



## Deux contrats cdd signer et rien depuis que doit on faire

Par **florence**, le **06/02/2012** à **22:43**

Bonjour,  
mon conjoint es couvreur il a signer un cdd du 18/04/2011 au 31/07/2011 et un avenant du 1/08/2011 au 31/12/2011 et avec une promesse d embauche veballement pour un cdi hors toujours pas de contrat au 18/01/2012 mon conjoint se prend la tete avec son patron pour cause de non contrat il quitte le chantier il recoit un courrier en recomander pour savoir le motif de son absence il vas voir son patron pour lui dire le motif hors la il lui dis de faire une lettre de demission ce ki n as pas fait car il a pas u de contrat il a recu ojourd'hui une deuxieme lettre avec rendez vous vendredi a 8h30 en vu d un licenciment que dois faire mon conjoint que doit il signer son patron es t il dans ses droits merci de me repondre merci bonsoir

Par **pat76**, le **07/02/2012** à **16:09**

Bonjour

Votre conjoint n'aurait pas dû quitter le chantier. Si il a poursuivit le travail après la fin du second CDD, il est automatiquement en CDI et le bulletin de salaire du mois de janvier lui servira de contrat.

L'employeur est dans ses droits, même s'il n'a pas remis de contrat à votre conjoint.

Votre conjoint à reçu une convocation à l'entretien préalable par courrier recommandé avec

avis de réception.

Il est indiqué dans la lettre de convocation qu'il peut se faire assister par un conseiller.

Il a reçu la lettre aujourd'hui 7 février 2012 pour aller à l'entretien préalable qui aura lieu vendredi 10 février 2012?

Si c'est le cas, le délai légal de la procédure n'aura pas été respecté par l'employeur et votre conjoint en cas de licenciement pour faute grave, pourra le contester devant le Conseil des Prud'hommes et il obtiendra automatiquement un mois de salaire pour vice de procédure.

Votre conjoint avait eu une visite médicale d'embauche lors du premier CDD?

Quel était le motif de chaque CDD, remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise?

Par **florence**, le **07/02/2012 à 18:25**

son premier contrat était pour un surcroît de travail le deuxième est prolonger dans les mêmes conditions et pour le même motif surcroît de travail jusqu'au 31 dec 2011 inclus date à laquelle il prendra fin .sinon il n'a eu de visite médicale depuis son entrée dans l'entreprise . que veut dire faute grave dans son métier de couvreur autre que faute professionnelle sinon lors du 1<sup>er</sup> rendez vous de la première lettre le sois disant comptable par téléphone a contredit l'employeur a propos du contrat avenir du au comptable en vacances et celui ci a nier avoir pris des vacances si licenciement va t il perdre ses acquis chômage indemnités fins contrat merci sur sa lettre était marqué en application des dispositions de l'article L.1232-2 DU CODE DU TRAVAIL MERCI

Par **pat76**, le **07/02/2012 à 19:14**

Rebonjour

Il était précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que votre conjoint peut se faire assister par un conseiller?

Si il n'a pas eu de visite médicale d'embauche, je lui conseille d'aller dès demain à l'inspection du travail avec les exemplaires des CDD et ses bulletins de salaires.

Il les montrera à l'inspecteur du travail et précisera qu'il n'a pas eu de visite médicale d'embauche.

L'employeur devra prouver qu'il y avait un surcroît d'activité dans l'entreprise.

Par **florence**, le **08/02/2012** à **08:50**

ok merci sinon pouvez vous repondre a mes kestions s il vas perdre ses acquis chomage indemnites fin contrat merci et sur le code du travail merci

Par **pat76**, le **08/02/2012** à **12:30**

Bonjour

Pour l'instant direction l'inspection du travail. Cela fera peut être réfléchir l'employeur.

Ensuite selon le déroulement de l'affaire, je vous indiquerai les démarches à effectuer.

Même en cas de licenciement pour faute grave, votre conjoint pourra percevoir des indemnités de chômage si il remplit les conditions.

Par **florence**, le **10/02/2012** à **10:59**

bonjour mon conjoint c presenter a sa convocation chez son patron et il s pas presenter il a vu ke la mere de son patron ki ne lui as rien dit que dois t on faire sinon il es aller a la mairie de la commune pour faire un papier

Par **pat76**, le **10/02/2012** à **13:35**

Bonjour

La maman de l'employeur fait partie de l'entreprise?

Votre conjoint a été à l'inspection du travail?

Par **florence**, le **11/02/2012** à **09:31**

non elle fait pas partie de l'entreprise il a juste telephoner et il a rendez vous mardi

Par **pat76**, le **11/02/2012** à **12:47**

Bonjour

Je ne comprends pas trop votre affaire.

Votre conjoint s'est présenté à la convocation de l'entretien préalable et l'employeur était absent?

C'est bien une convocation à un entretien préalable pouvant entraîner une sanction disciplinaire qui pourrait aller jusqu'au licenciement, que votre conjoint avait reçue?

Il était indiqué qu'il pouvait se faire assister par un conseiller?

Il a reçu une nouvelle convocation pour mardi?

Par **florence**, le **13/02/2012** à **07:59**

oui c etait un courrier en vu de licenciement il devait ce presenter a l entreprise il y est aller seul et son patron ne c pas presenter sinon il a pris rendez vous pour mardi a l inspection du travail

Par **pat76**, le **14/02/2012** à **11:49**

Bonjour

Si l'employeur était absent le jour de l'entretien préalable, il ne peut pas licencier votre conjoint.

Par **florence**, le **16/02/2012** à **00:40**

bonsoir nouvelle lettre recommander ce ki es par lettre recommander du 2 fevrier nous vous avons convoquer a un entretien prealable a votre licentierment le 10 02 2012 suite a cette entretien nous sommes contraints de vous licencier pour faute grave. cette decision a ete prise en vu des faits suivants le 18 janvier 2012 vous avez quitter votre poste sans autorisation .depuis ce jouret malgré le courrier du 24 01 2012 vous avez fourni aucun justificatifs les explications que vous avez donner le 10 02 ne nous ont pas permis de modifier notre position ces faits nous conduisent a prendre la decision de vous licentier pour faute professionnelle sans préavis et indemnité vous ne ferez + partie du personnel de l entreprise a reception de ce courrier ..... voila mon conjoint c bien presenter a la suite du courrier du 24 01 et il a bien expliquer pourquoi il avait quitter son poste et le 10 02 il a bien ete o rendez vous hors son patron c pas presenter il peu pas dire ceci c pas possible que pensez de tout cela est il dans ses droits merci

Par **pat76**, le **16/02/2012** à **11:54**

Bonjour

Le jour de l'entretien préalable votre mari était assisté d'un conseiller?

Il avait été précisé sur la lettre de l'entretien préalable qu'il pouvait se faire assister d'un conseiller?

Que votre mari se rende au plus vite à l'inspection du travail expliquer la situation.

Ensuite, il ira voir un syndicat pour se faire aider dans la procédure qu'il va déposer devant le Conseil des Prud'hommes pour contester son licenciement.

L'employeur n'a pas respecté la procédure et a précisé un licenciement pour faute professionnelle.

Hors la faute professionnelle, n'est pas une faute grave et donne droit à des indemnités de licenciement et le droit d'effectuer le préavis.

Alors, pas de temps à perdre, direction l'inspection du travail pour commencer, avec tous les documents que votre mari a en sa possession, contrat de travail, bulletins de salaire, attestation de la médecine du travail après les visites médicales, lettre de convocation à l'entretien préalable et lettre de licenciement.

Par **florence**, le **17/02/2012** à **10:29**

non mon mari n etait pas assister sinon l inspection du travail nous a conseiller de faire une lettre a son employeur pour contseter son licenciement et redemander un entretien et de saisir les prud homme comme vous nous le preciser pour visite medical ou puisje trouver des modeles de lettre car je voudrais pas faire d erreur de coomentair merci

Par **florence**, le **17/02/2012** à **11:45**

que veux dire pour faute grave merci

Par **pat76**, le **17/02/2012** à **13:58**

Bonjour

Faute grave, veut dire que le salarié qui l'a commise peut avoir une mise à pied conservatoire jusqu'à l'envoi de la lettre de licenciement.

Un faute grave, peut être une insulte envers l'employeur, une absence injustifiée, non respect des consignes de sécurité, abandon de poste, etc...

Pourquoi votre mari n'était-il pas assisté, il n'avait pas été indiqué dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, qu'il pouvait se faire assister par un conseiller?

Que votre mari prenne contact avec un syndicat le plus vite possible. Il sera ainsi aidé dans la lettre de contestation du licenciement, qu'il va envoyer à son employeur.

Par **florence**, le **18/02/2012** à **19:51**

ok merci