



CDI abusif & DOL & CDI antidaté

Par **nobody**, le **23/02/2012** à **05:03**

Bonjour,

J'ai travaillé trois mois en interim pour une société, la mission prenant fin le 10 janvier 2012. La rh de la société en question (client de la société interim) m'a convoqué pour discuter d'un CDI qu'ils voulaient me proposer. J'ai demandé un délai de réflexion car j'avais d'autres propositions à étudier.

La rh m'a alors expliqué que je disposais d'une période de souplesse allant jusqu'au 23 janvier. Elle m'a dit qu'elle m'enverrait par mail l'exemplaire du contrat (arrivé plusieurs jours après cet entretien de dernière minute (date fin contrat interim hors souplesse au 10/01). Je continue mes recherches et entretiens au niveau d'autres entreprises, puis en date du 17, je passe chercher mes tickets resto à l'interim. Là la société interim me signale que pour eux je ne suis plus en contrat intérimaire et que selon ce qui lui a été transmis la période de souplesse n'allait pas être nécessaire et que j'avais été embauché (contre mon gré car j'ai encore des offres intéressantes par ailleurs que je désirais privilégier) sans période d'essai. Sur ce l'employeur qui a menti manifestement au niveau de la période de souplesse et avait par ailleurs laissé le contrat intérimaire prendre fin me signale que je suis embauché de fait et que si je part je serais alors démissionnaire (perdant mes droits aux chomage) et redevable d'un préavis lié à la convention collective (soit 2 mois en travail ou en argent) et met la pression pour que je signe leur contrat bizarre car très contraignant sans contrepartie. On m'a signifié le fait qu'il fallait que je signe ce document (contestable et antidaté) (reçu plusieurs jours après date édition du 11/01). Sous la pression j'ai signé ce document antidaté. Après la signature, le harcèlement moral a commencé (on dirait une bande organisée impliquant des salariés à divers niveaux).

Aujourd'hui je n'en peux plus, je suis tombé dans un piège et pour cette semaine (commençant le 20/02) je fais défaut par absences injustifiées (pas de jours de congés restants car consommé pour droit de visite enfant vacances scolaires).

Le pôle emploi me signale que de toute façon si j'avais quitté l'entreprise avant la signature du contrat mais après terme de la mission intérimaire j'aurais été considéré comme démissionnaire (déclarations faites par l'employeur bien avant signature).

Je ne supporte plus leur harcèlements (je n'arrive même pas à travailler) et je me vois très difficilement passer deux mois de plus dans ces conditions.

Merci

Par **P.M.**, le **23/02/2012** à **12:36**

Bonjour,

Le problème c'est que vous laissez traîner les choses, signez même un contrat antidaté, allez même jusqu'à l'abandon de poste et une fois que tout cela est réalisé, venez chercher de l'aide...

Comme vous le savez l'abandon de poste est une très mauvaise méthode car l'employeur n'a aucune obligation de vous licencier et si finalement il y procédait, vraisemblablement pour faute grave, il peut prendre tout son temps, résultat, jusque là, sans ressources, vous ne pouvez pas être embauché par une autre entreprise puisque pas libre de tout engagement et pas plus vous inscrire à Pôle Emploi...

Personnellement, je ne vois qu'une solution c'est soit de reprendre le travail et d'essayer de négocier en disant clairement que votre moral est atteint et que vous ne serez pas productif soit essayer de chercher un autre emploi et de démissionner ou l'inverse...

Par **nobody**, le **23/02/2012** à **15:15**

Je vous remercie pour la réponse

Il semble que mon cas soit un avertissement :

Attention a certaines embauches de fait suite à mission intérimaire non renouvelée ou non étendue (soit disant élastique)

Cela peut vous pousser à la démission, à la perte de vos droits au pole emploi, à plein de soucis (c mon cas) et vous impose un préavis rendant votre disponibilité non immédiate.

EN effet si la société cliente de la société intérimaire pour laquelle vous travaillez ne renouvelle pas ou n'étend pas sur la durée son contrat (sans vous le dire et vous n'avez aucun pouvoir la dessus), vous, de bonne foi allant travailler (croyant être intérimaire), vous vous retrouvez de fait embauché dès le premier jour (même non échu) sans période d'essai donc démissionnaire(peut-être 4 mois sans chômage et encore la reprise de vos droits n'est pas garantie au terme de ce délai) avec l'inconvénient de vous retrouver engagé (contre votre gré) pour une période non négligeable (impactant votre disponibilité viv-à-vis des flux d'offres d'emploi)

Attention : **la déclaration d'embauche est effectuée par "l'employeur"** en question et vous ne pouvez rien y faire (et je doute qu'il soit possible d'être informé dans un délai très court consécutivement à cette déclaration)

Par ailleurs, il y a administrativement quelque chose de bizarre, c'est que la déclaration à l'URSSAF selon certaines conventions doit se faire avant embauche (8jours je crois).

