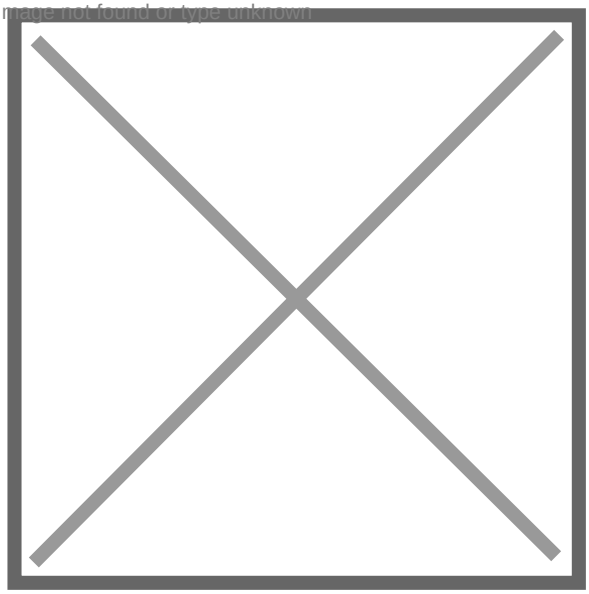
Image not found or type unknown



# Licenciement pour manque de résultat

Par **cleochat**, le **24/02/2012** à **19:49**

Bonjour,
j'ai été convoqué le 20/02/12 pour un rendez vous de motivation (enfin je croyais) suite à des résultats décevant. à la fin de celle-ci, on m'a fait comprendre que j'avais un moi pour redresser la barre. mais, surprise, le lendemain je reçois une convocation pour l'entretien préalable au licenciement. je tiens à préciser que lors du rendez vous j'ai demandé à bénéficier du mémé contrat de travail que mes collègues (cela supposait une augmentation. de plus il s'avère que je travaille depuis 3ans pour la même société et que je n'ai passé aucune visite médicale..
comment puis me défendre et surtout que puis je obtenir comme prime de licenciement.
merci de vos réponses et du temps que vous allez me consacrer.

Par **pat76**, le **24/02/2012** à **19:56**

Bonjour

A quelle date avez-vous reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable et à quelle date est prévu cet entretien.

Il a été précisé que vous pouviez vous faire assister par un conseiller?

Par **cleochat**, le **25/02/2012** à **09:26**

le lendemain du premier rendez vous. et l'entretien est prévu le 4 mars.
il y bien la phrase disant que je peux me faire aidé, mais seulement par une personne de l'entreprise.
merci de vous attardez sur mon cas!

Par **pat76**, le **25/02/2012** à **14:00**

Bonjour

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Dès lundi, vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui demandez de vous prendre un rendez-vous à la médeine du travail.

Vous précisez que vous n'avez jamais eu de visite médicale d'embauche ni de contrôle alosr que cela fait 3 ans que vous êtes dans l'entreprise.

Vous indiquez que c'est au visa des articles R 4624-10, R 4624-18 et R 4624-19 du Code du Travail que vous faites cette demande.

Vous ajoutez que vous informez l'inspection du travail de cette situation et que vous lui adressez une copie de la lettre dans laquelle vous demandez à votre employeur de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail.

Vous garderez une copie de votre lettre et n'omettez pas d'informer l'inspection du travail.

Par **cleochat**, le **26/02/2012** à **17:49**

bonjour..
j'ignore s'il y a des délégués dans cette entreprise. en tout cas je n'ai jamais voté ni eu aucun courrier me demandant de voter pour tel ou tel personne.
je vais faire ce que vous me conseiller.(encore merci!)
dois je envoyer ces courriers à l'inspection du travail dans le département ou se situe l'entreprise ou celle de mon département?

Par **pat76**, le **26/02/2012** à **18:20**

Bonjour

A l'inspection du travail dont dépend l'entreprise de votre employeur.

Si il n'ya pas de délégués du personnel dans l'entreprise, il doit alors êtyre obligatoirement indiqué dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que vous pouvez vous faire

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

assister par un conseiller à choisir parmi les membres du personnel de l'entreprise ou:

sur une liste départementtale de conseillers aux salariés établie par le Préfet.

Il doit être précisé que vous pourrez vous procurez cette liste auprès de l'inspection du travail ou à la mairie du lieu de l'entreprise.

L'adresse de ces deux administration devant être obligatoirement mentionnée.

Par **cleochat**, le **26/02/2012** à **19:44**

il n'y a rien de préciser sur la lettre de convocation. qu'est ce que cela veut dire?

