



Procédure de licenciement en CDD "étudiant" (job d'été)

Par DG183

Bonjour,

Je vais essayer d'être aussi claire que possible, je vous prie de m'excuser c'est un peu long.
J'ai signé un contrat de travail pour ce mois de juillet, donc un CDD, à temps partiel, en temps qu'aide à domicile.
De mon point de vue, l'ensemble de mes missions se déroule bien, il y a eu des exceptions mais j'ai signalé au plus vite les difficultés que j'ai rencontrées à mes responsables.

Une semaine environ après le début du contrat (période d'essai terminée) j'ai reçu un appel téléphonique de ma responsable, me conviant à un rendez-vous pour "faire le point", sans plus de précision sur le sujet de cet entretien.
Je me suis rendue à ce rendez-vous hier comme il était convenu, et mes responsables m'ont gentiment proposé de procéder à une rupture anticipée de mon contrat. La raison invoquée est que je n'ai pas l'air à l'aise dans le poste que j'occupe, que des bénéficiaires se sont plaints de mon manque de compétence, et que j'ai demandé à baisser mon nombre d'heures de travail.

Or, ce dernier argument est faux, je n'ai jamais demandé à modifier mon nombre d'heures. Je ne comprends pas d'où cela vient, qui a pu les appeler à ma place.

J'ai tâché de leur expliquer la cause des plaintes des bénéficiaires, je les ai assurés que je ne me sens pas particulièrement mal à l'aise dans ce boulot d'été et que je n'ai jamais voulu modifier mon temps de travail. J'ai réussi à les convaincre de renoncer à la rupture anticipée du contrat.

Cependant mes responsables m'ont avertie qu'en cas de plainte renouvelée des bénéficiaires, je serais licenciée pour faute grave. Je m'inquiète un peu et je voudrais savoir d'abord si la procédure qu'ils ont suivie est correcte. Car cet entretien s'apparente à un entretien de licenciement, mais je n'ai reçu aucune lettre m'en avertissant en amont, est-ce normal ?

Est-ce qu'il y a une différence (une nuance) entre licenciement et rupture de contrat ? Ce qui expliquerait l'absence de lettre ?

Est-ce que vous pourriez me donner des sources d'information quant à la procédure de licenciement pour faute, dans le cadre d'un contrat court comme le mien. En particulier quels seraient les délais, et quels moyens j'aurais de faire entendre ma parole ? car de mon point de vue, les difficultés que j'ai rencontrées au cours de mes missions sont liées à un défaut d'organisation et de communication entre mon employeur, les bénéficiaires, et moi-même.

Encore mes excuses pour ce message bien long, et un grand merci d'avance !
Bien cordialement.

Par janus2

Bonjour,

Dans le cadre du CDD, le licenciement n'existe pas (seulement pour le CDI), d'où le terme de rupture de contrat.
Pour mettre fin à un CDD avant son terme (après la fin de la période d'essai), il n'existe que quelques possibilités :

- accord entre le salarié et l'employeur.
- faute grave (de l'un ou de l'autre).
- embauche en CDI.
- éventuellement force majeure et inaptitude médicale.

L'entretien que vous avez eu peut être considéré comme une tentative de l'employeur d'obtenir une rupture d'un commun accord, donc pas de cadre particulier à respecter.

En revanche, si l'employeur veut faire valoir la faute grave pour vous imposer cette rupture, la procédure est la même que pour un licenciement.

Par DG183

Merci pour votre réponse, j'y vois plus clair et je comprends mieux la démarche de mon employeur.