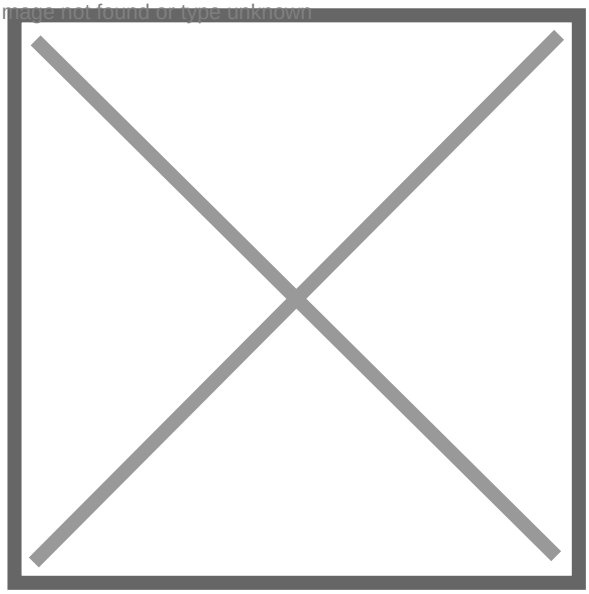
Image not found or type unknown



Licenciement ou rupture conventionnelle

Par **Leonie77**, le **15/12/2011** à **16:35**

Bonjour,

Mon patron m'a convoquée le 5 décembre dernier pour m'anoncer mon "licenciement" pour non atteinte des objectifs commerciaux depuis 4 mois.
Le magasin est ouvert depuis janvier 2011 et un 4eme vendeur a été embauché au mois d'avril en raison d'une grande fréquentation.
Résultat : les chiffres d'affaires réalisés par chque vendeurs sont plutôt moyen et la démotivation se fait sentir à partir de juin, mois à partir duquel la fréquentation a chuté énormément...
Ayant eu les "pires" résultats ces derniers mois, mon patron me propose deux solutions : le licenciement pour non atteinte des objectifs OU rupture conventionnelle avec un mois de salaire + l'accès à Pole Emploi.
N'ayant pas reçus de LRAR, et pour me protéger, je lui envoie moi même une LRAR l'enformant qu'il n'a pas respecté le code du travail étant donné que je n'avais pas reçus de courrier, et que le licenciement pour non atteinte des objectifs commerciaux ne constitue pas une cause REELLE et serieuse d'un licenciement.
J'ai reçus le 12 au matin, cette fameuse LRAR me convoquant à un entretien de licenciement le 21/12 à 16h.
Questions :
- A-t-il le droit de m'envoyer ce courrier? Est-il valable?
- Dois-je attendre le jour et l'heure du rendez vous pour m'exprimer, ou dois-je aller le voir avant?
- Respecte t-il le code du travail en faisant ça?
- Quels sont mes recours?

D'avance, merci!

Par **pat76**, le **15/12/2011** à **17:50**

Bonjour

Votre emplyeur vous convoque à un entretien préalable en vue d'un licenciement pour insuffisance de résultats.

Vous a-t-il précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que vous pouvier vous faire assiter par un conseiller pendant cette entretien?

Vous aves des représentants du personnel dans l'entreprise?

Certains salariés sont tenus d'atteindre des résultats précis, le plus souvent en vertu d'une clause de quotas insérée dans leur contrat de travail mais également du fait d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur. Le fait de ne pas les atteindre peut justifier un licenciement à conditions que les objectifs assignés aux salariés soient réalisables.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 26 novembre 2008; pourvoi n° 07-43633:

" L'insufissance de résultats ne peut constituer en soi une cause de licenciement.

Les juges doivent rechercher si le fait de ne pas avoir atteint les objectifs résulte soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable au salairé.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 6 novembre 2008; pourvoi n° 07-43363:

" En cas de licenciement disciplinaire pour insuffisance de résultats, il appartient à l'employeur d'établir que les objectifs fixés étaient réalisables at que les salarié était en faute de ne pas les avoir atteints ".

Vous êtes toujours à votre poste ou en arrêt?

Ne discutez pas avec votre employeur avant l'entretien préalable.

Par **Leonie77**, le **16/12/2011** à **15:21**

Je suis toujours en poste pour le moment et attends l'entretetien qui se fera le 20 décembre. Je ne parle à mon patron que pour des besoins d'ordre professionnel...

Par **pat76**, le **16/12/2011** à **15:34**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour

Vous serez assité d'un conseiller lors de cet entretien préalable.

Il était indiqué dans la lettre de convocation à l'entretien que vous pouvez l'être?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés