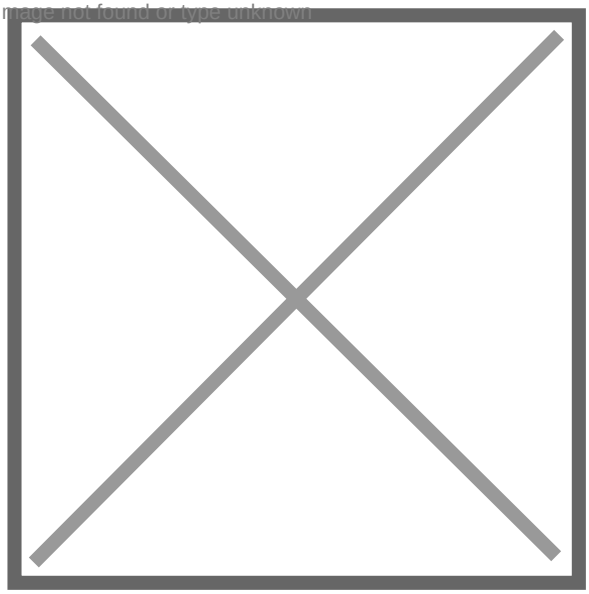
Image not found or type unknown



Remplacement de congé maternite par un cdi

Par **Yani14**, le **11/02/2015** à **06:59**

Bonjour,
Est- ce légal de recruter une personne en cdi pour faire un remplacement de congé maternite ?
Merci d'avance pour la réponse

Par **moisse**, le **11/02/2015** à **09:03**

bonjour,
Il est toujours légal d'embaucher en CDI, cela fait un chômeur en mois.

Par **Yani14**, le **11/02/2015** à **14:27**

Merci pour la réponse
je vais être licenciée à 3 MOIS de mon retour de congé maternité et c'était prévisible car l'annonce de ma grossesse après 4 mois de période d'essai a été très mal accueillie par ma hiérarchie (composée essentiellement de femme pas étonnant).

Par **moisse**, le **11/02/2015** à **16:30**

Bonsoir,

Je ne comprends pas trop vos propos. Si vous devez être licenciée, il faut une motivation. L'agacement dont vous faites état est plutôt une réaction d'hommes, et pas tous loin s'en faut, plutôt que de femmes qui connaissent bien cette situation.

Par **Yani14**, le **11/02/2015** à **23:14**

Juste après l'annonce de ma grossesse j'avais reçu un courrier "objet=observation " qui voulait dire avertissement sans doute,on me reprochait de ne pas avoir effectué une tache effectuée habituellement par des aides soignantes dans le service (elles sont au nombre de 3,et je suis la seule infirmière pour 25 patients)et en plus il y avait mensonge sur l'horaire. On m'a reproché verbalement il y a 2 mois une erreur sur un rvd noté à la mauvaise page sur l'agenda.
J'ai eu d'autres reproches comme de dire que je suis arrivée en retard alors que j'étais à l'heure. Heureusement sur ce coup la une collègue m'a défendu. J'ai eu des échos par des collègues disants que j'ai été traitée de salope par ma supérieure directe. Mon heure de grossesse m'a été imposée en plein milieu de la journée à un moment ou il m'était impossible de la prendre en totalité. Bref j'étais dans un climat particulier mais je n'ai pas démissionné pour ne pas perdre mes droits au chômage. Mais j'aurais du répondre à ce courrier, c'est mon regret .
Pour la parenthèse c'était de l'ironie car la seule personne qui ne m'a pas mis la pression suite à ma grossesse est un homme,le seul de la hiérarchie.

Par **moisse**, le **12/02/2015** à **10:22**

Bonjour,
Toutes ces observations, ce courrier, ne sont pas susceptibles d'entacher la pérennité de votre emploi pas plus que votre évolution de carrière.
En effet leur durée de vie est très courte: 2 mois.

Par **Yani14**, le **12/02/2015** à **10:36**

Vous voulez dire qu'ils ne peuvent me licencier sur des reproches d'il y'a plus de 2 mois?
Dans ce cas je serais curieuse de savoir sur quel motif ils ont pris la décision de me licencier.
Une question, la personne que je dois choisir pour m'accompagner à l'entretien préalable doit obligatoirement être déléguée du personnel ou je choisi qui je veux dans l'entreprise ?
Merci pour vos réponses.

Par **Lag0**, le **12/02/2015** à **13:21**

[citation]Une question, la personne que je dois choisir pour m'accompagner à l'entretien préalable doit obligatoirement être déléguée du personnel ou je choisi qui je veux dans l'entreprise ? [/citation]

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,
S'il y a des IRP dans l'entreprise, vous pouvez vous faire assister de n'importe quel salarié, pas nécessairement membre d'une IRP.

Code du travail.
[citation]Article L1232-4

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Lorsqu'il n'y a pas d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition.[/citation]

Par **moisse**, le **12/02/2015** à **15:53**

Bonsoir,
[citation]Vous voulez dire qu'ils ne peuvent me licencier sur des reproches d'il y'a plus de 2 mois[/citation]
C'est cela si aucune sanction n'a été prise.
Pour qu'une sanction soit prononcée, il faut une convocation à entretien, entretien puis notification.
Cette sanction a une durée de vie de 3 ans.
Pas de procédure, pas d sanction possible après 2 mois.
[citation]Dans ce cas je serais curieuse de savoir sur quel motif ils ont pris la décision de me licencier. [/citation]
L'employeur doit vous exposer ses griefs au cours de l'entretien auquel vous vous présentez avec un assistant.
Cet assistant doit être capable de résister aux éventuelles pressions de l'employeur et vous délivrer dès l'entretien un compte rendu ou procès-verbal de ces griefs et de vos réponses.

Par **Yani14**, le **15/02/2015** à **01:32**

Merci pour toutes ces réponses

Par **Yani14**, le **08/04/2015** à **19:39**

Bonjour,
J'ai eu mon entretien préalable le 18 février et j'ai du attendre jusqu'à ce vendredi 3 avril pour avoir une réponse de la direction . J'ai été appelée dans le bureau à 20h après 12h de travail

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

(donc bien fatiguée)on m'a remis une lettre d'avertissement avec tout ce qu'on me reprochait point par point.
Ma question: est-ce légal sachant que le délais de réponse à ce type d'entretien est de un mois et là le délais est largement dépassé.De toute façon je compte répondre à cette lettre pour contester certains points.
Merci de vos réponses.

Par **moisse**, le **08/04/2015** à **19:59**

Bonsoir,
[citation].De toute façon je compte répondre à cette lettre pour contester certains points. [/citation]
Non
Vous écrivez simplement ceci:
"Votre avertissement est nul et non avenu conformément aux dispositions du code du travail art.R1332-2.
Vous voudrez bien me confirmer par écrit cette annulation, sauf à saisir le conseil des prudhommes en formation de référé, aux fins de vous y contraindre sous astreinte".

Par **Yani14**, le **08/04/2015** à **20:25**

merci!
De plus elle avait daté la lettre du 5 mars.

Par **Lag0**, le **09/04/2015** à **07:30**

[citation]"Votre avertissement est nul et non avenu conformément aux dispositions du code du travail art.R1332-2. [/citation]
Bonjour,
Le R1332-2 concerne les sanctions prévues par le L1332-2, or l'avertissement n'en fait pas partie.
[citation]Article L1332-2

Modifié par LOI n°2012-387 du 22 mars 2012 - art. 48

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié.

Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique le motif de la sanction envisagée et recueille les

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

explications du salarié.

La sanction ne peut intervenir moins de deux jours ouvrables, ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien. Elle est motivée et notifiée à l'intéressé.

[/citation]

Par **moisse**, le **09/04/2015** à **09:24**

Hello Lag0,
Je suis surpris que vous fassiez encore cette erreur d'interprétation.
Les sanctions exclues sont celles qui ne font l'objet d'aucune procédure, celles à durée de vie courte (2 mois) et qui n'ont donc aucune suite sur la pérennité de l'emploi ou la rémunération.
Dès lors qu'il y a procédure, c'est à dire convocation à entretien, puis entretien, la disposition indiquée est d'application stricte.
Et la prescription est de 3 ans hors amnisties.
Un juge m'a même déclaré en audience: Monsieur, vous auriez dû purger les dossiers du personnel, cela vous aurait évité de ressortir illicitement des vieilles sanctions.

Par **Lag0**, le **09/04/2015** à **11:09**

[citation]Les sanctions exclues sont celles qui ne font l'objet d'aucune procédure, celles à durée de vie courte (2 mois) et qui n'ont donc aucune suite sur la pérennité de l'emploi ou la rémunération. [/citation]
Donc l'avertissement ... on est bien d'accord.

Par **moisse**, le **09/04/2015** à **15:49**

Non nous ne sommes pas d'accord.
Ce terme "avertissement" n'a aucun sens propre
Le même mot recouvre la simple admonestation orale ou écrite sans procédure spéciale.
Ainsi que la sanction précédée d'une procédure de convocation avec assistance...

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés