



Refus signature contrat de travail

Par **hermione**, le 17/12/2011 à 11:23

Bonjour,

J'ai commencé un poste le 24 janvier 2011 à temps partiel en CDD . En juillet 2011, n'ayant toujours pas de contrat je fais un courrier en A/R disant que je me considérai en CDI temps plein et que je venais donc à temps plein fin août (retour de congés). Fin août après être venue une semaine à temps plein mon employeur me demande de signer en main propre une lettre où il me demande de revenir à temps partiel sinon ça serait un licenciement pour faute. Ce que je fais...entre temps je m'informe auprès d'un syndicat...on doit rédiger un courrier proposant une conciliation ou les prud'hommes, sauf que le 16 décembre, l'employeur me convoque pour signer les contrats. Il ne m'autorise pas à sortir du bureau quand je souhaite lire à tête reposé les contrats (2 contrats, un en CDI temps partiel, l'autres en CDD temps partiel, pour faire au final un poste à 0,65%). Il refuse que je sorte sans avoir signé les contrats ou avoir rédigé une lettre exprimant ce refus. Du coup je rédige, contrainte cette lettre, en précisant que je suis en désaccord, que les contrats sont datés du 15 décembre pour un poste commence le 24 janvier, que je n'ai pu sortir du bureau et sollicité un DP ou mon syndicat alors que l'on est en procédure à ce sujet. Il devait me remettre une copie, mais il n'en a rien fait. J'ai donc envoyé un A/R reprenant le contexte de ce moment et de la lettre rédigée dans son bureau. Sauf que j'ai omis d'y mentionné le pourquoi de mon refus de signer outre le fait que les délais pour recevoir les contrats sont dépassés, mais il y avait également un détail d'horaires et de salaire divisé sur les 2 contrats alors que j'ai toujours eu une fiche de paie rassemblent les 2, donc il me fallait vérifier les heures réellement effectuée depuis le 24 janvier par rapport à ce qui était inscrit sur le contrat et ne pas pouvoir le lire chez moi est incompréhensible...Bref...en même temps la lettre de conciliation ou de règlement au prud'hommes de mon syndicat n'est toujours pas rédigée...

Qu'est-ce que je risque dans cette situation? Le fait d'avoir refusé de signer le contrat que peut-il faire? Je continue à venir à temps partiel? Dois-je envoyer en A/R une lettre relatant ces faits en proposant une conciliation ou un règlement au prud'hommes??

Merci

Par **P.M.**, le 17/12/2011 à 12:29

Bonjour,

Il faudrait savoir si vous avez une feuille de paie prouvant que vous êtes venue travailler une semaine à temps plein...

Je ne comprends pas trop cette proposition de conciliation ou de recours prud'homal puisque

dans le cadre d'une procédure normale, cela commence toujours par une audience de conciliation...

A priori la lettre que vous avez envoyé suffit largement pour mettre en cause l'attitude de l'employeur et la dénoncer mais puisqu'il semble que vous ayez un défenseur syndical, je pense que le mieux est de le tenir au courant de la situation au fur et à mesure et de recueillir son avis...

Par **hermione**, le **17/12/2011** à **13:25**

Oui, dans un premier temps je pensais lui envoyer un courrier demandant une conciliation. Et s'il refuse, saisir les prud'hommes.

J'ai une fiche de paie, prouvant le plein temps...;enfin c'est 2 bulletin de salaire dans le m[^]me établissement, qui additionné donne un temps plein (104 heures d'un contrat signé en CDD qui se terminait le 22 juin 2011 et sur ma fiche de paie de mars il y a une date de sortie de contrat au 31 mars 2011. Puis j'ai une autre fiche de paie du poste démarré le 24 janvier 2011 dont je n'ai jamais rien signé, qui équivaut à 47,67 heures jusqu'en mars , puis qui passe à 98,58 en avril avec des heures complémentaires de 36,50H. Pour passer en mai à 98,58 fixes et ce jusqu'à présent. Sachant qu'en avril je n'ai donc plus qu'une fiche de paie, car il me sorte de mon autre contrat fin mars 2011.

Voilà...d'après vous je dois continuer à venir à temps partiel en attendant la conciliation, faire comme à présent, ne rien changer?...

Merci.

ps: j'informe mon syndicat, mais on arrive aussi au période de congés et j'ai peur de ne pas avoir d'interlocuteur durant cette période et de me retrouver piégée.

Par **hermione**, le **17/12/2011** à **13:40**

Je précise aussi que quand je suis venue travailler à temps plein fin août, je n'ai pas été payé, mais j'ai une lettre de mon employeur disant qu'il a constaté que je venais à temps plein depuis une semaine et qu'il me demandait de revenir à temps partiel à défaut il y aurait un licenciement pour faute. C'est la seule preuve que j'ai.

Par **P.M.**, le **17/12/2011** à **14:04**

[citation]Je précise aussi que quand je suis venue travailler à temps plein fin août, je n'ai pas été payé, mais j'ai une lettre de mon employeur disant qu'il a constaté que je venais à temps plein depuis une semaine et qu'il me demandait de revenir à temps partiel à défaut il y aurait un licenciement pour faute. C'est la seule preuve que j'ai.[/citation]

Mais comme l'employeur s'y est opposé en invoquant pratiquement le fait que c'est à votre seule initiative, ce n'est pas probant sur ce point au moins...

De toute façon, comme l'employeur s'oppose apparemment à ce que vous veniez à temps plein vous n'avez pas le choix...

En revanche, si cela a été le cas que l'employeur vous a fait travailler à temps plein, vous pourriez éventuellement vous référer à l'[Arrêt 04-43180 de la Cour de Cassation...](#)

Par **hermione**, le **17/12/2011** à **14:19**

Merci pour l'info.

Par **hermione**, le **18/12/2011** à **15:53**

Je viens de voir sur ce forum ce texte:

"Les cas dans lesquels il n'y a pas de tentative de conciliation préalable sont limités aux demandes de requalification de CDD en CDI et aux procédures qui interviennent alors que l'entreprise a fait l'objet d'une procédure collective (redressement et liquidation judiciaire)."

ce qui veut dire que je ne dois pas faire de demande de conciliation car n'ayant pas de contrat je suis considérée en CDI temps plein, même si j'ai été sur un temps partiel et que j'ai fais 3 mois à temps plein...Non?

Par **P.M.**, le **18/12/2011** à **16:08**

Bonjour,

Effectivement, il ne s'agit pas d'une demande de requalification de CDD en CDI, puisque, en l'occurrence, en absence de contrat écrit le CDD est inexistant et c'est automatiquement un CDI...

Si l'employeur refuse de considérer que vous êtes à temps plein même avec la Jurisprudence fournie, c'est sur cela que devrait porter le recours...

Par **hermione**, le **18/12/2011** à **16:59**

Bien merci...et le fait de n'avoir pu lire mes contrats chez moi ou dans mon bureau hors du bureau du directeur comment cela est-il qualifié? C'est limite de la séquestration...

Par **P.M.**, le **18/12/2011** à **18:54**

Bonjour,

Pour la séquestration et le fait que vous ne puissiez avoir un délai suffisant de réflexion pour signer les documents et même de tenter de vous les faire signer par la menace, c'est un autre registre qui pourrait même être pénal mais je crains que vous ne manquiez de preuves...