



Licenciement apres arret de travail

Par **yob357**, le **14/05/2013** à **19:36**

bonjour

j aimerais avoir votre aide et avis sur le sujet suivant

j ai ete en maladie pendant un mois et a mon retour c est a dire aujourd'hui mon employeur m'annonce qu'il va me licencier pour les motifs suivants :

manque de motivation a mon poste de travail

baisse du chiffre d'affaire (chiffre a l'appui dis il)

non realisation des objectifs

et malgres la baisse de frequentation du a la crise l'entretien du magasin laisse a désirer (poussiere sur certains produit)

et que si ils ne peuvent pas compter sur moi en cette periode difficile, leur structure est en "danger" a cause de moi

voila

pour info je suis le seul vendeur dans un magasin de 300 m2 je dois faire la mise en rayon , etiquetage, repondre au telephone, servir les clients, gerer le sav, prendre les rdv, gerer le stock etc... quant au objectifs ils ne m'en fournissent plus depuis 2 ans ...

merci de me dire si cela est une faute grave lourde ou autre ?? et bien sur est ce que je dois

leur retourner un courrier a mon tour pour me defendre avec copie a l'inspection du travail ?
ou dois je attendre l'entretien de licenciement qui ne saurait tarder ??

d'autre part puis je effectuer mon preavis de licenciement en maladie sans pour autant
repousser celui ci ? (j'ai repris le travail malgrès l'avis contraire de mon psychiatre...)

bien a vous et merci d'avance pour vos retours...

Par **yob357**, le **15/05/2013** à **17:00**

personne ne saurais m'aider svp j'ai besoin de vous merci ...

Par **moisse**, le **15/05/2013** à **18:42**

Bonjour,

L'employeur peut vous licencier pour le ou les motifs de son choix, et qualifier la gravité des faits reprochés de son point de vue.

Mais tous les reproches doivent être précis et démontrés, et dans le cadre d'insuffisance, les chiffres doivent être objectifs et mesurables.

Il ne sert à rien d'écrire quoique ce soit à l'employeur, encore moins à l'inspecteur du travail qui n'a pas compétence pour trancher dans un litige entre un salarié et son employeur.

Vous êtes donc en situation d'attente, ce qui va vous permettre d'amasser des documents relatifs aux chiffres afin de préparer votre défense future en cas de licenciement.

Par **yob357**, le **15/05/2013** à **19:05**

bonjour et encore merci a vous M. Moisse mais vous dites amassez des documents ??
lesquels ou et comment ? je ne saisi pas tres bien ... merci

Par **moisse**, le **16/05/2013** à **07:40**

Bonjour,

Si l'employeur vous rend responsable d'une baisse de CA ou d'objectifs non atteints, il va sortir de la paperasse...

Il faut donc que vous ayez des éléments de réponse, surtout sur la fixation des objectifs, vos résultats...

On ne va pas au tribunal avec les pains dans les poches.

Tout est bon, notes de service, planning, communication...

Par **yob357**, le **16/05/2013** à **12:51**

merci de votre reponse je viens de recevoir ce matin ma lettre d entretien préalable au licenciement ma question est la suivante

puis je me remettre en maladie (comme le veut et me le conseil mon generaliste et ma psychiatre) et aller tout de meme assister a cet entretien ? ou dois je rester a mes fonctions le temps de passer celui ci?

en cas de maladie pendant la procedure de licenciement perd on le droit au maintient de salaire de l employeur ?

merci d avance de vos precieux conseils

Par **moisse**, le **16/05/2013** à **14:01**

Bonjour,

C'est l'état de santé qui dicte le besoin d'un arrêt et c'est votre médecin qui juge de la pertinence de celui-ci, sous le contrôle du médecin conseil de la CPAM.

En arrêt vous pouvez vous rendre à l'entretien uniquement en tenant compte de vos heures de sortie autorisées.

Et vous ne perdez pas le maintien de salaire pendant la procédure.

Par **pepelle2**, le **17/05/2013** à **11:36**

Votre employeur part sur un licenciement qui pourrait être facilement contestée. En effet soit il vous licencie pour insuffisance professionnelle - qui n'est pas un motif fautif- et dans ce cas il devra prouver qu'il a tout fait pour vous aider (stage, formation, etc...) soit il vous licencie pour faute sérieuse du fait de votre manque de motivation. Mais dans ce cas là, il devra prouver par des éléments OBJECTIFS votre manque de motivation. Souvent les employeurs mélangent les deux licenciements ce qui fait la joie des défenseurs du salarié. En effet, si on vous licencie pour insuffisance professionnelle en vous reprochant votre manque de motivation, il y aura licenciement abusif car on inclura une faute dans votre licenciement alors qu'il est non fautif. Si on vous licencie pour faute, le manque de motivation passe très mal si on reste sur des éléments subjectifs et du ressenti (ce qui est souvent le cas). Bref, revenez nous tenir au courant de la suite