Image not found or type unknown

Licenciement pour faute (fausses visites commerciales)

Par **AQWZSX**, le **14/04/2014** à **15:08**

Bonjour,

je suis délégué pharmaceutique (commercial) et mon employeur m'a signalé que j'allais être licencié pour faute grave, mon chef m'accuse de faire de fausses visites et de faux rapports d'activité!
cependant je ne vois pas comment ils vont en apporter la preuve puisque c'est faux! leur parole suffit elle ou faut il qu'ils apportent des preuves? car je compte bien aller aux prud'hommes pour me défendre de ces accusations, merci d'avance pour votre réponse

Par **P.M.**, le **14/04/2014** à **17:38**

Bonjour,
Normalement, l'employeur doit justifier ses allégations en cas de recours...

Par **AQWZSX**, le **14/04/2014** à **18:28**

Merci, de plus je constate que mon contrat de travail est vide de tout descriptif de ma mission, on n'y parle même pas de visites à effectuer, peuvent ils me reprocher de ne pas avoir effectuer des tâches qui ne sont pas prévues au contrat?

Par **P.M.**, le **14/04/2014** à **18:48**

Il semble quand même que la visite de clientèle est inhérente à la fonction de délégué pharmaceutique...

Par **AQWZSX**, le **14/04/2014** à **18:52**

oui, comme vous dites, par contre je n'ai aucun objectif ni même un système de primes pour

l'année 2014, est ce également normal, sachant qu'ils doivent être redéfinis chaque année?

Par **P.M.**, le **14/04/2014** à **19:10**

Il est difficile de répondre sans connaître la formulation exacte du contrat de travail sur ce point mais c'est indépendant de la rédaction des compte-rendus d'activité éventuellement mensongers...

Par **AQWZSX**, le **14/04/2014** à **19:31**

effectivement il n'y a aucun rapport, mais vu qu'on essaie de me mettre sur la touche en inventant une histoire invraissemblable, je me met moi aussi à chercher les éventuelles failles de mon contrat de travail, car quand je le compare à celui de ma précédente entreprise, je me rend compte qu'il est trés trés peu fourni au final

Par **P.M.**, le **14/04/2014** à **19:33**

Je vous conseillerais déjà de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **AQWZSX**, le **14/04/2014** à **19:40**

nous avons un comité du personnel et je vais donc faire appel à un de ses membres pour le fameux entretien, merci pour vos réponses mais j'aurais voulu une réponse précise à une de mes questions précédente, peut-on oui ou non reprocher à un salarié de ne pas avoir fait ce qui n'est pas prévu au contrat?
il me semble logique qu'on ne puisse pas reprocher à quelqu'un ce qu'on ne lui demande pas de faire mais apparemment le droit du travail et moi, ça fait deux...

cordialement

Par **P.M.**, le **14/04/2014** à **19:59**

Vous confondez apparemment fiche de poste, non obligatoire et contrat de travail qui même s'il indique seulement que vous êtes embauché pour une certaine qualification vous fait obligation de remplir votre fonction, je présume quand même qu'à un moment donné, l'employeur a prévu que vous deviez lui fournir des compte-rendus d'activité...
D'autre part, la Convention Collective applicable peut éventuellement fournir une description

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

du poste de délégué pharmaceutique...
Si vous allez devant le Conseil de Prud'Hommes pour expliquer que comme rien n'était mentionné au contrat de travail, ça vous autorisait à ne pas avoir d'activité professionnelle et de remplir des rapports mensongers, je crains que vous ne soyez pas suivi...

Par **AQWZSX**, le **14/04/2014** à **20:32**

disons que les zones d'ombres du contrat et l'inexistence d'avenants concernant les primes et objectifs sont bien là, mais comme vous le précisez la bonne stratégie n'est surement pas d'invoquer la passivité comme réponse à cela...
pour vous répondre personne ne me demande de rendre des comptes, le seul paramètre pris en compte étant le chiffre d'affaire qui se dégage de mon activité,
encore merci à vous

cordialement

Par **P.M.**, le **14/04/2014** à **20:49**

Comme on ne sait toujours pas comment sont fixés les primes et objectifs, il m'est difficile de vous répondre...
Si personne ne vous demande de rendre des comptes, je me demande comment vous pouvez devoir établir des rapports d'activité...

