

Cas pratique droit social

Par **Olfa Ben Miled**, le **04/10/2015** à **13:24**

Bonjour j'ai un cas pratique à faire mais je suis bloquée, je voudrais bien avoir de l'aide. Dans une entreprise X, il est largement fait appel aux CDD en moyenne 12%. Mais à l'initiative de la c'est de nombreuses réclamations vs parviennent.

Madame en CDD remplace depuis 22 mois Mlle S, qui avait un accident pendant son congés, elle prétend que son contrat est désormais en Cdi.

Mme problème pour Mr B dont le CDD de 12 mois a été renouvelé le mois dernier pour une durée équivalente, ayant pris connaissance de son erreur, le directeur marketing a répondu hier son contrat: étant désormais en cdi, j'attends une convocation et un motif réel et sérieux" lui a répondu Mr B

Quant à Mr H, vendeur d'une compétence notoire pourtant présent depuis plus d'un mois, son chef de rayon la convoque à un entretien préalable, puis a rompu son CDD pour faute grave. Nous nous trouverons aux prud'hommes: être nul n'est pas assez grave "lui dit Mr H. Puisque le mag connaît un grave ralentissement de son activité, le chef de rayon un peu ennuyé lui a alors proposé d'y substituer une rupture anticipée pour motif économique: "pour votre employeur suivant ça fait moins de tâche" lui a-t-il expliqué

La gestion des CDD avait déjà posé problème

L'entreprise X est aux prud'hommes pour avoir muté Mme S de poste de Mme S à celui de Mr P et pour avoir remplacé des cdi grévistes par des CDD

Devant la montée des départs de CDD sans préavis il a été décidé de ne plus verser leur IFC et de les poursuivre systématiquement: "le TGI les obligera à déterminer leur CDD qui, comme son nom l'indique est à DD pour moi comme pour eux!!"

Merci à tous ce qui pourront m'aider pour le traiter et résoudre

Par **Emillac**, le **04/10/2015** à **14:14**

Bonjour,

Vous avez utilisé un traducteur automatique ??? [smile31]

Pourriez-vous reprendre votre cas pratique dans un français [s]compréhensible et, de préférence, cohérent[/s] ?

Et relire [s]très attentivement[/s] la Charte du forum, point n°7.

Par **Olfa Ben Miled**, le **04/10/2015** à **15:21**

Non j'ai pas utilise de traducteur:

Ds une entreprise X,il est largement fait appel aux CDD en moyenne 12%.Mais à l'initiative de la CGT c'est de nombreuses réclamations plus ou moins menacantes vs parviennent.

Madame Ban en CDD remplace depuis 22 mois Mlle Sa,qui avait un accident pendant son congés ,elle prétend que son contrat est désormais en Cdi.

Meme problème pour mr Ber dont le CDD de 12 mois à été renouveau le mois dernier pour une duree équivalente, ayant pris connaissance de son erreur,que e directeur marketing à rompu hier son contrat:"étant désormais en cdi,j'attend une convocation et un motif réel et sérieux" lui a répondu mr Ber

Quand à mr Hu,vendeur d'une incompétence notoire pourtant present depuis plus d'un mois,son chef de rayon la convoque a un entretien préalable ,puis à rompu son CDD pour faute grave ."Nous nous trouveront aux prud'homme:être nul n'est pas assez grave " lui dit mr Hu.Puisque le magasin connaît un grave ralentissement de son activité,que chef de rayon un peu ennuyé lui a alors propose d'y substituer une rupture anticipée pour motif économique:"pour votre employeur suivant ça fait moins de tache " lui a t il expliquer

La gestion des CDD avait déjà pose problème:

L'entreprise x est aux prudhommes pour avoir muté mlle sass CDD du poste de mme soûl a celui de mr plu et pour avoir remplacer des cdi gréviste par des CDD .

Devant la montée des départs de CDD sans préavis il a été decide de ne plus verser leur IFC et de les poursuivre systématiquement ."le TGI les obligera à determiner leur CDD qui,comme son nom l'indique est a DD pour moi comme pour eux!!

voila j'espere que c'est claire

Par **Olfa Ben Miled**, le **04/10/2015** à **15:22**

Non j'ai pas utilise de traducteur:

Ds une entreprise X,il est largement fait appel aux CDD en moyenne 12%.Mais à l'initiative de la CGT c'est de nombreuses réclamations plus ou moins menacantes vs parviennent.

Madame Ban en CDD remplace depuis 22 mois Mlle Sa,qui avait un accident pendant son congés ,elle prétend que son contrat est désormais en Cdi.

Meme problème pour mr Ber dont le CDD de 12 mois à été renouveau le mois dernier pour une duree équivalente, ayant pris connaissance de son erreur,que e directeur marketing à

rompu hier son contrat: "étant désormais en cdi, j'attends une convocation et un motif réel et sérieux" lui a répondu mr Ber

Quand à mr Hu, vendeur d'une incompétence notoire pourtant présent depuis plus d'un mois, son chef de rayon la convoque à un entretien préalable, puis à rompu son CDD pour faute grave. "Nous nous trouveront aux prud'homme: être nul n'est pas assez grave" lui dit mr Hu. Puisque le magasin connaît un grave ralentissement de son activité, que chef de rayon un peu ennuyé lui a alors proposé d'y substituer une rupture anticipée pour motif économique: "pour votre employeur suivant ça fait moins de tache" lui a-t-il expliqué

La gestion des CDD avait déjà posé problème:

L'entreprise X est aux prud'hommes pour avoir muté mlle SASS CDD du poste de Mme SOÛL à celui de Mr PLU et pour avoir remplacé des cdi gréviste par des CDD.

Devant la montée des départs de CDD sans préavis il a été décidé de ne plus verser leur IFC et de les poursuivre systématiquement: "le TGI les obligera à déterminer leur CDD qui, comme son nom l'indique est à DD pour moi comme pour eux!!

voilà j'espère que c'est clair