



## Négociation de transaction entreprise

-----  
Par Visiteur

### Eléments de contexte

En poste depuis 07/2008 dans une entreprise (électronique de navigation métallurgie), celle-ci veut me licencier pour non atteinte d'objectifs commerciaux et ce afin d'embaucher à ma place un responsable commercial concurrent (suite au dépôt de bilan de son entreprise).

Je suis Responsable d'Agence à 400 km du siège avec une petite équipe de 2 techniciens, pas de statut cadre, pas d'obligation de résultats chiffrés, pas de prime ou avenants faisant référence à des objectifs quantitatifs ou qualitatifs. Les chiffres d'affaires sont en hausses versus 2008, le DG prétexte que les ventes se sont faites sans ma contribution

Je considère que la cause n'est ni réelle ni sérieuse. J'ai été volontaire, car j'étais arrêtée ( fracture malléole) et je n'ai rien dit quant mon employeur m'a forcé à travailler pendant mon arrêt maladie (2 mois). Les résultats n'étaient soit disant pas bons, et afin de ne pas "entraver " le fonctionnement de l'agence, je suis même aller en béquille chez des clients pour l'assister. Après m'être documentée auprès de la CPAM, j'ai compris qu'il a perçu le montant me concernant pendant ma période d'arrêt, je ne lui ai rien coûté avec au passage, une escroquerie à la CPAM. Je suis touchée moralement car j'ai délaissé une autre proposition de poste lors de mon embauche? que de regrets !

Il est venu la semaine dernière m'annoncer qu'il me sortait des effectifs, cela fait 5 jours sans nouvelles, il m'a dit que nous trouverons une clause à mentionner pour justifier le licenciement et que j'aurai de deux mois de salaires en guise de transaction ? j'ai refusé et j'ai demandé au 15 mois, pour l'obliger à reculer.

### Pièces à disposition

Mon directeur m'a demandé de construire des budgets prévisionnels et après lui avoir remis d'une façon objective (pas de primes, pas d'enjeux financiers, ni de promotion) celui-ci a systématiquement surévalué les prévisions que j'ai contesté par mail

Je lui ai envoyé un mail d'organisation de l'agence en mentionnant « suite à votre demande de travailler » durant la période de maladie,

Actuellement mes techniciens qui ne savent rien, voient comme moi passer des clients qui demandent dès à présent et avant son embauche, à avoir à faire à la nouvelle recrue !

De votre point de vue quels leviers et nombre de mois de contre parties financières étant entendu que je trouve le procédé et malsain et honteux et que le contexte économique est tendu ?

-----  
Par Visiteur

Chère madame,

Actuellement mes techniciens qui ne savent rien, voient comme moi passer des clients qui demandent dès à présent et avant son embauche, à avoir à faire à la nouvelle recrue !

De votre point de vue quels leviers et nombre de mois de contre parties financières étant entendu que je trouve le procédé et malsain et honteux et que le contexte économique est tendu ?

Tout à fait d'accord avec vous: Le licenciement m'a tout l'air d'être un licenciement sans cause réelle et sérieuse

En principe, un salarié ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise de 11 salariés et plus bénéficie d'une indemnité pour licenciement abusif de 6 mois de salaire. Dans la mesure où vous avez à peine un peu plus d'un an d'ancienneté, vous pouvez prétendre à une indemnité un peu inférieure.

Une indemnité de 4 mois de salaire me semble assez juste. L'idée pou éventuellement atteindre de chiffre serait d'une part de menacer votre employeur de le dénoncer auprès de la CPAM et d'autre part de bloquer la situation.

L'employeur met déjà tout en ?uvre pour embaucher quelqu'un d'autre à votre place. Il ne veut visiblement pas prendre les risques d'un licenciement de peur d'une saisine du conseil des prud'hommes: Aussi, vous avez tout intérêt à bloquer la situation le plus longtemps possible jusqu'à ce que que l'employeur accepte une indemnité plus favorable.

Très cordialement.