



Signature contrat anti-daté

Par **lessolons**, le **05/12/2011** à **18:39**

Bonjour, j'ai été employée deux mois consécutifs sur la base d'un CDD de 1 mois renouvelable. Au terme du deuxième mois mon employeur me fait savoir verbalement que je n'ai pas à m'inquiéter pour la suite et que j'aurais toujours du travail dans sa société. Mais les semaines passent et on ne me présente pas de contrat de travail malgré mes demandes. Je travaille ainsi 35 jours, sans aucun contrat jusqu'à ce que mon employeur décide subitement de se débarrasser de moi. Il me fait présenter un CDD se terminant 3 semaines plus tard, et daté du début du mois précédent, soit un contrat anti-daté de 35 jours. J'ai commis l'erreur de signer ce contrat, et je me suis retrouvée donc sans emploi. Cette situation dure toujours et je suis gravement pénalisée, ma situation financière ne fait qu'empirer depuis. D'autres employés travaillent sans contrat dans cette société et ils sont assimilés CDI. Ai-je un recours possible?

Par avance, merci

Par **pat76**, le **05/12/2011** à **18:46**

Bonjour

Vous n'auriez jamais dû signer ce CDD anti-daté.

Prenez le contrat et vos bulletins de salaire et allez à l'inspection du travail.

Quel était le motif des CDD?

Par **lessolons**, le **05/12/2011** à **21:01**

merci pour votre réponse. L'inspection du travail dites-vous? Il semblerait que ce soit le Conseil de prud'hommes qui soit compétent pour les questions relatives aux contrats, du moins d'après ce site: <http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr>

"L'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges relatifs au contrat de travail : seul le conseil de prud'hommes est compétent dans ce domaine. "

Par **pat76**, le **06/12/2011** à **11:56**

Bonjour

je sais que c'est devant le Conseil des Prud'hommes qu'il faut déposer une procédure pour demander la requalification de vos CDD en CDI pour le cas où ces CDD ne seraient pas conformes à la législation du travail.

C'est même directement devant le Bureau du Jugement du Conseil des Prud'hommes que vous devrez faire votre demande de requalification.

Si je vous conseille d'aller à l'inspection du travail, c'est justement pour faire vérifier la légalité de vos CDD, avant d'entamer une procédure (éventuellement inutile) devant le Conseil des Prud'hommes.

Surtout, précisez bien à quelle date on vous a fait signer le contrat.

L'inspection vérifiera si le motif des CDD est valable.

Par ailleurs, si vous n'aviez pas eu de visite médicale d'embauche, il faudra le signaler à l'inspection du travail.

Par **lessolons**, le **12/12/2011** à **15:58**

Bonjour et merci encore de vos précisions. Après quelques vérifications, les CDD successifs ne comportaient aucun motif. Je vais donc me diriger vers l'inspection du travail comme vous le conseillez.

Bien cordialement

Par **nicovaness**, le **12/01/2014** à **14:23**

Bonjour,

j ai remplacé une personne en arrêt maladie pendant plus de 2 mois(31/10/13) au (02/01/14),j

ai signé mon premier contrat le 19/11/13,contrat qui m indique du 31/10/13 jusqu au 23/11/13,très tard voyez vous,j ai donc en main mon premier contrat "en main propre"et en "double exemplaire"..Continuant toujours mon activité je me demandais quand j allais signé le deuxième contrat,et je l ai signé le 13/12/13,jour de remise de ma fiche de paie,et le contrat indiquait du 25/11/13 au 21/12/13;sauf qu au moment ou je signe ce deuxième contrat,la personne me dit je le récupère,je vous le donnerez un peu plus tard.la chose qui ne se fait pas mais bon je laisse faire et je me dit que ce n est pas grave grave.je continu toujours a travailler et la je reçois un appel vers le 20/12 de la société qui m informe que mon contrat s achève le 02/01/14,et ce jour du 02/01 fin d après-midi,personne en vu pour me remettre mes papiers,pas appel.j appel donc est la dame me dit je passerais demain le 03/01,sauf que personne n est venu et depuis malgré mes appels,la standardiste me dit oui elle passera mais la elle est en vacance,j'appel donc la concerné et me dit euh oui j passerais mais je suis occupé en ce moment.... nous sommes le 12 et rien...que faire???

