



Falsification de bulletin de salaire ?

Par **muzigzag**, le **18/09/2008** à **23:20**

Après accord sur le tarif horaire (30€/h) et les frais de route (30€), un Centre Social m'embauche en CDD pour 2 heures hebdomadaires (direction de chœur) soit 90€/séance.

Afin d'honorer notre accord, tout en alignant le tarif horaire sur ses propres barèmes (15€/h), il déclare le DOUBLE d'heures réellement travaillées (30 au lieu de 18), fait démarrer mon CDD un 26 avril alors que j'ai été embauché un 4 avril, et m'envoie deux exemplaires de ce CDD un 8 juin. Que je signe, en toute innocence : le dispatching des sommes ne me concerne pas, dans la mesure où n'étant pas le gestionnaire, je suppose que ce Centre Social dispose d'une marge de souplesse autorisée, et où je ne veux pas débuter mon embauche par une contestation procédurière.

Le CDD est accompagné d'une lettre dans laquelle l'employeur donne le détail de répartition des sommes (salaire et frais), qui montre que notre accord initial est effectivement respecté.

Je suis réembauché sans contrat écrit après 2 mois d'interruption : le DOUBLEMENT des heures travaillées disparaît, ce qui donne une réduction de 50% de mon maigre salaire et la disparition des frais de route, accompagné d'une lettre m'expliquant que "1 mois=2 mois", soit 120 à 150€/mois au lieu de 360€/mois.

Aussitôt, je tente de comprendre, mais on me traite d'idiot, et après une entrevue houleuse au cours de laquelle l'employeur part en claquant la porte, il m'envoie une lettre de licenciement sans préalable, qu'il qualifiera plus tard de "mouvement d'humeur"... Par scrupule professionnel, je continue mes activités, et j'alerte le CDP : mon CDD est bien requalifié, mais n'ayant pas cessé mon travail, il considère que j'ai accepté les termes du CDD précédent, soit 15/€, et je suis débouté de mes demandes

d'indemnisation. La falsification des bulletins de salaire semble être ignorée par le CDP.

Peut-on considérer ce doublement des heures travaillées ainsi que les trois dates éclatées du CDD comme des faux en écriture, des falsifications, un abus de l'employeur sur son employé ? Y a-t-il lieu de passer du CDP en appel au Tribunal pénal?

Après le jugement du CDP, je subis un harcèlement (6 courriers ou messages menaçants, mensongers, injurieux en 10 jours) qui me déstabilisent et m'obligent à un arrêt de travail. Dois-je répondre à la convocation de l'employeur pour signer un nouveau contrat, alors que le CDP a requalifié le CDD en CDI ?

Merci répondre à mes questions. J'espère avoir été assez concis et clair...