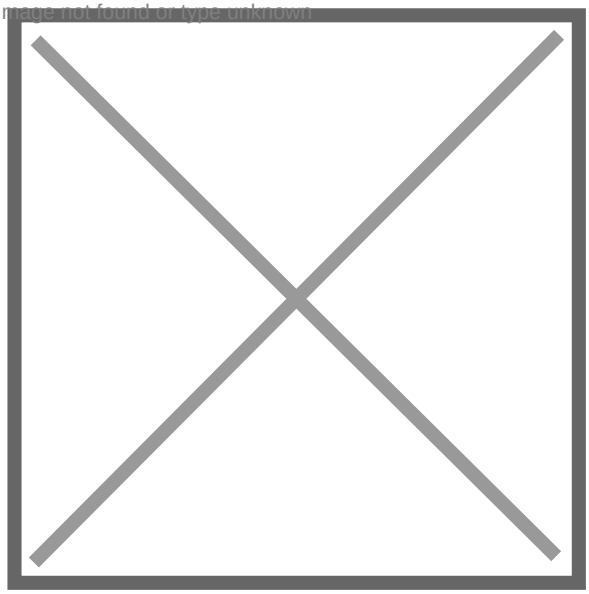
Image not found or type unknown



Rétractation employeur après entretien préalable

Par **babyface7**, le **06/12/2012** à **15:20**

Bonjour,

Je suis commerciale et actuellement dans une situation critique moralement, j'ai vraiment besoin de vos réponses.

Je suis en poste depuis février 2011 (6 mois de CDD), CDI en août 2011, puis arrêt+congé maternité de janvier à juin 2012. Tout allait bien avant mon départ fin 2011, j'ai recommencé mes visites clients depuis septembre 2012 et depuis, selon mon employeur, rien ne va plus.

Lundi 12/11, mon directeur et mon responsable m'ont fait savoir lors d'un entretien informel que, n'atteignant pas les résultats espérés, ils souhaitaient se séparer de moi (je n'ai pas de contrat d'objectif). Ils me proposent une rupture conventionnelle, me demandent de rester chez moi les 2 jours suivants et font annuler mes rdv de la semaine par l'un de mes collègues. Ils me demandent de revoir mon responsable le jeudi 15/11 pour m'expliquer les modalités.

Jeudi 15/11, je revois mon responsable (toujours dans un cadre informel), qui m'explique que si j'accepte une rupture conventionnelle, je toucherai mon indemnité légale + mes congés/RTT non pris + 2 mois de salaire en étant libérable de suite (au lieu d'un mois de préavis). Je lui dis que c'est leur décision et que je ne vois pas pourquoi j'accepterais. Il me répond que si je refuse, je devrai continuer mon travail afin de leur prouver qu'ils se trompent, et que je finirai bien par me rendre compte que ça ne marche pas. S'ils finissent par me licencier, je devrai faire mon préavis et il me déconseille de saisir les Prud'Hommes, me disant qu'avec moins de 2 ans d'ancienneté je ne gagnerai rien de plus que ce qu'ils me proposent pour une rupture conventionnelle. Il clôt l'entretien en me demandant de décider

entre rupture conventionnelle et licenciement pour le lundi suivant.

Le vendredi 16/11, je les informe que je ne prendrai aucune décision suite à leur ultimatum. La rupture envisagée est à leur unique initiative, je les somme donc de me convoquer officiellement à un entretien préalable officiel de rupture conventionnelle ou de licenciement.

Mardi 20/11, je reçois en RAR une convocation à un entretien préalable au licenciement pour le 30/11.

Vendredi 30/11: entretien préalable avec mon responsable, assistée d'un de mes collègues délégué du personnel. Le motif annoncé est le suivant: manque d'implication dans le cadre d'une prospection insuffisante (pas de faute). Mon responsable me dit qu'il n'est pas forcément d'accord avec le terme "manque d'implication". On me reproche un manque de visites clients, apparemment dû à une mauvaise organisation. Mon responsable me dit que mon unique homologue dans la société atteint son quota de visites et que ça fonctionne très bien. Je me doutais qu'il essayerait de m'atteindre par ce biais, je m'étais donc munie de documents comparatifs : je lui indique que mon homologue réalise peut-être plus de CA que moi (je ne sais pas, je n'ai pas accès à ses chiffres), mais que ce soit l'an dernier ou depuis mon retour cette année, son nombre de visites n'est pas supérieur au mien.

Lundi 03/12, j'envoie un mail à mon responsable l'informant que, vu le contexte, je n'avais pas anticipé ma prise de rdv, ne sachant pas si je serais encore en poste. Je lui demande de me dire concrètement si je dois continuer à appeler mes clients pour fixer des rdv? Il me répond que suite à l'entretien du 30/11, aucune décision définitive n'a été prise et que donc il ne voit pas pourquoi je n'honorerais pas les rdv inscrits à mon prévisionnel de décembre. J'espérais recevoir ma lettre de licenciement cette fin de semaine pour que mon calvaire cesse enfin et que je puisse faire valoir mes droits devant les Prud'Hommes (normalement ils pouvaient me l'envoyer à partir d'hier), mais je commence à craindre qu'ils finissent par renoncer, faute de preuves tangibles.

Que faire si jamais ils reviennent sur leur décision? Je sais depuis presque 1 mois que je ne suis plus dans les projets 2013 et je suis toujours là à aller voir mes clients comme si de rien n'était, c'est vraiment invivable Je ne me vois plus du tout travailler avec ces gens-là, pour être commercial il faut être motivé, avoir confiance en soi et foi en son entreprise alors que moi j'ai le moral et l'estime de moi-même dans les chaussettes. Si finalement ils renoncent, ai-je un quelconque recours pour harcèlement moral ou autre? J'ai peur qu'ils me laissent en plan et m'obligent à finir par démissionner.

Merci d'avance pour vos conseils.

Par **Lag0**, le **06/12/2012** à **17:18**

[citation]Que faire si jamais ils reviennent sur leur décision?[/citation]

Bonjour,
En théorie, la décision de l'employeur ne peut pas être prise avant les 2 jours qui suivent l'entretien préalable pour un éventuel licenciement.
Vous ne pouvez donc pas dire que l'employeur reviendrait sur sa décision !

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'entretien est justement fait pour que le salarié s'explique sur ce qui lui est reproché. C'est seulement après que l'employeur décide s'il sanctionne ou pas.
Donc au niveau ou vous en êtes, l'employeur peut tout à fait décider de laisser sans suite la procédure engagée.

Par **babyface7**, le **07/12/2012** à **14:06**

Merci pour votre réponse.
Je sais bien que mon employeur a tout à fait le droit d'abandonner la procédure à ce stade.
C'est bien cela qui m'inquiète, car vu le contexte, je ne me vois pas capable de continuer à travailler avec eux comme s'il ne s'était rien passé. Mes conditions (morales) de travail s'en trouvent forcément dégradées.
Si, et je dis bien "si" ils renoncent, je n'ai aucun moyen de me défendre contre leurs tentatives d'intimidation précédant le lancement de la procédure officielle de licenciement ?

Par **Jeo**, le **13/03/2020** à **13:54**

Bonjour,

J'ai lu toute votre histoire, pouvez-vous me dire comme ça s'est terminée ?
Je ne vois pas de suite...

Ont-ils finalement prononcé le licenciement ? Et sinon, qu'avez-vous fait ?

J'ai une situation plus ou moins similaire...

Par **morobar**, le **14/03/2020** à **08:22**

Bonjour,

Cette discussion est fermée depuis 8 ans.

SI vous vivez une situation similaire, l'interet du salarié est en général d'accepter une ruoture conventionelle en négociant aux mieux ses intérêts.

Mais ne jamais "rien faire" en embauchant à reculons, comme on dit, ou en travaillant avec des chaussures de plomb.

Les différentes solutions qui s'offrent au salarié varient en fonction du contexte:

* démission

* démission "prise d'acte"

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

* rupture conventionelle

* résolution du contrat de travail

* et bien sur il reste la possibilité d'attendre que cela se ,passe, ou qu'un licenciement soit prononcé.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés