



## Procédure pour rupture de cdd

Par **delphine**, le **05/08/2009** à **11:46**

Bonjour,

j'ai été convoquée ce matin à un entretien préalable au licenciement.

je suis en cdd depuis début mai dernier, mon contrat aurait dû prendre fin à la fin du mois d'octobre prochain.

ma question repose sur le déroulement de la procédure:

après quelques semaines ou mes relations avec mes employeurs se dégradèrent de plus en plus, j'ai été convoquée au bureau de ma responsable qui m'a informée de sa volonté de me licencier. après plusieurs jours où ils ont tenté de me faire signer une rupture conventionnelle de contrat que j'ai refusée à maintes reprises, j'ai enfin été convoquée à un entretien préalable.

sur le recommandé le motif invoqué était l'abandon de poste.

ce motif étant mensonger (j'étais alors en repos) j'ai de suite répondu en recommandant me défendant de cette accusation, preuves à l'appui.

lors de mon entretien, où je me suis présentée accompagnée d'un conseiller, mon employeur a d'emblée admis que ce n'était pas le motif de mon licenciement. il m'a dit m'avoir convoquée pour me proposer de nouveau une rupture conventionnelle.

lorsque je l'ai de nouveau refusée et demandé des explications sur les motifs il a refusé de me les donner, mon conseiller a dû préciser le but de ce type d'entretien pour qu'il le fasse.

il invoque malgré tout la faute grave.

ma question est simple: peut-il changer de motif entre le recommandé et l'entretien?

merci de me répondre.

Par **Cornil**, le **08/08/2009** à **22:53**

Bonsoir delphine

Sur ce forum, où je me suis inscrit récemment, je n'interviens ,en tant qu'internaute bénévole sans lien avec le site, qu'en réplique ou sur des messages "en rade " depuis plus de 72h...

Malheureusement rien n'interdit légalement de changer de motif entre la lettre de convocation à l'entretien préalable ( qui n'exige pas l'exposé des motifs d'ailleurs) et celui-ci, où sont exposés les vrais motifs.

Toutefois, comme tu l'exposes ( nécessité de l'intervention de ton conseiller pour faire exposer le vrai motif), à mon avis si l'employeur persiste et le licencie pour faute grave, tu auras, avec le compte-rendu de ce conseiller , de bonnes bases pour contester avec succès en justice ce licenciement.

Pour en terminer: la rupture "conventionnelle" est un nouveau mode de rupture des CDI, et ne s'applique pas aux CDD pour lesquels il existait déjà, de façon codifiée, la rupture "d'un commun accord". Bien évidemment le refus du salarié d'accepter cette rupture ne serait être un motif légitime de faute grave (seul cas pour l'employeur de rompre un CDD avant terme) . je suppose qu'au cours de l'entretien l'employeur a finalement invoqué d'autres griefs...

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Bon courage et bonne chance.