Licenciement d'un salarié pour manque de chiffre à réaliser

Par Visiteur

Bonjour

j'ai était licencié pour raison manque de chiffre réaliser je n'ai pas eu de lettre recommander concernant mon licenciement je voulais savoir si c'était normal , j'avais un cdi salarié mon patron m'as aussi retiré mes frais de déplacements d'un montant de 100? je suis un peu perdu j'ai besoin de conseil
merci de me répondre

Par Visiteur

Chère madame,

j'ai était licencié pour raison manque de chiffre réaliser je n'ai pas eu de lettre recommander concernant mon licenciement je voulais savoir si c'était normal , j'avais un cdi salarié mon patron m'as aussi retiré mes frais de déplacements d'un montant de 100? je suis un peu perdu j'ai besoin de conseil

Conformément à l'article L132-3 du Code du travail:

Article L1232-6 du Code du travail:

Lorsque l'employeur décide de licencier un salarié, il lui notifie sa décision par lettre recommandée avec avis de réception.

Cette lettre comporte l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur.

Elle ne peut être expédiée moins de deux jours ouvrables après la date prévue de l'entretien préalable au licenciement auquel le salarié a été convoqué.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les modalités d'application du présent article.

S'agissant du motif du licenciement, le manque de chiffre d'affaire ne constitue pas, à lui seul, une cause réelle et sérieuse du licenciement. Pour pouvoir être reconnu comme étant valable, le licenciement doit reposer des des faits objectifs, qui peuvent vous être imputés:

L'insuffisance de résultats ne constitue pas en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement (Cass. soc. 30-3-1999 n° 97-41.028 : RJS 5/99 n° 641 ; 19-10-2007 n° 05-45.980 : RJS 1/08 n° 16).

Pour être admise comme telle, elle doit résulter de faits objectifs imputables au salarié.

L'insuffisance de résultats peut être justifiée par la non-réalisation d'objectifs, contractuels ou non (Cass. soc. 3-4-2001), à condition qu'ils soient réalistes (Cass. soc. 13-3-2001 n° 99-41.812). Si ces objectifs sont annuels, les résultats du

salarié ne peuvent être considérés comme non atteints en cours d'année par projection (Cass. soc. 29-9-2009 n° 07-45.722).

L'insuffisance peut également être établie par comparaison des résultats du salarié avec ceux obtenus pour la même année par la quasi-totalité de ses collègues de travail, y compris les moins anciens (Cass. soc. 6-1-1999 n° 96-45.782).

Mais une telle constatation ne suffit pas à légitimer le licenciement. Les mauvais résultats du salarié doivent résulter d'une faute ou d'une insuffisance professionnelle (Cass. soc. 3-4-2001 n° 98-44.069). Le licenciement est sans cause réelle et sérieuse lorsque l'insuffisance n'est pas imputable au salarié, mais est due à la situation du marché (Cass. soc. 2-3-1988 n° 85-43.792) ou à la décision de l'employeur de ne plus travailler avec certains clients importants (Cass. soc. 9-3-1988 n° 86-42.016).

En synthèse: Difficile en l'état de juger du caractère réel et sérieux du licenciement. En conséquence, deux choses l'une:

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

Très cordialement.