



En attente licenciement dans l'automobile (vendeur)

Par **greggy78**, le **21/03/2011** à **17:55**

Bonjour,
je me permets de prendre contact car je vais me faire licencier plus sur une raison personnelle que réelle.

J'ai commencé en janvier 2011 et aujourd'hui j'ai un recommandé dans ma boîte pour l'entretien.

2 mois passé et je suis salarié, plus de période d'essai.

Que puis je faire valoir?

Ceci me parait être un licenciement abusif. Et j'oubliais, je n'ai pas passé de visite médicale?

Merci de me répondre rapidement

Par **jrockfalyn**, le **21/03/2011** à **19:19**

Bonjour

Le licenciement doit reposer sur une cause réelle et sérieuse, laquelle peut être économique ou individuelle.

L'employeur doit nécessairement indiquer le motif de licenciement dans le courrier de licenciement qu'il vous adressera (LRAR) au plus tôt deux jours après un entretien préalable de licenciement.

Ce courrier fixant les termes du litige (le juge est tenu par le libellé du courrier pour déterminer, en cas de contestation du licenciement, si la cause est bien réelle et sérieuse), je vous conseille d'attendre ce courrier pour voir si vous avez intérêt à contester ou non votre licenciement.

S'agissant de la visite médicale d'embauche, l'article R. 4624-10 du code du travail préconise en principe que le salarié bénéficie de cet examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai.

Compte tenu des effectifs en réduction des médecins du travail et de la difficulté pour les entreprises de faire respecter les examens médicaux, et même si l'employeur doit veiller à la réalisation de ces examens au nom de son obligation de sécurité de résultat, il me paraît peu envisageable d'en tirer une cause de contestation de votre licenciement.

Bien cordialement

JRF

Par **greggy78**, le **22/03/2011** à **14:56**

bonjour,

je viens de recevoir ma lettre.

Le motif est: "suite à une mésentente entre votre supérieur, Monsieur X faisant suite aux différentes remarques émises par celui-ci lors des réunions vendeurs, remarques que vous n'acceptez pas, auxquelles vous répondez en ayant un manque de respect total envers lui, nous vous informons....."

Il faut savoir que 2 semaines auparavant, il y a déjà eu une dispute. J'ai vendu une voiture où le prix était affiché sur celle-ci... Il s'avère que le prix réel était de 3000€ en dessous. Il faut savoir que le personnel s'occupant des affiches de prix est sur une autre concession. De là, il m'a prit en grippe et je lui ai fait comprendre que ce n'était pas de mon ressort et qu'en "simple vendeur", je vend au prix affiché.

Et l'autre jour, ce qui l'a motivé à me licencier, c'est qu'en me posant des questions sur le suivi des clients par rapport à un logiciel, je lui ai dit que je ne savais pas et là, c'était reparti :

"puré, mais qu'est-ce que vous foutez, à chaque fois que je vous pose une question vous ne savez pas...." et je lui ai répondu qu'il n'avait qu'à me faire faire des formations sur ce type de logiciel et sur le suivi client. Il faut savoir que je suis dans la vie active que depuis juillet 2009 et forcément, je ne sais pas tout.

Cet homme parle très mal et le "problème" c'est que je dis ce que je pense rapidement, plutôt

que de contenir et exploser comme une cocotte minute.

Pour moi, le motif est nul et sans fondements. Si l'on creuse un peu plus, beaucoup de choses viennent de lui car il ne suit pas l'activité de ses vendeurs.

Il me met dehors alors qu'il sait que je viens d'emmenager en maison et que j'ai 2 enfants.

C'est tout simplement de l'abus.

Merci de m'éclairer.

Cordialement

PS: j'oubliais: il m'a dit que je ne devais plus venir au rapport du matin

Par **jrockfalyn**, le **22/03/2011** à **23:17**

Bonsoir,

Il me semble que votre employeur a commis quelques erreurs.

D'une part, selon la jurisprudence, la "mésentente" n'est pas une cause réelle et sérieuse de licenciement. Seuls pourraient constituer un motif de licenciement les éléments qui expliquent cette mésentente, **à condition qu'ils soient imputables au salarié et qu'ils constituent en eux mêmes une cause réelle et sérieuse.**

Or si le manque de respect envers un supérieur hiérarchique est susceptible de constituer une cause réelle et sérieuse, encore faudrait-il que l'employeur mentionne des faits datés, établis et imputables au salarié. Ce qui ne paraît pas être le cas dans l'extrait du courrier que vous citez.

D'autre part votre employeur vous indique que vous ne devez plus vous présenter au rapport du matin. Une alternative se pose alors : soit l'employeur invoque une faute grave (ce qui va très au-delà de la simple mésentente) et il est en droit de ne pas observer un préavis de licenciement. Soit il s'agit seulement d'une mésentente et il doit respecter l'obligation de préavis. A défaut il sera tenu de vous le payer.

Il me semble donc que vous disposez d'une marge de manoeuvre pour contester efficacement votre licenciement devant le conseil des prud'hommes.

Bien cordialement

JRF