Image not found or type unknown

mise à pied conservatoire, fautes graves et licenciement

Par **biglolo**, le **04/04/2009** à **23:42**

Bonsoir,

J'ai été embauché en octobre 2008/ pour un cdd de 3 mois dans une société d'animations. celle -ci à déposé le bilan fin décembre 2008. la gérante à crée une nouvelle société d'animations en janvier 2009, elle a repris tous les contrats ainsi que les bases de données clients et animateurs dans la nouvelle structure. J'ai été embauché le 15 janvier en cdi dans la nouvelle société, mais la gérante a changé ma rémunération par rapport à celle convenu ensemble au départ. une grande partie variable avec un léger fixe. Elle me force la main pour signer un contrat en cdd bien que je sois en cdi période d'essai expirée. lorsque je lui réclame ma rémunération en totalité (pas de contrat de travail ou d'annexe rémunération) elle est plus pressante et me demande de signer le contrat de travail qu'elle m'adresse par mail (contrat envoyé le 18 mars 2009 antidaté à la date du 01 février). j'insiste pour faire valoir mes droits et là elle me convoque à un entretien préalable en vue d'une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement. lors de cet entretien (le 31 mars 2009) elle m'informe de fautes graves que j'ai commis et ensuite une mise à pied conservatoire m'est remise en main propre contre décharge. Je n'ai aucun écrit des fautes qui me sont reprochés et depuis je n'ai pas de nouvelles. J'ai appris aujourd'hui qu'elle a embauché quelqu'un à mon poste qui a signé son contrat de travail il y a quelques jours. A-t-elle le droit d'embaucher une personne pour mon poste sans que je sois totalement licencié? Les reproches "graves" ne doivent-ils pas m'être transmis par écrit ?? les reproches graves dont je suis accusés sont sans fondements pour la plupart, pour certain je reconnais mais ce n'est pas des fautes graves. quels sont mes recourts ??
merci pour toutes réponses.

Par **Aquanaute13**, le **10/04/2009** à **22:04**

Bonsoir

1.- Dépendez-vous d'une Convention Collective? Si oui laquelle?

2.- Vous parlez d'un CDI,, Avez-vous ce contrat écrit?

3. Le défaut de contrat écrit signifie que vous êtes en CDI.

4. - Avez-vous un ou deux bulletins de salaire? Les bulletins de salaire permettent de certifier votre subordination à l'employeur, votre qualification, votre horaire de travail.

5.L'Entretien préalable: Article L1232-2
5.1.la procédure a-t-elle été respectée?
5.2.Lettre RAR ou remise en mains propre contre décharge?
5.3.La convocation précise-t-elle
5.4.la date de l'entretien avec un délais minimum de 5 jours ouvrable après la date de présentation?
5.4.1.que vous aviez la possibilité de vous faire assister? (Article L1232-4)

5.4.1.1.Par un membre de l'entreprise (DP ou autre)
5.4.1.2.par un Conseiller du salarié si l'entreprise comporte moins de 11 salariés

5.4.2.que la liste des Conseillers du salariés est disponible à DDTE-FP et à la Mairie?

5.5.Si la procédure n'a pas été respectée, il y a donc faute de l'employeur. Il doit refaire la procédure.

5.6.Si vous avez été assisté, la personne qui vous a assisté doit rédiger un compte rendu de cet entretien et vous remettre selon les formes de l'article 202 du Code de procédure civile avec photocopie recto verso d'une pièce d'identité. Vous aurez donc un écrit de ce qui vous est reproché et vos réponses.

6.Après l'entretien, si l'entretien est valable, (procédure respectée) l'employeur doit donner sa réponse après 2 jours francs (Article L1232-6 du Code du Travail). L'ancien article précisait un délais maximum de 30 jours ouvrables dans le cas d'une sanction.

7.Si la sanction est le licenciement la lettre de licenciement doit mentionner le détail de ce qui vous ait reproché.

8.Elle doit IMPERATIVEMENT vous être adressée en RAR!

9.Vos recours:si vous pensez que votre licenciement est sans cause réelle et sérieuse, qu'il est abusif, saisissez le Conseil de Prud'hommes dont vous dépendez.
N'hésitez pas à consulter les interlocuteurs privilégiés des salariés que sont l'Inspecteur du travail, les syndicats auprès desquels vous pourrez avoir les renseignements nécessaires.

n'hésitez pas non plus à consulter le code du Travail sur le site
http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20090410

J'espère vous avoir aidé un peu.

Copiez le texte et collez le sur traitement de texte pour le remettre en forme notamment les "puces numérottées"

Cordialement
Aquanaute13

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **biglolo**, le **15/04/2009** à **00:30**

Bonsoir,

Merci Aquanaute d'avoir répondu si rapidement à ma question.

Mon employeur a bien respecté la procédure pour la convocation (info validé par inspecteur de travail)

Mise à pied conservatoire a débuté le 31 mars 2009, mon poste est occupé depuis une semaine par une autre personne, cette personne a été embauché a priori avant même ma mise à pied conservatoire.

Je n'ai toujours pas été notifié pour mon licenciement. cela fait 15 jours déjà.

Concernant les fautes graves reprochés, je n'ai aucun écrit, même pas dans la convocation ou la lettre de mise à pied. est-ce bon pour moi au mauvais??

je n'ai aucun contrat écrit pour mon cdi, mais j'ai le contrat cdd que mon employeur voulait me forcer à signer.

Concernant le solde tout compte, dois-je le signer même si je ne suis pas d'accord. En effet, le problème pricipal réside aussi dans la rémunération. donc si nous ne somme pas d'accord sur la répunération, mon employeur se basera sur quoi pour me calculer mon solde tout compte???

Si je signe le solde tout compte, aije un recours pour dénoncer ou faut-il rien signer??

Merci d'avance pour le temps pris pour me répondre.

Biglolo

Par **loe**, le **17/04/2009** à **17:02**

Bonjour,

Concernant les fautes graves reprochés, je n'ai aucun écrit, même pas dans la convocation ou la lettre de mise à pied. est-ce bon pour moi au mauvais??
Bon. Comment peut elle prouver que vous êtes bien informé de ce que l'on vous reproche ?

je n'ai aucun contrat écrit pour mon cdi
Avez-vous des fiches de salaire ? Cela prouvera que vous êtes en CDI sans contrat

"Concernant le solde tout compte, dois-je le signer même si je ne suis pas d'accord. En effet, le problème pricipal réside aussi dans la rémunération. donc si nous ne somme pas d'accord sur la répunération, mon employeur se basera sur quoi pour me calculer mon solde tout compte???"

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Vous n'êtes pas obligé de le signer

Si je signe le solde tout compte, aije un recours pour dénoncer
Vous avez 6 mois pour le dénoncer

Contactez l'union locale d'un syndicat, ils vous aideront à constituer votre dossier pour le Conseil des Prud'hommes.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés