



Licenciement cdd avant fin de contrat protection

Par **killaca m**, le **16/07/2008** à **15:11**

Bonjour, rnje suis actuellement en CDD en emploi saisonnier pour la durée d'un mois (Juillet) à Carrefour, j'ai de gros problèmes pour m'adapter au rythme de la mise en rayon et je crains que l'on me pousse plus tot que prévu à la porte bien que j'essaye de faire de mon mieux. rnCertains responsables mon soutenu que je développais une mauvaise ambiance dans l'effectif de mise en rayon, rnQuelques questions... rnLe fait d'avoir des difficultés dans cette tâche peut elle être considérée comme un motif suffisant de renvoi (faute grave) ? rnLe fait qu'un responsable/collègue soutient que mon retard a conduit à une mauvaise ambiance (exclusivement envers moi, car selon mes sources c'est surtout tout le monde qui m'en veut) n'est il pas un jugement subjectif, donc insuffisant ? rnun responsable m'est tombé dessus ce matin en soutenant qu'il " n'allait pas s'embêter avec des gens 'comme moi' ", considérant que je n'étais visiblement qu'un fénéant. rn>> Puis je considerer cela comme une forme d'harcèlement visant à me pousser à démissionner (chose que je ne ferais pas). rnComment pourrais je me défendre car si je suis viré j'aimerais que l'on me paye la somme que je devais percevoir pendant le contrat (du 7 Juillet au 3 Aout) rnrnJ'ai choisi d'adopter la technique de l'autruche : je me tais et j'essaye de me faire tout petit en essayant d'accélérer mais je n'ai pas l'impression que les résultats suivent, qui plus est il me semble que le magasin souffre d'un manque de personnel, est ce que ca peut m'aider? rnrnMerci de répondre vite, cette situation de travail n'est vraiment pas facile à gérer... rnCam

Par **metric38**, le **18/07/2008** à **15:24**

Le fait d'avoir des difficultés dans cette tâche peut elle être considérée comme un motif

suffisant de renvoi (faute grave) ?

>Bonjour, n'il est difficile de répondre à ta question car il n'existe pas de réponse type. Qu'entends-tu par difficultés dans cette tâche ? Au vue de la jurisprudence, l'insuffisance professionnelle ne constitue par une faute grave si elle ne résulte pas du comportement fautif du salarié mais de son incompétence. Je pense déjà que tu devrais attendre d'être effectivement licencié pour faute grave avant de contester, mais je pense que si tu décides d'amener l'affaire devant le conseil des prud'hommes il est plus probable qu'ils ne considèrent pas que tu aies commis une faute grave.

un responsable m'est tombé dessus ce matin en soutenant qu'il " n'allait pas s'embêter avec des gens 'comme moi' ", considérant que je n'étais visiblement qu'un fénéant.

Puis je considerer cela comme une forme d'harcèlement visant à me pousser à démissionner (chose que je ne ferais pas).

>Encore une fois le harcèlement est difficile à définir, mais si ces injures sont répétées, on pourra considérer qu'il s'agit effectivement de harcèlement, auquel cas tu pourras demander la résiliation judiciaire du CDD et obtenir des dommages et intérêts.

Comment pourrais je me défendre car si je suis viré j'aimerais que l'on me paye la somme que je devais percevoir pendant le contrat (du 7 Juillet au 3 Aout)

>Si tu es effectivement viré, et si tu penses que le jeu en vaut la chandelle, tu peux porter l'affaire devant le conseils des prud'hommes, mais les frais de justice sont chers et tu n'es même pas sur de gagner l'affaire....

J'ai choisi d'adopter la technique de l'autruche : je me tais et j'essaye de me faire tout petit en essayant d'accélérer mais je n'ai pas l'impression que les résultats suivent, qui plus est il me semble que le magasin souffre d'un manque de personnel, est ce que ca peut m'aider?

>Tu sembles de bonne foi et cela peut jouer devant les conseillers des prud'hommes, quant au fait que le magasin souffre d'un manque de personnel, je ne vois pas en quoi cela peut t'aider.

Bon courage