Par **AQWZSX**, le **15/04/2014** à **11:33**

Je fais mes rapports sur un logiel basique qui me sert aussi d'agenda, jusqu'à aujourd'hui je le faisais à ma propre initiative sans qu'effectivement on me l'impose, et ça se retourne contre moi.
pour mes primes j'avais l'an dernier un système établi sur un chiffre d'affaires annuel à réaliser, ceci avait été convenu en janvier, à l'heure d'aujourd'hui nous sommes mi avril et je ne sais ni ce que je devais faire en janvier, février, mars et ni ce que je dois faire ce mois ci et le suivants, je ne connais pas non plus mon mode de rémunération variable, on me dit que c'est en cours de réflexion, est-ce normal que je n'a ai aucune visibilité? on ne me transmet même pas mes chiffres réalisés!
c'est un cauchemard, à vous lire j'ai en plus l'impression que je m'alarme pour rien

Par **P.M.**, le **15/04/2014** à **11:52**

Bonjour,
On ne sait toujours pas comment ce type de commissionnement a été défini et sous quelle forme mais puisqu'il s'agit d'une prime annuelle le problème se poserait en fin d'année si elle ne vous est pas versée...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

En tout cas, le problème qui est à régler, c'est celui de l'éventuel licenciement pour faute grave pour lequel il ne me semble pas vous avoir dit qu'il ne fallait pas vous en préoccuper...

Par **AQWZSX**, le **15/04/2014** à **11:59**

le chiffre d'affaires à réaliser est annuel mais les primes les plus importantes (car il y avait l'an dernier des incentives) sont versées au trimestre, ce qui fait qu'aujourd'hui par exemple je ne sais pas si je pouvais prétendre à une prime au premier trimestre ou pas,
aprés le systéme de prime, pour vous répondre, à été élaboré par mon ancien chef (qui à été licencié en novembre) à sa libre appréciation, de ce qui était réalisable ou pas

Par **P.M.**, le **15/04/2014** à **13:04**

Donc si aucune règle n'était fixée contractuellement ou au moins par écrit, il ne s'agirait pratiquement que d'une libéralité de l'employeur même si elle pouvaient paraître incitatives par leur versements en cours d'année...

Par **AQWZSX**, le **15/04/2014** à **17:29**

une libéralité? je ne pense pas non, je ne connais aucun commercial qui accepterait de naviguer à vue sans feuille de route ni objectifs, si je pratique d'autres forums juridiques il semblerait que ce soit une faute bien réelle de l'employeur, donner un objectif à un salarié n'est pas optionnelle surtout quand sa partie variable est en jeu, merci quand même, ça me conforte dans ma volonté de mettre tout à plat devant la juridiction concernée

Par **P.M.**, le **15/04/2014** à **19:11**

Ben la preuve que si pour ce qui vous concerne si vous n'avez pas exigé que la prime sur objectifs soit prévue au contrat de travail ou par avenant ce que l'on ne sait toujours pas formellement...

Par **AQWZSX**, le **15/04/2014** à **19:36**

d'accord, mais comment voulez vous savoir qu'il faut exiger que la prime fasse partie intégrante du contrat quand vous démarrez une activité? n'étant pas d'un naturel procédurier ça n'est pas la première chose à laquelle j'ai pensé en démarant ma mission, je pense que les prud'hommes sont là pour rétablir un peu l'équilibre entre ce que le salarié a compris et ce qu'il aurait du comprendre, je vous le dis comme je l'avais dis plus haut, il est bien prévu dans

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

contrat la clause suivante que je vous énonce mot pour mot

"pour l'année 2013 et les années suivantes, vous serez éligible au titre du systeme de remunération variable basé sur des objectifs de vente annuels fixés par votre responsable, un document relatif aux regles de ce dispositif devra vous être communiqué par votre responsable"

cependant pour cette année je n'ai rien, aucune information, ni même orale à ce sujet

