



SOS Licenciement en CDI , 1 mois apres fin de CDD

Par **Tangerine**, le **27/07/2022 à 10:40**

Bonjour,

J'ai été en CDD dans une entreprise pendant 1 an.(2 CDD consécutifs).
Le patron ne voulait pas me garder (aucune faute, au contraire je suis super investie,travaille arduement et fais meme de nombreuses heures supp non payées... pour la gloire et par conscience pro) pourtant il l'a quand meme fait pour me licencier au bout d'un mois de CDI.(sans raison)

J'ai de gros doutes quant à sa démarche.

En fin de CDD il aurait du me verser une prime de precarité de 3000 euros. En me prolongeant en cdi d'un petit mois, il n'a plus qu'a me reverser une indemnité de presque 700 euros. (et adieu la prime de précarité)

Pour moi ca sent la magouille à plein nez. (Me garder un mois de plus pour moins avoir à déboursier)

Est ce légal? Puis je me retourner contre cette decision?
D'avance merci

Par **Prana67**, le **27/07/2022 à 12:07**

Bonjour,

Il faudrait démontrer l'éventuelle "magouille". Quelle est le motif du licenciement ? Avez vous commis la faute qui vous est reproché ?

Par **Tangerine**, le **27/07/2022 à 12:14**

Aucune faute et je dis ca sans prétention aucune. Au contraire je suis très appréciée de l'équipe pour tout le travail abattu et bien fait. Je ne rechigne jamais à travailler meme le soir de chez moi pour finir le travail sans rien demander. je ne suis pas "l'employée du mois" mais pas loin.

Quant au motif de licenciement je n'ai pas encore ces informations car "c'est tout frais".

il ne m'a même pas parlé de préavis, juste qu'il "avait changé d'avis" et que finalement il n'allait pas me garder.

Mon patron est très versatile, joue avec les lois et professionnellement parlant il n'a aucune raison de me licencier maintenant.

Par **P.M.**, le **27/07/2022** à **13:31**

Bonjour,

Je présume que vous avez été convoquée à un entretien préalable au licenciement au cours duquel l'employeur a dû vous exposer ses griefs autrement il est prématuré de parler de licenciement...

Si l'entretien préalable n'a pas encore eu lieu quand vous y seriez convoquée, je vous conseillerais de vous y faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié...

Tant que vous n'êtes pas licenciée, il ne faudrait pas faire l'erreur de ne pas venir travailler sans écrit de l'employeur...

Par **Tangerine**, le **27/07/2022** à **13:38**

C'est bien noté et merci pour vos précisions.

J'ai eu mon entretien de licenciement, mais ça s'est résumé à me convoquer dans son bureau, seule, pour me dire,

"madame xxx, voilà j'ai changé d'avis, j'ai décidé de mettre fin à votre contrat. je n'étais pas sur à la fin de votre CDD, mais je l'ai quand même fait et ce n'était pas une bonne idée. Les chiffres ne sont pas bons, j'y ai cru mais plus maintenant. Vous finissez le mois de votre cdi et on arrête".

Par **P.M.**, le **27/07/2022** à **14:03**

Vous auriez dû recevoir une lettre de convocation à l'entretien préalable vous précisant que vous pouviez vous y faire assister...

L'employeur ne peut pas "mettre fin" comme ça à votre CDI, pour l'instant, vous n'êtes pas licenciée...

Par **Tangerine**, le **27/07/2022** à **14:07**

C'est bon à savoir !!!

Ce n'est pas la réponse à ma demande de base mais du coup cela soulève un autre problème tout aussi important!

Merci bcp

Par **P.M.**, le **27/07/2022** à **14:17**

Pour licencier une salariée, il faut une cause réelle et sérieuse et le changement d'avis de l'employeur n'est pas une...

Pour l'instant, vous êtes dans la position du j'y suis, j'y reste...

Par **Prana67**, le **27/07/2022** à **15:42**

Pour l'instant vous continuez bien de travailler ?

Tant que l'employeur ne vous dit pas **par écrit** de rester à la maison continuez de travailler normalement.

Pour le reste laissez le faire sa procédure de "licenciement" et tenez nous au courant au fur et à mesure que ça se passe.

PS : bonjour PM, content de vous voir de retour.

Par **janus2fr**, le **27/07/2022** à **18:15**

Bonjour,

L'employeur pourrait tenter de faire passer une rupture de période d'essai au lieu d'un licenciement. Si le CDI est sur le même poste que les CDD, bien entendu, ce ne serait pas légal puisque les CDD couvrent largement l'éventuelle période d'essai...

Par **miyako**, le **27/07/2022** à **22:48**

Bonsoir

Combien de salariés en CDI et en CDD dans l'entreprise?

L'affectation en CDI est elle sur le même poste ou un autre?

la proposition de CDI a t elle eu lieu avant ou après la fin du CDD?

Article 1104 du code civil : "**les contrats doit être formés,négociés et exécutés de bonne foi**"

En vous proposant un CDI , uniquement dans le but de ne pas payer le prime de précarité, votre employeur est de mauvaise foi ,surtout si il vous licencie de cette manière ,sans respecter la convocation par LRAR à un entretien préalable .Selon les motifs invoqués dans la lettre de licenciement ,il pourrait être condamné par le CPH à vous versez la prime de précarité de votre CDD, plus une indemnité pour licenciement abusif ,plus des dommages et interets pour préjudice causé ,plus les heures sup qu'il n'a pas payé et éventuellement un préjudice moral ,car forcèment vous subissez un préjudice moral .Il y aura aussi un non respect de la procédure.Cela risque de lui coûter cher.

L'entreprise est elle en bonne santé financière??

Cordialement

Par **P.M.**, le **27/07/2022** à **22:56**

Pour l'instant ce ne sont que des suppositions que l'employeur agirait de mauvaise foi et il convient de s'en tenir aux faits alors qu'il ne vous a pas convoqué à un entretien préalable, donc sans les anticiper et agir dans la fiction...

Par **miyako**, le **28/07/2022** à **13:57**

Bonjour,

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2839/personnalisation/resultat?lang=&quest0=0>

[quote]

J'ai eu mon entretien de licenciement, mais ca s'est résumé à me convoquer dans son bureau, seule, pour me dire,

"madame xxx, voila j'ai changé d'avis, j'ai décidé de mettre fin à votre contrat. je n'étais pas sur à la fin de votre CDD, mais je l'ai quand même fait et ce n'était pas une bonne idée. Les chiffres ne sont pas bons, j'y ai cru mais plus maintenant .Vous finissez le mois de votre

cdi et on arrête".

[/quote]

l'entretien préalable a bien eu lieu,même si ce nest pas dans les formes légales et contraire au code du travail.Les faites sont là! **Il faut donc attendre la lettre de licenciement** et voir ce qu'elle contient .En tout cas l'employeur a bien annoncé lors de l'entretien qu'elle finissait son CDI à la fin du mois pour motif eco.

Si l'affaire allait devant le CPH l'employeur risque d'être condamné,non seulement au 700€ indemnité de licenciement ,mais en plus à avoir à verser la prime de précarité de 3000€ concernant la fin de CDD.

En, attendant, je pense qu'il faut réagir sans attendre:

1/ écrire un recommandé AR ,résumant la date de l'entretien,ce que le patron vous a dit ,apparemment aucun reproche ni grief particulier,mais que la situation eco de l'entreprise n'était pas bonne.

2/lui rappeler que l'article L1232-2 du CT fait obligation de convoquer la salariées à un entretien préalable à un licenciement .

En agissant ainsi,alors qu'il ne pouvait pas ignorer la situation economique de l'entreprise ,à la fin de votre CDD,il s'agit là d'une façon de se dispenser du versement de la Prime de Précarité

Concernant la situation ECO de l'entreprise ,il vous suffit de consulter **le site sociétés.com,c'est gratuit.Vous pouvez aussi demander par internet un extrait KBIS de l'entreprise.**

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/07/2022** à **14:09**

Bonjour,

Vous allez sans doute donner le moyen de prouver que l'entretien préalable a eu lieu (sans convocation écrite) et ce qu'il s'y est dit...

Je ne vois nul part que l'employeur aurait invoqué un motif économique puisque l'on ne sait pas quels chiffres ne sont pas bons et dans ce cas, il aurait dû proposer le [CSP](#)...

S'il s'agissait d'un licenciement économique, il ne serait pas pour motif personnel (le lien est à revoir)...

Il est encore prématuré d'envisager un recours prud'homal puisque la procédure de licenciement n'est pas respectée et qu'il n'y a pas de lettre de licenciement...

On ne va pas aussi l'aider à respecter la dite procédure qu'il ne peut ignorer...

Les renseignements que l'on peut trouver sur internet sur l'entreprise ne sont pas ceux à l'instant T.

..

Par miyako, le 28/07/2022 à 16:31

bonjour

[quote]

J'ai eu mon entretien de licenciement, mais ca s'est résumé à me convoquer dans son bureau, seule, pour me dire,

[/quote]

Même si au regard du code du travail l'employeur se moque du code du travail ,les faits sont bien là et Tagerine a bien été avertie et a eu un entretien .L'employeur lui a bien annoncé qu'elle finissait son CDI .Cela serait étonnant qu'il n'envoie pas de lettre de licenciement à cet effet.

Rien ne peut empêcher un employeur de licencier ,même si il ne respecte pas la procédure

Par contre si le CPH reconnaît la mauvaise foi de l'employeur ce dernier devra verser en plus l'indemnité de précarité.

C'est pourquoi dès maintenant la salariée doit organiser sa défense en constituant le maximum d'éléments prouvant la mauvaise foi de son employeur actuel,car d'après ce que l'on nous dit l'employeur cherche à se débarrasser de la salariées ,sans avoir à payer le prime de précarité ,mais seulement l'indemnité légale pour licenciement sans cause.

Il faudrait que Tagerine essaye de savoir,si c'est une pratique courante dans cette entreprise ??C'est normale qu'elle veuille prendre les devants .Surtout en cette période de vacances pour trouver un défenseur syndical ,ce ne sera pas chose facile.

Cordialement

Par P.M., le 28/07/2022 à 17:51

Ce serait faire un cadeau à l'employeur de considérer que l'entretien préalable a eu lieu sans convocation par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge et sans que la salariée ait pu s'y faire assister...

Donc en fait et suivant le Code du Travail, l'entretien préalable n'a pas eu lieu et personne ne peut prouver le contraire...

Il ne serait pas étonnant au contraire que l'employeur n'envoie pas de lettre de licenciement puisqu'il considère que le CDI peut être rompu de la manière qu'il prétend pouvoir le faire...

Je ne vois pas pourquoi la salariée devrait se précipiter à contacter l'employeur, ce qui ne l'empêche pas bien évidemment à recueillir des éléments pour un recours ultérieur pour

lequel elle a tout son temps pour contacter un défenseur syndical car la date d'audience ne serait pas fixé avant la fin des vacances...

Il est mieux d'attendre que l'employeur prenne l'initiative et éventuellement commette de nouvelles erreurs...

Par **Marck_ESP**, le **28/07/2022** à **18:04**

Bonjour

En effet, une convocation orale, même en présence de témoins, même attestée par constat d'huissier, n'est pas valable (C.E. 30 déc. 2015, n° 384290).

Pour la convocation...

<https://www.legifrance.gouv.fr/codes/id/LEGISCTA000006189433/>