[fluo]merci de vos réponses[/fluo]

Par moisse, le 12/01/2014 à 18:12

Bonjour,
Et depuis vous travaillez toujours, ou pas ?

Par nicovaness, le 12/01/2014 à 18:23

bonjour,non du tout le contrat s est terminé le 02/01..

Par moisse, le 12/01/2014 à 18:38

Bonsoir,
Sauf s'il s'agit de CDD avec une organisation à caractère publique, le fait d'avoir travaillé au delà du 21/12/2013 est considéré comme une embauche en CDI.
Le fait d'avoir rompu votre contrat au 02/01 suivant s'analyse donc comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, outre l'irrespect de la procédure de convocation en entretien préalable.
Vous avez toutes les cartes en mains.
En effet même si vous ne disposez plus du dernier contrat dument signé, l'employeur sera dans l'obligation de le produire sauf à admettre qu'en réalité votre embauche est datée du 23/11/2013.

Par nicovaness, le 12/01/2014 à 18:52

ok ok,et bien j ai bien lu et enregistré vos lignes,ce qui me dérange c est que la personne est repris le 2 ieme contrat de travail,pour éventuellement faire un tour de magie avec...je ne pense pas qu il soit fou au point de se laisser embarquer dans un bordel administratif,je me

dit qu'il vont le modifier.

Par **moisse**, le 12/01/2014 à 19:00

Bonsoir,
Après on tombe dans le faux et c'est une toute autre histoire.

Par **nicovaness**, le 12/01/2014 à 19:08

oui mais bon je sais pas quoi faire! et je me dis combien ça va me coûter tout ce carnage administratif!!! je vois aussi que mes indemnités de fin de contrat et congés payés ne me seront pas payés tout de suite, la standardiste suite à l'appel de l'autre fois m'a dit que c'est pas une obligation de payés tout de suite.... elle m'a dit comme vous avez travaillé le 2/01 et que c'est un mois qui redémarre... bref;

Par **moisse**, le 12/01/2014 à 19:44

Vent, enfumage et ignorance grasse sont des défauts malheureusement partagés et semble-t-il par la standardiste en question.

Théoriquement l'employeur doit tenir à la disposition du salarié l'ensemble de la documentation constatant la fin des relations au dernier jour de travail effectif (code du travail L1243-8).

En pratique on admet quelques jours pour la confection de ces documents.

Mais certainement pas un mois complet.

Direction un syndicat si vous ne vous sentez pas capable de procéder vous-même, un avocat si vous avez quelques sous d'avance, et ensuite saisine du conseil des prudhommes.

En attendant histoire de mettre de l'ambiance et une petite lettre recommandée à l'employeur le mettant en demeure de cesser la rétention des documents et de vous les faire parvenir à ses frais par retour de courrier.

Par **nicovaness**, le 12/01/2014 à 20:21

Oui c'est de l'enfumage! par-contre en quoi et sur quel argument va se baser un juge pour conclure que je suis préjudiciable? parce-que l'attestation Pôle emploi c'est le papier qui confirme que je j'ai travaillé de tel date à tel date (c'est dans la forme), mais dans le fond je déclarerais mes heures à la fin du mois et je serais qd même payé par Pôle emploi, c'est pas comme si je devais m'inscrire pour prétendre à une allocation. peut-être sur le contrat que j'ai pas!!! et qui sera anti-daté.

Par **moisse**, le **13/01/2014** à **08:00**

Bonjour,

Vous subissez le même préjudice que les salariés payés en retard.

Vous subissez le même préjudice que tous les salariés embauchés sous CDD irréguliers.

Si vous n'avez aucun motif à vous plaindre, pourquoi venir chercher de l'aide ?

Par **Lag0**, le **13/01/2014** à **08:14**

[citation]Théoriquement l'employeur doit tenir à la disposition du salarié l'ensemble de la documentation constatant la fin des relations au dernier jour de travail effectif(code du travail L1243-8).

En pratique on admet quelques jours pour la confection de ces documents.