Dans les faits il est très rare que vous receviez le contrat intérimaire avant de commencer à travailler, dans le cas de contrats à la semaine il arrive souvent que vous receviez le contrat pour la période concerné après échéance et terme de celui-ci.

Ce qui implique que vous pouvez passer une semaine (voire deux) en croyant travailler en interim alors que l'employeur a déjà FORCé votre embauche en l'absence de votre accord

Ce qui rend le vide juridique encore plus grand, c'est que les prud'homm peuvent considérer qu'un contrat antidaté est acceptable.

Le contrat antidaté est une pratique courante en entreprise(et interim) bien que dans de nombreux autres cas, c'est interdit.

Dans mon cas ayant eu entretien préalable à l'embauche le dernier jour (sans présentation du contrat), comment prévoir CE TYPE DE VICE (on m'a menti en disant que la période

intérimaire serait prolongée pendant une douzaine de jours) et arrêter de travailler le jour même ?

Par **P.M.**, le **23/02/2012** à **19:33**

Vos affirmations comportent un certain nombre d'inexactitudes mais effectivement il faut agir beaucoup plus tôt et surtout ne pas accepter de signer un contrat de travail antidaté dans aucune circonstances...

En tout cas l'abandon de poste est une très mauvaise méthode...

Par **nobody**, le **23/02/2012** à **19:49**

Merci pour la réponse

Pourriez-vous s'il vous plait me préciser les inexactitudes afin que je sache comment faire (et je ne suis pas le seul) les choses correctement et de pouvoir se prémunir contre des déboires de ce genre

Pour ce qui est de l'interim je ne me rappelle pas avoir reçu de contrat NON ANTIDATE Est-ce que certains témoignages pourrait me rassurer, car je ne crois pas que le contrat signé à date d'entrée dans l'entreprise (voir avant) en tant qu'intérimaire soit vraiment l'usage et les contrats de renouvellement (en ce qui me concerne, et je suis loin d'etre le seul) intérimaire n'arrivent pas avant la date de renouvellement mais après celle-ci, donc après échéance du contrat précédent ET APRES avoir travaillé dans l'entreprise cliente plusieurs jours (donc embauché ?) en attente d'un contrat antidaté qui parfois n'arrive jamais

Il me semble important de notifier qu'il y a un risque quasi permanent à ce niveau et qu'il n'y a pas ou peu de protection juridique à ce niveau, car l'employeur peut très bien vous laisser croire que vous etes intérimaire tout en ne faisant pas les démarches pour que ce soit le cas ET LA LOI semble le protéger malgré la tromperie et le défaut d'assentiment de l'un des deux parties

Le fait de travailler "comme" prestataire dans une entreprise n'est pas une preuve (ni demonstration) que le prestataire (du prestataire)en question donne son assentiment voire même exprime le désir de passer en CDI sous l'autorité de son ancien client demandeur de la prestation en question.

Rappelons que pendant la période intérimaire on est prestataire pour une société de prestation de service ce qui implique trois parties durant la période intérimaire donnée ce qui complique sensiblement la donne.

Les consultants qui sont prestataires pour des prestataires ne rencontrent pas le même problème (il y en a d'autres) bien évidemment du fait de leur contrat

Est-il possible d'avoir un autre conseil que celui de ne pas signer un contrat antidaté car c'est

une pratique plus que courante et très difficile à négocier avec l'interim

Il me semble important de notifier qu'il y a un risque quasi permanent à ce niveau et si vous pouvez nous dire quelles sont les inexactitudes cités dans le message ci-dessus, cela pourrait m'aider à y voir plus clair et à prendre les précautions nécessaires et suffisantes

Merci par avance

Par **P.M.**, le **23/02/2012** à **22:12**

Sans que ce soit exhaustif et en tenant compte de la rectification de votre message initial : D'abord la période de souplesse éventuelle fonction du motif du contrat doit être mentionnée au contrat de mission, elle est tributaire de la durée initiale du contrat...

Normalement, lorsqu'il y a renouvellement du contrat, il doit vous être proposé avant son terme...

Le contrat de mission, doit être transmis dans les deux jours...

L'employeur doit vous remettre un double de la DUE et ce n'est pas la Convention Collective qui fixe les règles de la déclaration...

En revanche, la Convention Collective peut faire obligation d'un contrat de travail écrit ou au moins d'une promesse d'embauche...