Par **P.M.**, le **15/04/2014** à **21:19**

Ce n'est pas moi qui ai prétendu qu'aucun commercial accepterait de naviguer à vue sans feuille de route ni objectifs car moi je comprends que certaine circonstances font que cela est possible et le Conseil de Prud'Hommes ne peut pas décider que des mentions doivent figurer obligatoirement au contrat de travail quand le Code du Travail ou même le code civil ne le prévoit pas et supprimer la notion de libéralité...
Mais en l'occurrence vous nous livrez enfin au 10° message une clause contractuelle, donc la question ne se pose même pas et ceci répond à ce que je vous avais indiqué et réitéré pratiquement à chaque message ensuite dès que vous aviez abordé le fait que vous n'auriez eu aucun objectif ni même un système de primes pour l'année 2014 alors que ce n'est pas exact puisque l'un et l'autre sont prévus pour les années suivant 2013...
Donc, je peux enfin vous répondre ou vous confirmer que lorsque les objectifs ne sont pas fixés, c'est considéré par la Jurisprudence comme une perte de chance de les obtenir et qu'il sont prétendus atteints mais on reste quand même dans le vague apparemment concernant le montant de la rémunération variable qui devrait cependant être considérée comme identique à celle de 2013...
Il n'est reste pas moins que ce à quoi vous aurez à répondre dans l'immédiat c'est ce qui vous est reproché concernant les rapports d'activité...

Par **AQWZSX**, le **15/04/2014** à **21:53**

quand on parle d'objectifs de vente annuels, on entend par là qu'ils sont à requalifier chaque année, le marché évolue et il est impensable que l'objectif fixé pour une année soit le même pour les 3 ou 4 années suivantes...mais bon, je pense vous avoir assez irrité comme ça, je sais que vous faites du bénévolat et c'est plus que louable, mais je vous rapelle que je viens de prendre un coup de massue suite à cette mauvaise nouvelle et que je ne suis qu'un être humain, bref, pour ma défense concernant mes faux rapports ça n'est finalement pas ce qui m'importe le plus car le prouver est impossible, il faudrait avant tout que ce soit vrai...
je cherche plutot à comprendre comment on essaie par ce biais de se débarasser de moi, un licenciement pour faute est surement moins couteux qu'une rupture à l'amiable ou un licenciement économique

Par **P.M.**, le **15/04/2014** à **23:04**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Donc vous argumentez contre vous-même en prétendant que comme l'objectif n'a pas été de nouveau fixé, on peut supposer que vous ne pouvez prétendre à rien si je comprends bien...
Si vous m'aviez réellement irrité, je n'aurais pas poursuivi le dialogue mais effectivement je pense qu'il est mieux de répondre aux interrogations lorsqu'elles sont posées...
Il est certain qu'un licenciement pour faute grave coute moins cher que tout autre licenciement puisqu'il n'y aura déjà pas de préavis à respecter ou une rupture conventionnelle puisque l'employeur n'a pas à verser l'indemnité de licenciement...
J'ajoute quand même que si vous aviez indiqué avoir visité tel ou tel client et que l'employeur avait obtenu une attestation contraire de celui-ci, c'est un moyen de preuve de même que si vous avez un véhicule de société et que le kilométrage ne correspond pas...
Mais il me semble que ma première réponse était explicite sur ce point :
[citation]Normalement, l'employeur doit justifier ses allégations en cas de recours...[/citation]

Par **AQWZSX**, le **16/04/2014** à **09:48**

Bonjour,

j'ai bien du mal à m'y retrouver, surtout que mon supérieur reconnait clairement (du moins il y a une quinzaine de jours) que les objectifs étaient en cours de préparation et que le fait que nous ne les ayons pas constitue bien une anomalie par rapport à ce qui est prévu.
en fait ce que je comprends c'esdt que mon entreprise est catastrophique niveau management mais que ça n'est en rien condamnable aux yeux du droit du travail, on peux laisser un salarié sans moyens et lui demander de décrocher la lune sans que cela constitue une faute de la part de l'employeur
je pense que je vais négocier une autre forme de départ avec mon pdg, si c'est pour me faire incendier aux prud'hommes ça n'est même pas la peine...certaines entreprises ne se rendent à mon avis pas compte de la manière dont elles arrivent à broyer leur salarié, enfin ceci est un autre débat
merci à vous en tous cas pmtedforum