Mais certainement pas un mois complet. [/citation]

Bonjour,

Pour ce qui est des documents de fin de contrat, ils doivent être tenus à disposition du salarié le dernier jour du contrat.

Pour ce qui est de la paie, la jurisprudence a confirmé plusieurs fois déjà qu'elle pouvait être versée à la période normale de paie dans l'entreprise (en particulier pour les entreprises qui font appel à un service paie extérieur).

Par **nicovaness**, le **13/01/2014** à **09:20**

je me pose des questions tout simplement...je vais déjà aller à l'inspection du travail en premier temps.

Par **Daripaz73**, le **07/02/2017** à **20:55**

Bonjour je suis actuellement employé pour un contrat cdd saisonnier en tant que vendeur technique dans un magasin de sport hivernale le problème étant qu'après rencontre avec l'employeur le 16 janvier 2017 et un accord tacite pour mon embauche jusqu'au 31 mars j'effectue mon premier jour de travail le 25 janvier et je ne reçois mon contrat de travail seulement le mardi 7 février. J'ai donc refusé de signer le contrat qui était attendu au 25 janvier. Après une journée éprouvante due à des pressions je suis revenue sur ma décision et je vais donc signer le contrat demain en stimulant remis le mercredi 8 février. Ai-je raison ? Aurai-je droit à des indemnités ? Sinon que faire ?

Par **Lag0**, le **08/02/2017** à **09:35**

Bonjour,

Que voulez-vous exactement ?

Si vous ne signez pas ce contrat et puisque vous travaillez déjà depuis plus de 48 heures, vous êtes en CDI sans période d'essai.

Si vous signez ce CDD antidaté sans rien dire, vous acceptez donc la situation qui était prévue à l'origine.

Si vous voulez obtenir des indemnités après avoir signé ce CDD, il faudra saisir le conseil des Prud'hommes en démontrant que le contrat vous a été remis plus de 48 heures après l'embauche et demander la requalification en CDI. Attention, votre mention "signé le" ne vous permet pas de démontrer la remise en retard du contrat, vous avez pu vous-même tarder à le signer...

Par **Tino06**, le **20/03/2017** à **15:17**

Bonjour, je suis actuellement en conflit avec mon employeur embauche le 29 decembre, je n'ai reçu contrat que le 2 mars et anti daté je ne l'ai donc pas signé. Le lendemain mon employeur m'appel sur mon portable puis sur le portable du boulot me met la pression et fais des menaces pour que je signe le contrat. Je fais donc parvenir ces contrat anti daté et sans ma signature tout en faisant une photocopie du contrat pour preuve. Aujourd'hui donc 10 jours plus tard je reçois une lettre pour convocation à un entretien prenable avec licenciement pour motif personnel. Que dois-je faire ?? Cela ressemble plus à un licenciement abusif que autre chose comment peut on faire signer un contrat 10 jours auparavant puis ensuite licencier..

D'autres choses ne vont pas non plus au sein de l'entreprise, je suis veilleur de nuit et on me donne pour tâche de m'occuper du linge le soir (laver, sécher, plier), mon temps de pause n'est pas marqueur mon contrat, des caméras avec micros sur les lieux du travail sans panneau disant que l'on est sous vidéo surveillance ni même une feuille oi un entretien nois disant que nous sommes sous vidéo surveillance, les affichages obligatoire de convention collective ont étai mis il y a seulement une semaine, il a payé un salarié avec deux mois de retards, des heures sup payer en prime exceptionnelle, pas de visite médicale d'embauche ainsi que des paiement de salaire à des dates différentes... Que puis-je faire pour tout ça, est-ce que dans tout ce que je vous ai dis certaines choses sont importantes ou non et suis-je gagnant si je me retourne contre lui avec tout ces détails ??

Par **morobar**, le **20/03/2017** à **16:09**

Bonjour,

[citation]Cela ressemble plus à un licenciement abusif que autre chose [/citation]

Abusif selon vous, justifié selon l'employeur. S'il s'agit d'un contrat CDI l'écrit n'est pas juridiquement obligatoire.

Vous pouviez donc le signer même anti-daté.

