



## licenciement pour faute grave et mise a pied

Par **nadia67**, le **12/04/2012 à 18:12**

Bonjour, j'ai un petit probleme et je souhaiterai etre éclairée: voila, je travail pour une entreprise qui recrute des assistantes pour d'autres entreprises. Le 16 mars jai été mise a pied suite à cela jai eu un entretien préalable a licenciement pour faute grave en date du 30 mars. A ce jour, je n'ai toujours pas reçu les papiers du licenciement pour faute grave qui sera daté du 4 avril! Mon employeur m'a appelée le 5 avril me demandant de remplacer une collègue en arret maladie et qu'un autre contrat devra m'être transmis (CDD le temps de l'arret maladie), j'ai accepté de "donner un coup de main" car il n'avait personne pour ce remplacement et que j'étais disponible. A ce jour, le 12 avril, soit après 4 jours de travail ( jours fériés non travaillés), je n'ai reçu aucun contrat à signer ni de papier stipulant l'arret de la mise a pied. Puis-je réclamer une recondition en CDI de ce cdd même sil s'agit que d'un remplacement? Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **12/04/2012 à 18:43**

Bonjour,  
C'est une curieuse pratique, l'employeur envisage de vous licencier, il ne vous notifie pas apparemment sa décision mais vous propose de vous reprendre en CDD alors que le CDI n'est toujours pas rompu autant dire donc que si vous ne signez maintenant aucun contrat, le CDI a repris ses effets et que l'employeur doit vous payer la période de mise à pied conservatoire...

Par **nadia67**, le **12/04/2012 à 19:10**

d'après eux, les papiers mettend plusieurs jours (15 jours) avant d'arriver. C'est pourquoi je n'ai reçu aucun justificatif de licenciement. J'ai signé une convocation préalable au licenciement et une mise a pied. Je n'ai rien vu d'autre. Juste des paroles qui me disent que j'ai bien été licenciée en date du 4 avril et qu'un nouceau contrat en CDD me sera transmis. J'envisageai de ne pas le signer car cela fait plus de 2 jours que je travaille sans contrat et ce dernier doit normalement etre reconduit en CDI, je me trompe ou y a t il des exceptions quant il s'agit d'un remplacement pour arret maladie? Le mieux pour moi serait quoi?

Par **P.M.**, le **12/04/2012 à 19:15**

Mais lorsqu'un employeur notifie le licenciement, il doit le faire par lettre recommandée avec AR et lorsqu'il licencie une salariée pour faute grave avec mise à pied conservatoire, ce n'est pas pour de nouveau la faire travailler...

Je ne sais pas si je dois répéter qu'il faudrait que vous ne signez aucun nouveau contrat et ce ne serait même pas une requalification d'un CDD en CDI puisque le précédent n'a jamais été rompu et que donc vous ne travaillez pas sans contrat...

Par **nadia67**, le **12/04/2012 à 19:16**

D'accord je comprend. Ya t il un texte de loi sur lequel je pourrai m'appuyer en cas de litige?

Par **P.M.**, le **12/04/2012 à 19:31**

L'[art. L1232-6 du Code du Travail...](#)

Par **nadia67**, le **27/05/2012 à 11:10**

bonjour, je souhaiterai etre éclairée svp. Voila après avoir été embauché dans le cadre de deux remplacement pour la même société, mes contrats ne m'ont pas été envoyé dans le délai légal (les deux reprises) mon salaire avait été bloqué tant que je signais pas les contrats envoyés hors délai. J'ai fini par saisir les Prud'Hommes dans le cadre d'une requalification de contrat a durée déterminée en contrat a durée indéterminée une fois ma période de travail finie. Je voulais savoir comment les choses vont se passer. Ce que je recherche c'est un emploi durable pas une sommes d'argent. La requalification en cdi pourra t elle m'offrir cela ou pas? Ou je n'aurai que les indemnités? Merci de m'aider

Par **P.M.**, le **27/05/2012 à 19:15**

Bonjour,

On ne sait pas si cela a un rapport avec votre sujet d'origine d'autant plus que vous en avez ouvert un nouveau [ici...](#)

Par **nadia67**, le **27/05/2012 à 19:21**

je souhaitais que mon ancien interlocuteur me réponde tout simplement et la meilleure facon c'était de continuer sur ce sujet afin quil en soit alerter par email!

Par **P.M.**, le **27/05/2012** à **21:05**

Mais l'on ne sait toujours pas si cela a un rapport avec le sujet initial et si c'est chez le même employeur...

Par **nadia67**, le **29/09/2014** à **00:06**

A ce jour je suis en conflit via le cph avec mon ancien employeur. Pour faire plus clair et ce que j'ai omis de préciser: j'ai travaillé pendant près d'un an auprès d'une société prestataire de service qui se nomme facilitess à strasbourg. J'ai été mise à pied puis licenciée pour faute grave. Entre mon entretien préalable au licenciement et ma notification de licenciement j'ai été contactée par la société phone régie de strasbourg qui est représentée par les mêmes personnes (autre filiale d'après eux que facilitess) pour deux missions. Lors de ces deux missions je n'ai pas eu mes contrats dans les délais légaux. A ce jour je les poursuis pour requalification de cdd en cdi. Je me demande si je ne devrais pas également les poursuivre pour licenciement abusif. Facilitess et phone régie sont deux filiales distinctes d'un même groupe avec le même dirigeant. D'après eux il s'agit de deux sociétés totalement distinctes l'une de l'autre. Que faire?

Par **P.M.**, le **29/09/2014** à **08:41**

Bonjour,

Encore une fois dans la seconde société, il ne s'agit pas d'une requalification de CDD en CDI puisqu'il n'y a aucun contrat écrit mais simplement d'un licenciement de ce dernier sans respect de la procédure, sans cause réelle et sérieuse et sans respect du préavis...

La contestation de la faute grave et éventuellement de la cause réelle et sérieuse du licenciement est une affaire distincte puisqu'il y a deux entités juridiques différentes même si le fait que le même dirigeant vous embauche pour une autre entreprise devrait encore plus fragiliser sa position...

Il devrait donc y avoir deux saisines du Conseil de Prud'Hommes...