



Licenciement abusif et droit !

Par **tamarou**, le **17/06/2013** à **13:42**

Bonjour,

Je suis prestataire de service d'une SSII en Guadeloupe, j'ai récemment été convoqué par ma hiérarchie afin de réaliser un debrief concernant ma prestation chez un client.

Donc lors de mon entretien, il m'est expliqué la non satisfaction du client pour les raisons suivantes :

- manque d'autonomie
- manque de rigueur

Ceci avait déjà été remonté sur une autre mission avec un autre client. Suite à ça, ils m'ont dit qu'ils ne souhaitent pas renouveler l'expérience, et m'ont parlé de licenciement, ou d'arrangement.

Cela constitue t'il une faute lourde ? Sont-ils dans le droit de me licencier ? A mon grand étonnement mon employeur me menace de licenciement et me propose un arrangement à l'amiable alors qu'à la base, je pensais qu'il s'agissait juste d'un débrief, et que j'écoperais au pire d'un blâme.

Quelle est la différence entre une rupture conventionnelle et une transaction ? Que suis je en droit de pouvoir demander en sachant que j'ai presque 2ans d'ancienneté ?

Cette situation me stress énormément déjà depuis quelques temps, je suis angoissé. Déjà que j'ai des problèmes de sommeil là la situation s'est empirée.

Voilà, je ne sais pas si j'ai été suffisamment clair pour avoir des éléments de réponses. Je remercie dans tous les cas, tout ceux qui auront pris le temps de me lire. Le fait d'écrire me

soulage déjà un peu.

Par **Lag0**, le **17/06/2013** à **14:09**

Bonjour,

Pour répondre à votre question, la rupture conventionnelle est une procédure amiable qui suppose l'accord des parties et l'absence de litige.

La transaction est une procédure qui permet, suite à un licenciement litigieux, de mettre fin au litige par un dédommagement négocié du salarié.

Ici, si l'employeur décidait de vous licencier, ce ne pourrait pas être pour faute lourde (la faute lourde suppose l'intension du salarié de nuire à l'entreprise), la faute grave me paraît elle aussi difficile à démontrer par l'employeur. Tout au plus, celui-ci pourrait vous reprocher une insuffisance professionnelle qui n'est pas, à elle seule, motif à licenciement.

Par **tamarou**, le **17/06/2013** à **14:18**

Bonjour Lag0,

Merci pour ce retour, donc j'en déduis que légalement il n'est pas en droit de me licencier. A ce stade là, que se passe t'il si je refuse de signer une quelconque démission ? J'ai peur d'aller au prud'homme car le procès peut avoir lieu dans 2 ans ... et j'ai une famille à nourrir. Donc ça impliquerait plus de salaire, et la non assurance de retrouver un travail dans l'immédiat ... :(

Par **moisse**, le **18/06/2013** à **08:43**

Bonjour,

Cette déduction est un peu hâtive.

Si vous ne démissionnez pas, ce qui est une attitude raisonnable, quels sont les avenir possibles :

- * il ne se passe rien, l'employeur proposant une formation.
- * l'employeur propose une rupture conventionnelle qui ouvre droit pour le salarié aux allocations de chômage
- * l'employeur met en œuvre une procédure de licenciement, ce qui ouvre là aussi droit aux allocations de chômage et sûrement à un contentieux devant le CPH local.

Par **Lag0**, le **18/06/2013** à **10:20**

Bonjour,

Vous n'avez aucune obligation, bien entendu, de signer une démission, pas plus que d'accepter une rupture conventionnelle.

Si l'employeur vous licencierait pour les seuls faits évoqués ici, le licenciement serait

contestable avec les aléas propres à tout procès.

Par **tamarou**, le **19/06/2013** à **10:07**

Merci encore pour votre retour.

Peut il par ailleurs invoquer une insuffisance ou incompétence professionnelle ?