L'employeur a conclu que vous seriez un salarié d'une nature à lui faire des histoires, manquant de souplesse,... et préfère, de son point de vue, devancer les choses.

[citation] Que puis-je faire pour tout ça [/citation]

Pas grand chose.

Vous ne pouvez que préparer votre entretien et surtout choisir soigneusement la personne qui vous assistera lors de cet entretien, et à qui vous devrez demander témoignage écrit sur le

déroulement de cet entretien

[citation]est-ce que dans tout ce que je vous ai dis certaines choses sont importantes ou non
[/citation]

Il n'y a pas grand chose de valorisable ou de nature à impressionner un employeur.

Partez du principe que vous allez perdre votre emploi, saisir le conseil des prudhommes pour exposer vos arguments. Vous devez donc récupérer tous les documents ou témoignages de nature à appuyer vos doléances et prouver l'absence de fondement au licenciement.

Par **Tino06**, le **21/03/2017** à **09:48**

Le contrat anti daté était un CDD, il m'a embauché le 29 décembre et ma présenté un CDD saisonnier le 2 mars que j'ai refusé de signer. Est-ce que des témoignages ou des preuves peuvent être fais via des SMS pu enregistrements d'appels ??

A-t-on le droit de mettre des micros ou des caméras sans informer son salarié, à t-on le droit de faire bosser son salarié pendant des travaux, à t-on le droit d'obligation à faire des tâches (lingeries) alors que je suis veilleur de nuit et que ces tâches ne sont pas stipulé dans le contrat ?

Par **Tino06**, le **21/03/2017** à **09:51**

Et que risque mon employeur pour un contrat CDD anti daté ??

Par **morobar**, le **21/03/2017** à **10:57**

Bonjour,

[citation]Et que risque mon employeur pour un contrat CDD anti daté ??

[/citation]

Rien de rien du tout.

L'absence de CDD écrit signifie comme il vous a été dit, CDI sans période d'essai.

De ce fait l'employeur a pris conscience de son erreur/oubli, a pris conscience que vous connaissez vos droits.

Il ne peut pas rompre un CDD inexistant, et met en œuvre une procédure de licenciement, procédure réservée aux seuls employés en CDI.

[citation]A-t-on le droit de mettre des micros ou des caméras sans informer son salarié[/citation]Non

Mais il peut démontrer que vous étiez censé être informé de cette présence.

Il n'est pas exceptionnel que dans ce qui apparaît comme une activité d'hôtellerie, des caméras de surveillance soient installées.

[citation]à t-on le droit de faire bosser son salarié pendant des travaux,[/citation]

Oui sauf si votre sécurité n'est pas assurée.

[citation]à t-on le droit d'obligation à faire des tâches [/citation]

Oui

C'est votre temps qui est payé et non pas spécifiquement une tâche ou une autre.

Par **Lag0**, le **21/03/2017** à **13:43**

[citation]Non

Mais il peut démontrer que vous étiez censé être informé de cette présence. [/citation]

Il devra cependant le prouver !

Donc soit affichage à la vue de tous, soit note de service remise contre décharge au salarié (ou règlement intérieur).

[citation]Oui

C'est votre temps qui est payé et non pas spécifiquement une tâche ou une autre.

[/citation]

Oui et non !

Il faut, dans ce cas, que la tâche demandée ne soit pas trop éloignée de la fiche de poste et ne demande pas des compétences particulières.

On ne peut pas, par exemple, exiger d'un commercial qu'il nettoie les toilettes...

Par **morobar**, le **21/03/2017** à **15:50**

Hello @lag0

Vous avez tout à fait raison, mais j'adapte l'explication de la règle à la situation exposée.

Pour éviter que la confusion s'installe.

Plier des draps ou des serviettes ne semble pas une tâche exclusive des compétences du veilleur de nuit.

Par **Tino06**, le **21/03/2017** à **16:51**

Pourtant mon assurance juridique ma dis que faire signer un contrat anti daté étais illégal..

Par **morobar**, le **21/03/2017** à **17:40**

C'est irrégulier mais pas illégal, si les 2 parties sont d'accord.

Mais soit vous signez et le CDD est validé normalement.

Soit vous ne signez pas, et vous êtes considéré comme salarié en CDI.