Par **cleochat**, le **27/02/2012** à **15:49**

bonjour..
j'ai posté les courriers aujourd'hui. que puis faire maintenant?

Par **cleochat**, le **07/03/2012** à **17:40**

l'entretien préliminaire a eu lieu. les motifs sont fautes de résultats..

Par **pat76**, le **07/03/2012** à **17:46**

Bonjour

Vous avez posez la question de la visite médicale?

Vous étiez assisté par un conseiller pendant l'entretien préalable?

Par **cleochat**, le **07/03/2012** à **17:54**

non, j'ai envoyé le courrier, mais je n'ai rien dit pdt l'entretien.
il y avait un délégué, mais il m'a dit en arrivant qu'il n'avait pas à intervenir. je n'ai pu obtenir les notes qu'il avait pris

Par **pat76**, le **08/03/2012** à **12:44**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour

Si le délégué a pris des notes, vous lui demandez qu'il vous remette une copie de son rapport. Il est obligé de le faire.

Si il refuse et qu'il dépend d'un syndicat, vous prenez contact avec le syndicat.

Par **cleochat**, le **08/03/2012** à **15:46**

bonjour.
il ne dépend pas d'un syndicat. il m'a simplement dit qu'il me donnera le double s'il y avait conflit par la suite.

Par **pat76**, le **08/03/2012** à **17:23**

Rebonjour

C'est un délégué personnel du patron, pas du personnel...

Il est possible d'insérer dans un contrat de travail une clause fixant des objectifs ou des quotas à atteindre par le salarié. Les objectifs ainsi fixés doivent être raisonnables et compatibles avec le marché.

L'employeur peut insérer dans les contrats de travail de ses salariés une clauses d'objectifs, sous réserve, comme toute autre clause du contrat de travail, de respecter la convention collective applicable à son entreprise.

La clause doit fixer des objectifs raisonnables, réalistes et compatibles avec le marché (Cass. Soc. du 30/03/1999; pourvoi n° 97-41028).

Ces objectifs doivent prendre en compte la situation économique du secteur professionnel dans lequel intervient le salarié. La conjoncture économique est un critère d'examen de l'effectivité d'une clause d'objectifs.

Une telle clause ne peut valablement prévoir que le seul fait de ne pas atteindre les résultats contractuels constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. Soc. du 14/11/2000; pourvoi n° 98-42371).

Seul le juge a en effet le pouvoir de décider si le fait incriminé constitue ou non une cause réelle et sérieuse de licenciement (Article L 1235-1 du Code du Travail).

Modifier une clause d'objectifs suppose l'accord du salarié concerné et ce, y compris dans les cas où la clause aurait prévu une révision annuelle (ou selon une autre fréquence) par l'employeur dans la mesure ou la révision prévue accorderait à l'employeur un pouvoir purement discrétionnaire (Cass. Soc. du 27/02/2001; pourvoi n° 99-40219).

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'accord du salarié est, a fortiori, requis quand la clause d'objectifs présente un lien avec la détermination de la rémunération du salarié.

Exemples: L'instauration par l'employeur d'un quota non prévu au contrat de travail et susceptible d'avoir une incidence sur la rémunération du salarié constitue une modification du contrat de travail (Cass. Soc. du 18/07/2000; pourvoi n° 98-41222).

- Un employeur qui impose à un salarié une forte augmentation de ses objectifs (augementation de près de 80% des objectifs de commandes à atteindre par rapport à l'année précédente) modifie le contrat de travail de ce salarié dès lors que la part variable de sa rémunération était fonction des objectifs atteints (Cass. Soc. du 11/09/2005; pourvoi n° 03-46661).

OBJECTIFS RENEGOCIES ANNUELLEMENT:

Lorsque le contrat de travail prévoit qu'une partie de la rémunération varie en fonction d'objectifs fixés annuellement, l'employeur doit engager chaque années des négociations avec le salarié en vue de fixer ces objectifs. Il doit pouvoir apporter la preuve de ces négociations. A défaut, l'entreprise est redevable des primes d'objectifs pour toutes les années au cours desquelles la négociation aurait dû avoir lieu. Peu importe que leur montant n'ait pas été fixé par les parties: ce sont les juges eux-mêmes qui le détermineront. (Cass. Soc. du 04/07/2007; pourvoi n° 05-42616).

ET SI LE SALARIE NE REMPLIT PAS SES OBJECTIFS?

L'insuffisance de résultats n'est pas à elle seule une cause de licenciement (Cass. Soc. du 26/11/2008; pourvoi n° 07-43633).

- La simple comparaison des objectifs contractuels et des résultats obtenus ne suffit pas à justifier la rupture des relations contractuelles. La non-exécution de l'obligation contractuelle, consistant dans l'incapacité à atteindre l'objectif fixé, ne justifie donc pas à elle seule le licenciement du salarié (Cass. Soc. du 30/03/1999; pourvoi n° 97-41028).

En cas de contentieux, il appartient au juge de vérifier en premier lieu que les objectifs fixés étaient raisonnables et en second lieu d'apprécier si le fait pour le salarié de ne pas les avoir atteints constitue ou non une insuffisance professionnelle ou une faute.

LES OBJECTIFS SONT-ILS RAISONNABLES ET COMPATIBLES AVEC LE MARCHE?

- Pour apprécier l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, les juges, saisis par le salarié, seront tenus de vérifier sui les objectifs contractuels sont raisonnables (Cas. Soc. du 03/02/1999; pourvoi n° 97-40606) et compatibles avec le marche (Cass. Soc. du 30/03/1999; pourvoi n° 97-41028).

En pratique, la méthode comparative est fréquemment utilisée pour déterminer si les objectifs sont réalisables: si les objectifs fixés à un salarié sont ceux réalisés par un autre salarié de la même entreprise, voire par le prédécesseur dans le poste, c'est qu'ils sont raisonnables.

- Si les objectifs sont raisonnables, le licenciement consécutif à leur non-atteinte n'en est pas pour autant automatiquement justifié. C'est seulement si le fait de ne pas avoir atteint les objectifs résulte d'une insuffisance professionnelle ou d'une faute imputable au salarié que le

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

licenciement peut être valablement prononcé (Cass. Soc. du 13/01/2004; pourvoi n° 01-45931).

- Si l'insuffisance de résultat est imputable à l'employeur, le licenciement prononcé par ce dernier est injustifié.

A titre d'exemple, la non-atteinte des objectifs est imputable à l'employeur quand:

- L'employeur n'avait pas livré en temps utile leurs commandes aux clients (Cass. Soc. du 23/02/2000; pourvoi n° 98-40482).

- Une clause d'objectifs ne permet pas en effet à l'employeur de justifier un licenciement par la seule non-atteinte des objectifs fixés (Cass. Soc. du 12/02/2002; pourvoi n° 99-42878).

- L'insuffisance de résultats tenait à la création récente de l'agence à laquelle était affecté le salarié (Cass. Soc. du 09/03/1994; pourvoi n° 92-42248).

- La non-réalisation des objectifs contractuels résultait des difficultés de l'entreprise (Cass. Soc. du 08/04/1998; pourvoi n° 96-40803).

- En cas de licenciement disciplinaire pour insuffisance de résultats, il appartient à l'employeur d'établir que les objectifs fixés étaient réalisables et que le salarié était en faute de ne pas les avoir atteint (Cass. Soc. du 06/11/2008; pourvoi n° 07-43363).

- L'insuffisance de résultat n'est pas étable si le salarié a réalisé un résultat proche de celui contractuellement fixé (Cass. Soc. du 26/01/1994; pourvoi n° 92-40325)... ou s'il a reçu des instructions multiples et contradictoires (Cass. Soc. du 09/03/1994; pourvoi n° 92643399).

A vous de voir au visa des différents arrêts si vous devez assigner votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour contester votre licenciement.

Par **cleochat**, le **08/03/2012** à **18:32**

il m'a été présenté comme délégué du personnel et membre du CE. j'envisage en effet cela prud'hommes). si je n'ai atteint réellement ces objectifs que 3 fois ces 2 dernieres années, cela peut il mettre préjudiciable?

Par **pat76**, le **08/03/2012** à **18:58**

Bonjour

Vous avez des collègues qui avaient les mêmes objectifs que vous à réaliser et qui les ont obtenus?

La crise économique actuelle peut jouer en votre faveur.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Ce n'est pas vous qui avez choisi la personne qui vous a assistée?

Vous avez vérifié sur la liste des délégués du personnel que la personne qui vous assistait en fait partie?

Par **cleochat**, le **08/03/2012** à **19:13**

je ne vois jamais mes collègues. mais je sais que certains y arrivent et d'autre non.. ce n'est pas très clair, mais c'est tout ce que je sais. mais nous avons tous le même objectif.
je n'ai pas eu le choix pour le personne qui m'a assisté et il n'y a pas de liste(affichée et à ma connaissance) de délégué du personnel.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés