mes explications ne sont pas claires.

Je souhaite également préciser que lors de mon arrêt maladie j'avais posé des congés sans solde du 25 au 26 qui sont mentionnés sur ma fiche de paie le 26 et le 29. Mes heures supp ne m'ont jamais été payés alors que j'ai du rester plus d'une dizaine de fois après 18h30 à mon poste et même 2 fois au delà de 20h. J'ai vraiment besoin de vos avis et pensez vous que ma saisie des prud'hommes soit justifiée et aboutira.

Merci et bon courage pour la lecture

Par **P.M.**, le **13/08/2013** à **18:13**

Bonjour,

Ce n'est pas forcément illégal puisque le CDD peut être renouvelé une fois en accroissement temporaire d'activité, reste à faire valoir que c'est pour occuper un poste permanent...

Vous indiquez que vous n'avez aucune preuve avoir travaillé le 12/06, il va être encore plus difficile de vous en trouver une si vous-même indiquez que vous ne pouvez pas en avoir...

Tout dépend du style de rectification que comporte le CUI car le CAE n'existe plus mais il est étonnant que vous n'en ayez pas exigé un double ou une copie...

Il faudrait savoir si ce 3^e contrat comportait une période d'essai et pour combien de temps mais a priori, si c'était pour le même poste de travail, les deux premiers CDD venaient en déduction...

Lors d'une absence, la réduction à appliquer le peut être supérieure au nombre d'heures non travaillées par rapport à celles ouvrées normalement travaillées dans le mois considéré...

Si vous étiez déjà en arrêt-maladie au moment du départ en congés payés, ils ne peuvent vous être décomptés...

Pour les heures supplémentaires, il faudrait savoir si vous avez la preuve de leur accomplissement...

Par **Biloubou**, le **13/08/2013** à **18:48**

Bonjour je vous remercie de votre réponse,

Le CDD été renouvelé 3 fois avec le même motif sans délai de carence entre les 3 avec des périodes d'essai de 2jrs au 2 premier CDD et 1 mois pour le 3ème, ce qui est illégal dans le code du travail a priori (la succession de CDD sans période de carence n'entraîne t'elle pas une requalification du Cdd en Cdi pour un poste permanent et indispensable dans l'entreprise??)

J'ai exigé une copie mais les contrats étant transmis ds un autre service hors du département lors de la signature avant d'être remis, ils ne me l'ont pas transmis et je pense qu'ils feront

traîner les choses.

Merci pour les congés il me les ont déduits et compter un jour non travaillé aussi et pour les heures supplémentaires je n'en ai pas la preuve sauf sur mon ancien lieu de travail(mails, et documents) donc j'abandonne ce point.

Je pense avoir été discriminé pour ma grossesse que j'ai déclaré et mon arrêt de 5 jours incluant mes 2 jours de congés.

Mon cas est trop compliqué il y a encore beaucoup d'incohérences que je ne peux citer, qui donnerai trop de précision sur cette affaire, je vous remercie.

Par **P.M.**, le **13/08/2013** à **19:05**

Le CDD n'a pas été renouvelé 3 fois mais apparemment 2 fois et la deuxième ne compte pas car ce n'est plus pour accroissement d'activité mais il s'agit d'un CUI qui ne répond pas aux mêmes règles...

Déjà a priori, vous n'étiez pas en période d'essai mais en plus si l'on tient compte des circonstances, effectivement la discrimination par rapport à la grossesse pourrait être invoquée, il semble aussi que l'employeur n'ait pas respecté de délai de prévenance...

Par **Biloubou**, le **13/08/2013** à **19:10**

Je vous remercie, j'ai tout les documents attestant de ma bonne foi donc à priori je devrais assez bien m'en sortir.

Bonne soirée,
Cordialement.