Image not found or type unknown

Licenciement CDD sans motif recevable

Par **toulei987**, le **02/10/2022** à **17:21**

Bonjour,

Je vous écris ce courrier afin de savoir ce que je dois faire.

Je suis salarié CDD depuis le 16 Juin.

Tout se passe très bien dans mon travail où je dépasse les objectifs de chiffres d'affaires chaque mois et j'entretien une très bonne relation avec mes collègues.

Un jour , mon directeur commercial me confie qu'ils vont me confier la régie pub du nouveau magazine que lentreprise est en train de racheter. j'ai accepté direct en montrant bien mon intérêt et engouement pour ce nouveau support.

Mardi, on me dit que c'est officiel le rachat est acté et que par contre je devais être présent tout le weekend sur le salon du tourisme sinon ils m'ont bien fait comprendre qu'ils allaient prendre une autre personne que moi pour la commercialisation...

À cet instant, j'ai pris peur car je savais que mon weekend familial était déjà bien organisé depuis des semaines.. marché aux puces de la belle famille, un bébé, ma nièce de 8 mois à garder... Et donc j'ai dû tout modifier en quelques minutes car je devais leur donner ma réponse avant le midi..

Et j'ai réussi, mais ensuite en face de 2 de mes collègues j'ai dit " ils n'ont pas intérêt de se foutre de ma geule car j'ai l'impression de me faire niquer, et si ils prennent quelqu'un d'autre alors que je risque de devenir célibataire et perdre la confiance de ma belle famille, je vais tout retourner le bureau" bien-sûr, sous le ton de l'émotion, du stress... Mais je n'ai pas du tout été injurieux ou être méchant .

Aujourd'hui le directeur d'exploitation qui n'était pas présent et à eu écho de ce moment et me reproche être ingérable , et ne plus avoir confiance en moi et me menacer de me remettre une lettre pour convocation à une sanction de avertissement ou licenciement....

Tout mes collègues et directeur commercial sont de mon côté et me l'ont fait savoir que j'étais un bon élément et disent que c'est allé bien trop loin... J'ai toutes les conversations Messenger...

Puis je faire quelque chose avant cette convocation ? Je risque réellement un licenciement ?

Merci pour votre aide.

Cordialement

Par **P.M.**, le **02/10/2022** à **17:34**

Bonjour,

En tout cas vous ne pouvez pas être licencié d'un CDD, l'employeur ne pourrait le rompre que pour faute grave...

Vous pourriez essayer de faire amende et demander que l'on vous excuse pour votre emportement...

Si vous étiez convoqué à un entretien préalable à sanction, vous pourriez vous faire assister de préférence par un Représentant du Peronnel comme cette possibilité devrait être rappelée dans la convocation...

Par **toulei987**, le **02/10/2022** à **18:25**

Merci pour la réponse. Donc mon emportement de colère verbale ne constitue pas une faute grave ?

Mon employeur peut tout de même me mettre un avertissement ?

Le gérant a fait savoir qu'aux vues de mon énervement il aurait perdu la confiance en moi..

Par **P.M.**, le **02/10/2022** à **19:11**

C'est à l'employeur d'en apprécier s'il y a faute grave sous les contrôle du Conseil de Prud'Hommes, s'il en étéit saisi...

En principe, la perte de confiance ne constitue pas une faute grave mais un tel emportement le pourrait...

Il pourrait à la place choisir une autre sanction inscrite au réglement intérieur...

Par **toulei987**, le **02/10/2022** à **19:42**

D'accord, et si les personnes qui étaient présentes et m'ont entendu donne leur versions des faits et précisent que c'est injustifié de me licencier, que je suis un bon élément, que je me suis excuser directement... En fait toute mon équipe est prête à être entendue et m'envoient

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

des messages de soutien me disant que c'est impossible d'en arriver là, que c'est un malentendu

Par **P.M.**, le **02/10/2022** à **19:53**

C'est à l'employeur et a lui seul de prendre la décision mais bien sûr cela peut contribuer à sa clémence s'il veut bien en tenir compte...

Vous pourriez au cas où recueillir éventuellement le témoignage de ces personnes à condtion que leurs attestations revêtent les formes prévues à l'art. 202 du Code de Procédure civile...

Par **toulei987**, le **02/10/2022** à **20:00**

D'accord, alors min directeur commercial lui souhaite seulement un simple blâme, le directeur d'exploitation, celui qui a signé mon contrat CDD pré CDI et qui est marqué comme représentant de la société lui prône pour au pire un avertissement...

Par **P.M.**, le **02/10/2022** à **20:33**

Ce serait donc plus favorable pour vous mais normalement l'employeur ne peut pas avoir pris sa décision avant l'entretien préalable sauf pour un avertissement qui n'en nécessite pas...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés