



Modification de dates sur un contrat de travail

Par **Laney07**, le **20/09/2013** à **15:19**

Bonjour,

Je me permet de vous solliciter pour quelques conseils sur ma situation.

Je suis actuellement employée dans une structure sous le statut de loi 1901. Je suis en poste depuis le 1er juillet.

A mon embauche, j'ai signé un premier contrat de travail de 3 mois, allant donc jusqu'au 30 septembre.

Mi septembre, mon employeur m'a proposé de me prolonger jusqu'au 31 décembre. Sauf qu'au lieu de faire un avenant à mon contrat (ou un deuxième CDD je sais pas trop comment ça marche) il m'a refait un contrat, partant du 1er juillet au 31 décembre.

De plus, j'occupe actuellement le poste d'une femme en congé maternité. Sauf que sur mon contrat il est écrit " en renfort d'équipe" et c'est une autre collègue, qui s'est vu ajouter un avenant à son contrat allant jusqu'au terme du congé maternité, en revanche cette collègue a continué ses fonctions sans rien changer. C'est bien moi qui ai repris le bureau, et toutes les tâches de la collègue en congé maternité.

Alors je me pose des questions, c'est un peu "louche" tout ça. Qu'en est-il vraiment ? Est-ce légal et que faire, quoi espérer au vu de ma situation si j'engage une action ?

Merci d'avance pour vos réponses [smile3]

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **15:27**

Bonjour,

Normalement l'employeur ne pouvait pas refaire le contrat initial mai éventuellement le renouveler...

Il faudrait savoir si vous avez signé le deuxième ou au moins si vous y avez mentionné la date du jour...

Par **Laney07**, le **20/09/2013** à **15:31**

Alors oui j'ai signé le deuxième contrat, car c'était ça ou rien, et la date du jour était inscrite informatiquement au 1er juillet sur le deuxième contrat. Par contre j'ai toujours mon premier contrat, signé de mon directeur.

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **15:54**

Il s'agit donc non pas de la date du jour de la signature mais d'un document antidaté...
Il faudrait donc maintenant pouvoir prouver cette anomalie car je crains que la présence des deux documents soit insuffisante pour faire requalifier le CDD en CDI...

Par **Laney07**, le **20/09/2013** à **17:07**

Ah d'accord je vois. Après toute l'équipe est au courant de mon renouvellement, et est témoin que j'ai signé un autre contrat ! C'est d'ailleurs le délégué du personnel qui m'a alerté que ce n'était pas "normal" (naïve que je suis, c'est mon premier emploi) là où ça m'ennuyait surtout c'est que du coup j'ai perdu mes 10% de précarité fin septembre. Certes je les toucherais en décembre, mais on m'a pas laissé le choix.

En tout cas merci de vos réponses, concernant mon remplacement de congé maternité qui n'est pas indiqué sur mon contrat (ça c'est facilement prouvable, nous avons un logiciel interne et mon nom apparait sur tous les dossiers de cette femme depuis son départ en congé maternité !) Qu'en est-il ?

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **17:55**

Reste à savoir si vos collègues accepteraient de témoigner par attestation ce dont on peut douter...

Pour le motif du contrat qui semble contestable, vous pourriez essayer surtout si en fait cela est pratiqué pour ne pas vous attribuer le salaire auquel vous auriez pu prétendre...

Par **Laney07**, le **20/09/2013** à **18:06**

Mes collègues en général non, le délégué du personnel oui, sans aucun doute, pour le remplacement de ma collègue, non ce n'est pas une question de salaire, je touche le même qu'elle, c'est sur la durée de mon contrat du coup... Bon je vais voir tout ça de mon côté !
Merci encore pour votre aide !

Par **pseudozut**, le **21/09/2013** à **16:55**

même si vous avez signé une deuxième CONTRAT, vous possédez toujours le premier ? non ?

ça suffit pour prouver l'erreur de l'employeur

car si vous avez un cdi après ce deuxième contrat, vous n'aurez pas de prime de précarité sur le premier, mais en ayant la trace, vous pourrez la demander

il me semble !! maintenant s'il y a de pros, qu'ils me contredisent si nécessaire

Par **P.M.**, le **21/09/2013 à 18:05**

Bonjour,

C'est déjà fait de vous contredire car on ne peut pas juger à la place du Conseil de Prud'Hommes que l'existence des deux contrats suffisent pour prouver que l'employeur n'a pas respecté la législation même si cela peut constituer une présomption, mais le dit employeur saurait sûrement avoir une version contradictoire...

Par ailleurs, l'employeur n'est pas formellement obligé de remplacer une salariée en congé maternité pour la totalité de son absence...

Par **Laney07**, le **21/09/2013 à 18:13**

@Pseudozut : Oui j'ai toujours mon deuxième contrat, et je ne pense pas qu'il y ait de CDI à la suite puisque je suis là en remplacement, même si c'est pas ce qui est inscrit sur mon contrat.

Bon ça m'a l'air compliqué tout ça, je vais attendre de voir ce qu'il se passe, notre DP à l'air à fond dedans (il faut dire notre directeur est le roi de la magouille avec les contrats.) Encore merci pour votre aide !