



Licenciement pour insuffisance

Par **Marie**, le **25/01/2011** à **16:33**

Bonjour,

Je suis embauché depuis 3 ans dans une entreprise qui s'est fait racheté en début d'année suite à un départ en retraite .

Lors de cette reprise, j'ai du changer de méthode de travail, de logiciel et de responsable (je n'ai bénéficié d'aucunes formations).

Il s'avère qu'aujourd'hui le responsable de cette société souhaite me licencier pour incompétence (sans doute insuffisance professionnelle).

Il me semble que les faits reprochés ne justifie pas un licenciement.

Quelles sont les démarches pour me protéger d'un licenciement que je pense abusif?

Quels sont ses droits en ce qui concerne le licenciement et comment doit il procéder ?

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **25/01/2011** à **17:34**

Bonjour,

Si l'employeur entend vous licencier, il doit d'abord vous convoquer à un entretien préalable pour que vous vous expliquiez et au cours duquel je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié choisi sur le liste ratifiée par l'autorité administrative comme cela devra être rappelé dans la convocation...

Si l'employeur ne vous a fait bénéficier d'aucune formation, il aura du mal à vous faire porter la responsabilité d'une insuffisance professionnelle et s'il vous notifiait quand même le licenciement vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes pour le contester et obtenir réparation...

Par **Marie**, le **25/01/2011** à **20:38**

Merci pour réponse, j'en prend bonne note.

Par **tatou22**, le **26/01/2011** à **16:46**

Une insuffisance professionnelle n'est jamais une "faute grave" sauf "mauvaise volonté délibérée du salarié"

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi . Cette disposition permet de rendre plus facilement contestable devant les tribunaux le licenciement d'un salarié pour incapacité ou inaptitude ou insuffisance professionnelle alors même que l'employeur ne lui aurait pas proposé une formation lui permettant de s'adapter à l'évolution de son emploi.