



Mon employeur veut me licencier pour insuffisance mais ...

Par **denonorette**, le **02/02/2010** à **12:07**

J'ai été embauchée par une entreprise sur un poste d'assistante administrative et commerciale à l'été 2009. Lors du premier entretien, il avait été convenu que le contrat serait un CDD de 6 mois renouvelables, ce qui me convenait bien puisque le secrétariat ne rentre pas dans mes compétences premières (j'ai un diplôme dans une toute autre branche). Pourtant au second entretien, il m'a été proposé un CDI car il semblait qu'à moyen terme, des perspectives d'évolution vers un poste dans ma branche pourraient se dessiner, j'ai donc accepté (et puis par les tps qui courent, qui refuserait un CDI ?). Il m'a donc été demandé, pendant les premiers mois, d'assurer le support administratif et comptable (saisie de factures clients et fournisseurs et rapprochement des règlements) de notre directeur administratif et financier. Je n'avais alors aucune base comptable mais je me pensais capable d'apprendre.

Visiblement ma bonne volonté n'a pas payé puisque mon employeur projette désormais de me licencier pour insuffisance professionnelle.

Cependant, il existe aussi la facture émanant du fait que la situation de l'entreprise est critique. Nous touchons nos salaires en fin du mois suivant et ce depuis que je suis arrivée (notre salaire de septembre nous a été versé le 24 octobre) et il semblerait que mon employeur refuse l'idée d'un licenciement économique car cela consisterait à admettre que son entreprise se porte effectivement mal.

Ainsi, voici mes questions :

- peut-il me licencier pour insuffisance professionnelle alors que mes diplômes, formations et expériences ne correspondent pas aux tâches comptables qui m'ont été confiées ?

- peut-il me licencier alors qu'il savait que je n'avais jamais fait de comptabilité, que je m'en suis jamais cachée, et qu'il n'a ni prolongé ma période d'essai ni mit un terme au contrat de travail durant cette dernière ?

- peut-il me licencier alors que j'ai été vaguement été formée par une personne qui elle-même s'est vu reprocher moult erreurs (paiement de milliers d'euros envoyés deux fois et tous deux encaissés, saisis de factures et de leur duplicata...) mais qui a désormais quitté l'entreprise ?

- peut-il me licencier alors que les erreurs qui me sont reprochées ne m'ont même pas été énoncées, même après avoir demandé à ce qu'on m'explique ce que j'avais mal fait (dans un soucis de progression !)

- il m'a été dit que le licenciement pour faute serait appuyé par le témoignage du comptable, or ce dernier ne m'a jamais informée des erreurs que j'ai pu faire, et ne m'a donc jamais laissé de chances pour les corriger/ne plus les faire ?

Sachant que l'entreprise se trouve au plus mal financièrement, ne s'agirait-il pas d'un licenciement économique déguisé ? Pourtant, dans les deux cas, il doit me verser des indemnités de licenciement ! Pourquoi choisit-il un licenciement qui soit aussi rabaissant pour moi ?

Comptant sur vos réponses, car je suis à la fois perdue et révoltée... Je ne sais ni quoi faire, ni quoi dire et je ne comprends pas cette situation qui me paraît vraiment disproportionnée, compte tenu du nombre de "non-dits" qui m'ont été infligés.

Vous remerciant grandement pour toute l'aide que vous pourrez m'apporter...

Par **denonorette**, le **03/02/2010 à 15:00**

Peut-être suis-je impatiente, tout en gardant bien en tête qu'il s'agit là d'un forum et que les intervenants ne connaissent pas nécessairement la solution à mon problème mais n'y a-t-il vraiment personne qui puisse m'aider ou tout du moins me reconforter ?

Merci infiniment.

Par **Cornil**, le **05/02/2010 à 00:38**

Bonsoir "denonorette"

Certes tu es impatiente et sur ce forum gratuit, les rares bénévoles qui répondent le font quand ils le peuvent. Pour ma part, je me priorise justement sur les messages en attente depuis plus de 48h.

Ceci dit, mon avis

1) l'employeur PEUT toujours te licencier pour n'importe quelle raison. Dans ce cas, et si tu contestes ses raisons, ce sera à toi de porter l'affaire en justice devant les prud'hommes. Ceci pour dommages et intérêts suite à ce licenciement injustifié (sauf atteinte aux libertés ou aux

protections particulières du salarié, le juge ne peut annuler le le licenciement)

2) un licenciement pour "insuffisance professionnelle" n'est pas un licenciement pour faute.

3) Bien entendu, dans ta contestation éventuelle en justice, tu pourras soulever les arguments que tu avances et qui m'apparaissent pertinents: poste non adapté à tes qualifications, en connaissance de l'employeur; insuffisance de formation,; etc. Cela devrait appuyer ton dossier. Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)