



licenciement pour faute chez decathlon

Par **rosemy31**, le **06/07/2012** à **21:28**

Bonjour à tous,

voilà, mon mari travaille à la grande enseigne DECATHLON. Il est en contrat de professionnalisation depuis mars 2012. Aujourd'hui, sa chef de rayon lui demande de la suivre jusqu'au bureau du RH... et là "soit tu démissionnes et on accepte de te faire une lettre de recommandation, soit on te fou dehors à coup de pied au cul, en faisant un licenciement pour faute, et tu n'auras pas le droit ni à tes congés, ni à une indemnité".

Et je me demande si tout ça est légal... d'ailleurs à la fin de l'entretien il lui ont demandé directement ce qu'il voulait faire...

Un entretien préalable à un licenciement peut il se passer comme ça? si vraiment le licenciement abouti est il vrai que mon mari n'aura le droit à aucune indemnité? Ils veulent prouver la faute par le non respect de la charte vendeur (mon mari a nier totalement tous les points évoqués...). Cela va du "tu n'as pas nettoyé l'aquarium" à "ton facing laisse à désirer"...

Comment faire dans ces cas là?

merci de vos réponses et bonne soirée à tout le monde!

Par **P.M.**, le **07/07/2012** à **00:50**

Bonjour,

Il ne s'agirait donc pas d'un licenciement puisque c'est un CDD et si la période d'essai est terminée, l'employeur devrait respecter la procédure de sanction avec convocation à un entretien préalable au cours duquel le salarié aurait la possibilité de se faire assister par un Représentant du Personnel, ce que je lui conseillerais, sachant que cela ne pourrait être que pour faute grave...

La démission n'existe pas plus pour un CDD et le salarié se mettrait en torts s'il le rompait de sa propre initiative en dehors d'un accord commun et d'un avenant en raccourcissant le terme...

Par **rosemy31**, le **07/07/2012** à **07:58**

Bonjour,

Oui la période d'essai est bien terminée (elle était d'un mois).

Que pouvons nous faire si effectivement après cet "entretien", ils licencie vraiment mon mari?

Il n'a pas du tout l'intention de démissionner...

Merci beaucoup pour votre réponse,

cordialement

Rosanna

Par **P.M.**, le **07/07/2012** à **08:04**

Bonjour,

Je croyais vous avoir précisé qu'un licenciement n'est pas possible puisqu'il ne s'agit pas d'un CDI mais s'il y avait rupture du CDD, la contestation éventuelle devrait être portée devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **janus2fr**, le **07/07/2012** à **10:03**

Bonjour,

Pourquoi dites-vous que c'est obligatoirement un CDD ? Un contrat de professionnalisation peut être un CDD ou un CDI. Dans le cas du CDI, seule l'action de professionnalisation est à durée déterminée, le contrat de travail se poursuit ensuite.

Par **rosemy31**, le **07/07/2012** à **10:05**

Bonjour, mon mari est en CDD dans le cadre d'un BTS MUC, c'est donc bien un CDD en contrat pro pour une durée de 24 mois.

cordialement

Par **P.M.**, le **07/07/2012** à **10:51**

Ma boule de cristal m'avait donc bien fourni la bonne information et ainsi je confirme mes précédents messages...