



Rupture cdd faute grave et avertissement

Par **Lolo3925**, le **27/01/2016** à **16:50**

Bonjour,

J'étais salariée dans une entreprise en tant que vendeuse, voici la situation:

J'ai eu 3 contrats dans cette entreprise et lors du dernier contrat mon employeur a prononcé à mon encontre un avertissement, dans la notification de ce dernier il me reproche des faits non évoqués lors de l'entretien.

Le jour même de la notification, il m'a remis une convocation préalable pour une rupture du contrat pour faute grave. L'entretien a été décalé 3 fois à l'initiative de l'employeur car je me trouvais en arrêt maladie.

J'ai finalement eu cet entretien où il m'a reproché des faits mais dans la notification de la rupture, il invoque des faits qu'il m'a déjà reproché dans son avertissement (faute non refaite). Dans cette dernière notification de rupture, il parle de licenciement et non de rupture.

De plus il a établi 3 contrats, dont un avec seule mention contrat à durée déterminée, le second un CDD pour remplacement d'un salarié absent mais ne mentionne pas le nom de la personne.

Je voulais que quelqu'un ait un regard extérieur à ma situation car je ne sais pas si sa procédure est légale, je suis totalement perdue.

J'espère et remercie par avance la ou les personnes qui sauront m'éclairer un peu plus sur ma situation.

Par **P.M.**, le **28/01/2016** à **00:01**

Bonjour,

Si vous étiez en CDI et n'étiez plus en période d'essai, il ne peut pas s'agir de rupture mais de licenciement en revanche si c'est un CDD, effectivement, il aurait dû vous notifier une rupture de celui-ci pour faute grave...

Comme une même faute ne peut pas être sanctionnée deux fois si le motif repose sur les mêmes faits que l'avertissement, effectivement la rupture est abusive en dehors de la conclusion de CDD d'une manière illégale...

Par **Lolo3925**, le **28/01/2016** à **12:52**

Bonjour, tout d'abord je vous remercie pour votre réponse, en dehors de ces éléments est ce que vous pensez que notifier un licenciement et non une rupture car il s'agit d'un cdd, constitue une faute pour l'employeur?

Par **P.M.**, le **28/01/2016** à **18:32**

Bonjour,
C'est en tout cas une notification qui ne correspond pas au type de contrat et qui pourrait constituer un vice de procédure suivant la convocation à l'entretien préalable à laquelle pourrait s'ajouter une demande de requalification du CDD en CDI à moins que vous ayez intérêt à contester le motif de sa rupture par la double sanction...