



## Contrat signé puis modifié par l'employeur sans mon consentement

-----  
Par Alex2832

Bonjour,

Je suis en CDD saisonnier pendant cet été. La fiche de poste définissait le terme du contrat au 31 août et j'ai confirmé ma disponibilité avant que la saison ne commence. Cependant le contrat que j'ai signé postérieurement définit ce terme au 29 août. Nous avons commencé à travailler et je n'ai eu aucune explication ne nous a été donné pendant près d'un mois. J'ai donc pris mes dispositions en ce sens et ai réservé des vacances à partir du 30 août. Cependant, face a son erreur, mon employeur a modifié unilatéralement le contrat et a y a remplacé la date de 29 par 31. Peu avant la modification, j'ai signalé à ma responsable que je ne souhaitais pas poursuivre au delà du 29. Nous avons même reçu le planning d'août précisant que le 29 et le 30 seront des jours non travaillés à moins que l'on ne se manifeste en ce sens.

L'employeur nous dit que c'est une erreur matérielle qui a pu être corrigée unilatéralement grâce à la date fixée sur la fiche de poste ainsi qu'à la confirmation avant que la saison ne commence.

L'employeur est il dans son bon droit ? Cela me paraît assez préjudiciable de fonctionner comme ça.

-----  
Par Violet

Bonjour Alex2832

Pour info :

"Sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail.

Lorsqu'il est conclu en application du 6° de l'article L. 1242-2, le contrat de travail à durée déterminée peut, en outre, être rompu par l'une ou l'autre partie, pour un motif réel et sérieux, dix-huit mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de sa conclusion".

cf. article L1243-1 code du travail

Cordialement.

-----  
Par janus2

Bonjour,

C'est le contrat qui fait foi, pas la fiche de poste. Si le contrat que vous avez en votre possession fixe le terme du CDD au 29 aout, c'est cette date qui compte. Pour porter le terme au 31 aout, il faut un avenant signé des parties, l'employeur ne peut pas décider seul.