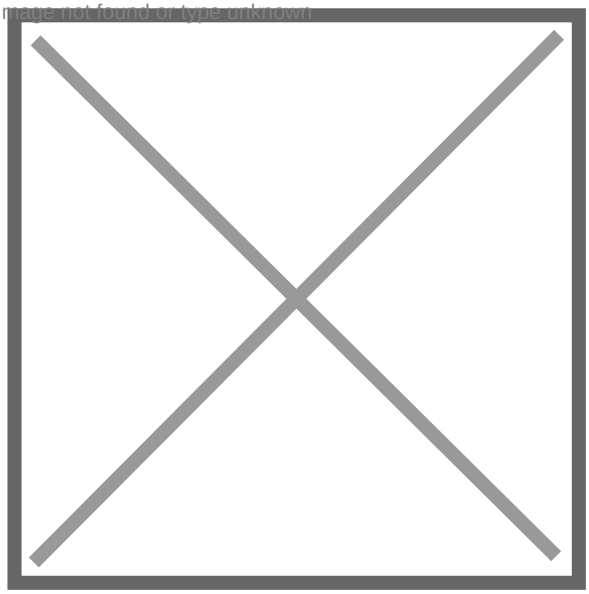
Image not found or type unknown



Convocation licenciement teleprospectrice

Par **cgabylogan**, le **25/11/2013** à **01:06**

Bonjour,
mon épouse est téléprospectrice en CDI pour une entreprise spécialisée dans le traitement de l'eau, son travail consiste à décrocher des rendez vous afin que des commerciaux se déplacent chez les personnes appelées. Une fois le rendez vous placé, la superviseur confirme ou non le rendez vous pour le commercial si cela lui parait finançable, en premier lieu selon les informations recueillis par les télépros, à ce moment là il y a un premier "tri" d'effectué (selon la situation familiale, le métier des personnes, "nationalité") et ensuite après appel téléphonique du superviseur qui jugent les personnes par téléphone (faut voir les appréciations qui sont laissées sur les fiches!!!). A partir de là un commercial se déplace ou non chez le potentiel client (quand il s'y déplace).
Pour en venir au fait:
mon épouse ainsi que ses collègues ont étaient reçues par le directeur de l'agence, pour mon épouse il lui a était dit que depuis deux mois ses rendez vous n'aboutisses à rien (1 contrat signé par le commercial le mois dernier et qu'il n'y avait encore rien pour ce mois-ci)et qu'il ne pouvait pas la garder si la situation ne s'amélioré pas. Mon épouse s'est défendu en évoquant les rendez vous qui tombés à l'eau à cause des commerciaux qui ne se déplacent pas pour différentes raisons et qui de plus ne préviennent pas les clients et qu'ensuite c'était à elle de rappeler pour reprendre un rendez vous, ensuite elle a évoquer les rendez vous auxquels elle ne connaissaient pas les résultats car "ses fiches ne lui revenaient pas" ou "les parrainages" qu'ils ne lui étaient pas comptés, de là le directeur lui dit que cela pouvait arrivé et qu'il allé regarder mais qu'il fallait quand même qu'elle se ressaisisse et qu'elle retrouve ses résultats.
Il lui annonce que pour faire suite à leur entretien il lui enverra un courrier, mon épouse croyait à un rappel de ses objectifs qui lui sont stipulés dans un avenant à son contrat, qui sont de 15000€ HT à accomplir par mois moi sous peine de licenciement.
Le lendemain, son superviseur lui apporte une lettre d'avertissement signé du directeur et lui demande de la signé immédiatement, étant surprise par ce courrier elle refuse de le signer et demande qu'il lui soit envoyé comme cela avait était dit lors de l'échange qu'elle a eu avec ce

dernier. Ne voulant pas signé cet avertissement, elle a de nouveau était appelé par le directeur qui lui a dit que comme elle ne voulait pas le signé ce n'était pas grave mais qu'elle recevrait un tout autre courrier que celui là. Le lendemain même nous recevions un courrier simple et le même en recommandé avec accusé de réception dans lesquels elle était convoqué pour un entretien préalable dans lequel il envisage une mesure de licenciement.

Peut elle être licencier pour avoir refusé de signer un avertissement, alors qu'elle a demandé qu'il lui soit envoyé, comme cela çà lui laissé le temps de prendre des informations n'ayant pas de syndicat dans son entreprise?

Peut elle être licencier pour manque de résultat ou manque de compétence parce que l'objectif des 15000€ n'a pas était atteint alors qu'elle ne fait pas de vente directe et que le résultat ne dépend pas que d'elle?

je vous remercie d'avance pour l'intérêt et les réponses que vous nous porterez.
cordialement

Par **moisse**, le **25/11/2013** à **09:16**

Bonjour,
C'est une erreur que de refuser la réception de cet avis. En effet il ne s'agit pas d'une reconnaissance de quelque responsabilité que ce soit, mais d'attester avoir bien reçu en mains propres la correspondance en question.
Un tel avis n'a pas valeur d'une véritable sanction et sa durée de vie ne dépasse pas les 2 mois, ne peut avoir d'influence sur la pérennité de l'emploi, pas plus que sur son évolution ni sur la rémunérions.
On ne peut pas en prendre acte comme motif de licenciement.
Par contre le non respect d'une clause essentielle du contrat, en l'espèce les objectifs, sont bel et bien un motif de licenciement.
Il appartiendra à votre épouse de démontrer que ces objectifs ne sont pas mesurables ou mesurés, ou qu'elle ne dispose pas des moyens pour y parvenir.
En tout état de cause cette donnée ne mesure pas son efficacité, ses compétences, ses performances, mais celles d'un groupe de personnes qui ne relèvent pas de son autorité et de sa responsabilité.

Par **sasa62750**, le **23/04/2014** à **12:21**

Bonjour je suis telepro en période d'essai hier je suis parti pour aller au'medecin qui ma mis en arrêt car je n'en peut plus je déprime a cause de se travail mais mon employeur a dit qu'il allait m'envoyer une lettre de licenciement pour abandon de poste help

Par **sasa62750**, le **23/04/2014** à **12:22**

Je fait quoi des que je reçoit cette lettre

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **sasa62750**, le **23/04/2014** à **12:22**

Bonjour je suis telepro en période d'essai hier je suis parti pour aller au'medecin qui ma mis en arrêt car je n'en peut plus je déprime a cause de se travail mais mon employeur a dit qu'il allait m'envoyer une lettre de licenciement pour abandon de poste help

Par **moisse**, le **24/04/2014** à **10:18**

Bonjour,
HELP de quoi ?
Vous êtes en période d'essai, et les portes ne sont pas en briques cimentées.
Si cela ne vous convient pas, vous mettez fin à votre période d'essai.
Vous ne voulez plus travailler dans cette entreprise et votre employeur envisage de rompre la période d'essai.
Tout va bien donc.
Surtout si l'employeur motive la rupture de la période d'essai.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés