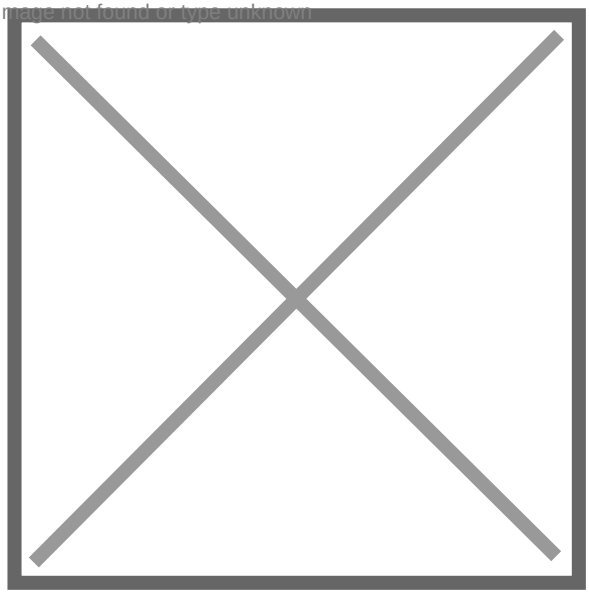
Image not found or type unknown



Date de fin donnée pour un cdi

Par **Agat83**, le **24/10/2012** à **14:52**

Bonjour,

Je me permet de venir ici car je ne sais pas vers qui me tourner et quoi faire.

Mon mari a été embauché en CDI dans une entreprise il y a un an, il a un CAP mais est marqué N1P1 sur son contrat alors qu'il devrait être N2P2.
Vu que cette entreprise devait fusionner sous peu, ils lui ont dit que cela serait rectifier a ce moment la ; chose qui n'a jamais été faite, le contrat est toujours le même mais mon mari n'a rien osé dire.

Comme tout se passait plutôt bien, nous nous sommes lancé dans un projet de construction d'une maison.

Il y a de cela 3 semaines mon mari a été convoqué par ses patrons qui lui ont fait comprendre qu'il ne voulait plus de lui d'ici Décembre car plus assez de travail.
Nous avons donc contacté le constructeur de notre maison pour faire annuler le projet. Ce dernier nous demandant une preuve de cet arrêt de travail imminent.

La seule chose que nous a fourni son entreprise est un courrier pour un 1° entretient a une rupture conventionnelle.
Suite à cela notre constructeur nous a annoncer que pour faire annuler le projet il fallait un licenciement économique au vu de ce qui avait été dit.

Mon mari a donc refuser de faire une rupture conventionnelle, ses patrons ont exigé qu'on leur rende le courrier pour le 1° entretient qui avait été fait, et nous ont dit qu'ils allaient faire en sorte de licencier mon mari soit de façon économique, soit en lui disant de faire une faute

et donc de le licencier pour cela...

Finalement ils nous ont annoncer que comme cela posait problème pour notre projet, ils gardaient mon mari jusque Février. Résultat on doit faire le projet tout en sachant pertinemment qu'il va être virer.

Sachant que mon mari ne va pas démissionner et qu'il n'acceptera pas une rupture conventionnel, ils vont encore chercher a lui mettre des fautes qu'il n'a pas fait sur le dos ?! Depuis il est traité comme un larbin, on ne lui parle quasiment plus, tout son travail est passé à la loupe, son collègue est régulièrement convoqué pour savoir si il n'a pas fait de faute.

Ont ils le droit de faire cela ? Soit donner une date de fin à un CDI, surtout sans motif ?

Notre banque qui a suivit tout cela en directe commence a se poser des questions sur la stabilité de l'emploi de mon mari et demande un écrit de sa situation.
Seulement son patron ne veut rien écrire.

Que peut on faire?

En espérant avoir été a peu près claire.
D'avance merci aux personnes qui sauront me donner une direction a prendre.

Par **pat76**, le **24/10/2012** à **17:08**

Bonjour

Dans un premier temps, votre mari va expliquer au plus vite la situation à l'inspection du travail.

Ensuite, il essaie d'obtenir des témoignages écrits qui justifieront un harcèlement moral de la part de l'employeur?

Surtout, pas de démission ni de rupture conventionnelle.

Il y a 11 salariés ou plus dans l'entreprise?

Vous avez rendu le courrier qu'avait fait l'employeur, vous en avez gardé une copie?

Par **Agat83**, le **24/10/2012** à **17:14**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

J'essaie depuis plusieurs jours de contacter l'inspection du travail mais je n'y arrive pas. J'ai tenté aujourd'hui de leur envoyer un mail.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Si il faut on prendra un jour pour y aller directement.

Dans l'entreprise ils sont 2 patrons (et leurs femmes aussi si j'ai bien compris... soit 4) et 2 ouvriers.
Son collègue ne veux rien écrire car il a peur de perdre a son tour son emploi. Donc pour un harcèlement c'est impossible a prouver, tout comme les horaires non respecté.

Pour ce qui est du courrier mon mari leur a rendu, mais ils ont oublié qu'ils m'avaient envoyé par mail un exemplaire.
Et que bien sur j'ai gardé !

J'ai aussi réclamé le fameux courrier pour ma banque.
Mais voila pour l'instant ils ne font rien (peur de faire un faux pas?), et nous laisse dans le flou.

Par **pat76**, le **24/10/2012** à **18:07**

Il vaut mieux vous déranger à l'inspection du travail dès que possible avec tous les documents remis par l'employeur (contrat, bulletins de salaires, etc, et le mail).

Le collègue se cache derrière son petit doigt alors que s'il témoigne l'employeur ne pourra pas le licencier à cause de cela car le licenciement serait déclarer nul par le Conseil des Prud'hommes (article L 1152-2 et L 1152-3 du Code du travail).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés