



Rupture de contrat de professionnalisation

Par **lindaetbes**, le **30/12/2009** à **19:47**

Bonjour,

je suis en contrat de professionnalisation depuis 2mois, hier le 29 decembre 2009 mon patron m'annonce qu'il veut me licencier pour manque de compétences, montée en compétences trop lentes, erreurs faites(mais rien de grave en tout cas ces erreurs n'ont pas mis en péril l'entrprises).

Mon contrat s'arrete le 31 decembre 2009.

je n'ai eu aucune convocation (il m'a envoyé 1 mail pour un entretien préalable le 19 janvier 2010).

je n'ai fais aucune erreur, il me propose un licenciement à l'amiable mais j'ai refusé.

le probleme c'est que l'entreprise est à paris et mon bureau à Annecy.

Je ne sais absolument pas quoi faire.il m'annonce mon licenciement du jour au lendemain.

Merci de me donner des réponses rapidement

Par **DSO**, le **30/12/2009** à **20:58**

Bonsoir Linda,

Comment se peut-il que votre contrat se termine le 31 décembre 2009 alors que vous êtes convoquée pour un entretien préalable pour le 08 janvier 2010 !

Cordialement,
DSO

Par **DSO**, le **30/12/2009** à **22:09**

Ce n'est pas possible.

De plus votre contrat de professionnalisation est-il à durée indéterminée ou déterminée ?

Par **DSO**, le **31/12/2009** à **09:39**

Bonjour Linda,

Pourquoi dites vous que vous ne pouvez pas partir à Paris ? Cela vous a-t-il été proposé ?
Votre contrat prévoit-il une clause de mobilité ?

Si le motif du licenciement sera un manque de compétence, l'employeur n'aura pas le droit de vous licencier.

Cordialement,
DSO

Par **DSO**, le **31/12/2009** à **21:20**

Linda,

Si vous ne **[s]pouvez pas [s]**payer les frais de trajet, il faut demander à l'employeur de vous faire un virement correspondant à ceux-ci.

Maintenant, si vous ne **[s]voulez pas [s]**aller à cet entretien, ce n'est pas d'une gravité extrême, car votre absence ne peut pas vous être reprochée et ne constitue pas une cause de licenciement.

Votre histoire n'est pas difficile, elle est malheureusement tristement banale pour quelqu'un comme moi qui passe son temps devant les différentes juridictions à défendre l'intérêt des salariés.

N'hésitez pas si vous avez besoin d'aide.

2009 se termine, 2010 sera je l'espère pour vous tout autre.

Cordialement,
DSO

Par **DSO**, le **02/01/2010** à **09:50**

Bonjour Linda,

Voici un arrêt de la Cour de Cassation :

En clair :

Si vous êtes convoquée réellement au **[s]siège social [/s]** de l'entreprise, l'employeur n'est pas dans l'obligation de vous payer les frais (il peut néanmoins s'engager à le faire).

S'il ne s'agit pas du siège social, l'employeur est tenu de vous rembourser les frais.

S'il s'agit du siège social, et si vous souhaitez assister à l'entretien préalable, demandez-lui par mail de vous rembourser les frais.

Par ailleurs je vous rappelle que (pour vous rassurer):

La formalité de l'entretien préalable étant prévue dans le seul intérêt du salarié, l'absence de ce dernier ne peut lui être reprochée par l'employeur (Cassation sociale du 15 mai 1991, pourvoi n° 89-44.670) et ne constitue pas une cause de licenciement (Cassation sociale 28 novembre 2001, pourvoi n° 99-46.031).

Licenciement d'un salarié.

Le choix du lieu d'un entretien préalable au licenciement est limité

Le lieu de l'entretien préalable au licenciement d'un salarié est, en principe, celui où s'exécute le contrat de travail ou bien celui du siège social de l'entreprise (cass. soc. 9 mai 2000, n° 97-45294, BC V n° 171).

L'employeur peut néanmoins fixer l'entretien dans d'autres lieux à condition de justifier la légitimité de son choix et de rembourser le salarié des frais de déplacement exposés (cass. soc. 28 janvier 2005, n° 02-45971, BC V n° 38).

A ce titre, l'employeur ne peut pas fixer comme lieu les locaux d'une société filiale du groupe sans justifier d'aucunes circonstances particulières rendant impossible la tenue de l'entretien préalable au siège social de l'entreprise ou au lieu d'exécution du travail. Sans justification, il risque d'être condamné à verser des dommages et intérêts au salarié pour non respect de la procédure de licenciement.

Cass. soc. 20 octobre 2009, n° 08-42155 FD

(source : Revue Fiduciaire)

Cordialement.

Par **DSO**, le **11/01/2010 à 16:04**

Bonjour Linda,

Tout d'abord, vous pouvez vous faire assister (La lettre de convocation doit en faire mention).

Si vous ne voulez pas vous faire assister (ou ne pouvez pas compte tenu du délai très court), le déroulement n'est pas très compliqué :

L'employeur va vous indiquer pourquoi il envisage de vous licencier. Si vous souhaitez contester ensuite votre licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, laissez faire votre employeur, même si les arguments avancés ne sont pas recevables.

Durant cet entretien, je vous précise (c'est une question que l'on me pose fréquemment) que vous n'avez aucun document à signer.

il se peut (si vous vous présentez seule) que l'employeur essaie de négocier avec vous un dédommagement. Bien entendu, si c'est le cas, c'est complètement hors procédure !

Si vous ne savez pas comment vous en sortir, écoutez simplement ce qu'il vous propose et demandez à réfléchir.

Vous pouvez toujours me joindre au tél.

Cordialement,
DSO

Par **DSO**, le **14/01/2010** à **13:22**

Bonjour Linda,

Il faut d'abord attendre la lettre de licenciement.

Si celle-ci reprend les motifs évoqués lors de votre entretien préalable, vous n'aurez pas d'autre choix que de saisir le Conseil de Prud'hommes pour demander des dommages intérêts.

Reprenez contact avec moi dès la réception de votre courrier, ou même avant si vous le souhaitez.

Cordialement,
DSO

Par **DSO**, le **22/01/2010** à **16:32**

Bonjour Linda,

L'employeur n'a pas de délai défini pour vous licencier (sauf s'il invoque la faute grave, ce qui

n'est pas le cas).

Je pense que cela ne devrait pas tarder, car pendant ce temps vous êtes payée normalement.

Cordialement,
DSO

Par **DSO**, le **27/01/2010** à **09:51**

Bonjour Linda,

Non, je n'ai rien reçu.

Je vous redonne mon email: paul.peruisset@wanadoo.fr

Cordialement.