Normalement, la demande de requalification du contrat de travail temporaire en CDI ne peut être demandée qu'à l'initiative du salarié...

Le Conseil de prud'Hommes ne considérera jamais qu'un contrat antidaté est valable mais c'est une question de preuve qu'il ait été conclu dans ses conditions...

Il est tout autant interdit de conclure des contrats de travail antidatés que dans d'autres domaines en dehors des délais de transmission mais il est toujours possible de mentionner la date du jour de la signature...

la Loi n'a jamais protégé les illégalités et certains prétendent même que le Code du travail est trop protecteur pour le salarié, ce qui n'est évidemment pas mon cas...

il ne faut pas confondre le statut de prestataire avec celui de salarié...

Le conseil de ne jamais signer un contrat antidaté sans mentionner au moins la date du jour me paraît essentiel même si vous ne voulez pas l'entendre...

Par **nobody**, le **24/02/2012** à **14:03**

Merci pour votre réponse

Ce que je constate c'est qu'au terme d'une période intérimaire en cas de renouvellement notamment on prend un risque si l'on retourne travailler de se retrouver embauché (contre son gré) alors que le contrat de renouvellement n'est pas reçu avant la date du terme du précédent contrat.

Que conseillez-vous en cas de non réception du document en question : ne pas aller travailler tant que l'on a pas reçu le contrat ?

En effet l'assentiment et même l'initiative pour la requalification en CDI que vous relatez est

nécessaire,

Pourtant qu'est-ce qui empêche l'interim de ne pas vous transmettre le contrat de renouvellement

Connaissant la notion des enjeux entre la société interim et leur client, il est peu probable que vous puissiez prouver que l'interim (& le client) vous ai laissé continuer à travailler sans vous prévenir que vous n'étiez plus en interim....

Dans les faits en ce qui me concerne le contrat faisait bien référence à un terme au 10/01 extensible au 26/01 . Dans ce cadre moi je me suis retrouvé devant le fait accompli (embauché contre mon gré) car ils n'ont pas fait jouer le report noté sur mon contrat "avancé jusqu'au 27/12 reporté jusqu'au 26/01" contrairement à ce qui m'avait été annoncé oralement par la RH (elle m'avait parlé du 23/01 bizarrement)

Comment se prémunir dans ce cas : faut-il demander un document écrit, qu'est-ce qui nous prouve qu'il vont effectivement faire jouer ce report (report que l'intérimaire ne peut pas imposer mais qui découle de transactions entre client et société intérimaire)

La notion de report est ambiguë dans mon cas, car on m'a dit qu'il y avait report dans le cadre du contrat signé mais ils n'ont pas agi en conséquence forçant par là même mon embauche.

Comment se prémunir : fallait-il demander un engagement écrit (en plus de ce qui était écrit sur le contrat) à la RH ?

De plus si on se retrouve embauché de fait (encore faut-il s'en apercevoir rapidement) contre notre gré sans avoir signé de contrat avec l'employeur, faut-il alors présenter une démission et dans ce cas quel est le préavis ?

Par **P.M.**, le **24/02/2012 à 14:58**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir comment vos heures étaient transmises à l'agence d'intérim et si c'est par relevé individuel s'il était mentionné sur le dernier "Mission continue" ou une indication de ce jour...

Lorsque c'est un renouvellement, le contrat de mission doit être obligatoirement signé avant le terme du précédent...

Ce qui empêche l'agence d'intérim de ne pas agir n'importe comment, c'est de devoir respecter la Loi et même les sanctions encourues...

Lorsque quelque chose volus est annoncé oralement, vous aviez donc la possibilité de le contrôler puisque, en l'occurrence vous étiez en possession du contrat de mission...

Il n'y a aucune transaction entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim sur ce point puisque la période de souplesse est prévue par la Loi...

S'il y avait eu embauche, l'employeur aurait dû vous remettre un double de la DUE et vous pourriez d'ailleurs, s'il ne l'a pas fait lui en demander un exemplaire...

Si l'employeur avait été complètement dans son droit, il ne vous aurait évidemment pas fait signer un contrat antidaté...

Avant de donner une démission ou d'abandonner votre poste, il aurait fallu vous rapprocher des Représentants du Personnel ou même de l'Inspection du Travail mais je ne confonds pas

un forum avec une consultation juridique...

En tout cas, il est faux de dire que le salarié se trouve complètement désarmé car il n'est pas protégé...

Par **nobody**, le **25/02/2012** à **21:01**

Bonjour,

Je n'ai pas obtenu la réponse à mes questions:

Je ne vois pas le rapport avec mes relevés d'heures interim, il n'est rien mentionné du tout à part deux cases "fin de mission Oui/Non" et deux cases "embauche oui/non" qui n'ont pas été complétées par l'employeur en question .

aucune mention "mission continue" ou autre

cela ne dit A PERSONNE ce qu'il y a lieu de faire.

Fallait-il demander un écrit supplémentaire à la rh dans le cadre d'une extension du terme du contrat précisée sur celui-ci (mais que l'employeur n'a pas fait jouer malgré ses déclarations)

Fallait-il aller travailler sans le document supplémentaire (je ne sais si il existe officiellement) ou un nouveau contrat interim transmis avant la date de terme (hors extension)

Par ailleurs , vous dites qu'il ne s'agit pas de transaction mais je ne comprend pas : dans les faits si il y a prolongement sous forme d'extension ou renouvellement, IL Y A BIEN TRANSACTION financière entre employeur et interim pour la période concernée !

merci de votre réponse

Par **P.M.**, le **25/02/2012** à **21:26**

Bonjour,

En tout cas c'est ce sont mes réponses...

Donc il y a bien comme je le présumais des mentions qui auraient dû être complétées et que vous auriez pu exiger qu'elles le soient, le salarié n'est donc pas normalement dans le doute comme vous le prétendiez...

Figurez-vous que si la réponse est non en face de fin de mission, cela veut dire qu'elle continue...

Si vous ne voyez pas le rapport que ça peut avoir, je le regrette, mais il est évident qu'avant même l'embauche cela vous aurait permis de savoir où vous en étiez si la réponse avait été oui en face d'embauche et d'ailleurs je présume que dès la semaine suivante vous n'avez plus eu de relevé d'heures ou alors vous pourriez vous en servir pour prétendre que vous étiez toujours en intérim...

Donc avec cette révélation de ce qui aurait dû être rempli sur le relevé d'heures aucune nécessité d'obtenir un écrit supplémentaire...

Il ne fallait donc continuer à travailler qu'en fonction de ces mentions sur le relevé d'heures qui auraient dû être complétées...

Il n'y a aucune transaction particulière à avoir entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim puisque d'ailleurs ce terme ne contiendrait pas et que cette dernière ne facture son client qu'en fonction des relevés d'heures...

Par **nobody**, le **25/02/2012** à **23:32**

Je vous précise que mon relevé d'heure est mensuelle et a envoyer le 2 du mois suivant donc en l'occurrence la mention (cases cochées) auxquelles vous faite référence est remplie postérieurement à la fin du délai d'extension cité sur le contrat (26/01) donc votre argumentation n'apporte rien car au moment de la validation de la feuille d'heure par l'employeur il était déjà trop tard

il n'y a toujours pas la réponse à mes 2 questions

Par **nobody**, le **26/02/2012** à **00:11**

Je vous remercie pour cet échange cela peut permettre à d'autres personnes de voir en quoi il faut être prudent afin d'éviter certains problèmes.

Cela ne prémunis pas contre toute les sorte de problemes mais cela peut apporter des éléments utiles sur la manière de faire.

Un constat : ne pas faire confiance et vérifier tout et exiger que les documents soient remplis correctement que ce soit au niveau de l'interim, du client et soi-même !!!

Sans document correctement rempli ne pas allez pas travailler !!!R Risques de gros soucis.... Ne pas oubliez qu'en tant que PARTICULIER (CAD ni client employeur, ni agence interim) on ne connais pas tout ce qui concerne le code du travail (sans parler des autres juridictions !) et que l'on est moins INITIE a protéger nos arrières, ce que certains (employeurs ou interim)font largement, au point d'antidater certains documents entre autres choses !

Il faut se renseigner avant et il faut savoir identifier quel cas tordus peuvent se produire, ce à quoi un particulier n'a pas toujours été formé....

Par **P.M.**, le **26/02/2012** à **11:12**

Bonjour,

Je ne pouvais pas deviner que les relevés d'heures étaient mensuels puisque vous n'en apportiez pas la précision alors qu'habituellement ils sont hebdomadaires mais vous pourriez néanmoins vous en servir pour prouver le manque d'informations que vous aviez...

Je vois que vous avez trouvé par vous-même réponses à vos questions et au fond, je crois que vous avez fait une bonne analyse de la manière de se comporter mais qui n'est pas effectivement exclusive du relations de travail et est valable dans tous les actes de la vie courante...

On peut aussi rappeler deux principes qui sont de refuser de signer des contrats antidadés lorsque ce n'est pas légalement justifié et ne jamais abandonner son poste...