Par **P.M.**, le **16/04/2014** à **11:54**

Bonjour,
C'est donc bien ce que je vous ai dit qu'il n'est pas normal que les objectifs ne soient pas fixés et qu'ils sont considérés comme atteints mais apparemment cette réponse ne vous convient pas...
D'autre part, il se trouve que sur un autre forum concernant les rapports d'activité, un autre salarié présente la situation d'une toute autre manière même s'il y a de nombreux points de similitude assez troublants mais je ne peux pas croire qu'il y ait aussi mensonge dans vos exposés, ce doit être du pur hasard...
[citation]bonjour,

mon responsable m'a signalé ce jour que j'allais être licencié pour faute grave, il me reproche d'avoir établi de faux rapports d'activité et me dit en avoir la preuve.
effectivement j'ai fais de fausses visites car je ne sais plus quoi dire à mes clients, nous livrons en retard, n'assurons pas le service promis et je n'ai toujours pas d'objectifs fixés pour

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

2014, je ne connais ni mon système de rémunéraion variable ni la politique commerciale en cours ,en cla que faire?ir je n'ai rien à proposer à mes clients en terme de tarifs et de conditions commerciales, je n'ai même pas une plaquette à leur laisser, ça fait des mois que je réclame des moyens pour travailler sereinement!
je suis perdu et je me demande s'ils n'ont pas fais tout ça pour me pousser à la faute...aujourd'hui je me dis que même si je vais aux prud'hommes ils vont simplement me reprocher d'avoir été malhonnête, alors que j'ai toujours voulu avoir le minimum pour travailler sans qu'on me le donne,est-ce normal de ne pas donner de moyens aux salariés (tarifs, plaquettes, politique commerciale, argumentaires, formation)
je n'ai rien eu de tout ça...[/citation]

Par **AQWZSX**, le **16/04/2014** à **13:32**

non, ça n'est pas du hasard et je pense que vous l'aviez bien compris...je suis désolé d'avoir eu le manque de courage de dévoiler toute la vérité dans un premier temps, mais je me retrouve dans un état mental ou je n'arrive plus à faire tampon entre les clients mécontents et mon entreprise qui ne fait rien pour améliorer son service, c'est difficile à avouer, autant que ça l'est à vivre, mais quand j'arrive devant une boutique, la porte est trop lourde à pousser en sachant ce qui m'attend, je n'ai pas le pouvoir de corriger le tir mais le client m'associe forcément à cette incompétence
bref, je crois que pour maintenant il ne me reste plus qu'à trouver une autre société plus orientée vers sa satisfaction client et a vite oublier cette histoire.
encore merci et vraiment navré de vous avoir fait perdre du temps

Par **P.M.**, le **16/04/2014** à **18:32**

Je comprends qu'en un jour de temps, vous avez acquis tout le courage pour exposer différemment la situation sur un autre forum mais pas assez pour la rectifier sur celui-ci... J'espère que vous aurez des réponses qui vous satisferont mieux que les miennes puisqu'elles seront en connaissance de cause...

Par **AQWZSX**, le **16/04/2014** à **18:46**

tout à fait, vous avez parfaitement raison, mais je n'ai pas forcément besoin que vous releviez sur ce point, si vous n'avez jamais été perdu comme je le suis en ce moment je suis ravi pour vous, de plus je n'étais pas obligé d'avouer qu'il s'agissait de moi sur l'autre forum, des histoires similaires ça ne doit pas manquer tant que ça,

bonne soirée à vous

Par **P.M.**, le **16/04/2014** à **19:16**

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

A mon avis, même si vous n'avez pas besoin que je vous le dise, il faudrait que vous amélioriez vos techniques de mensonges car tout le monde n'est pas dénué de bon sens et d'intelligence comme vous semblez le penser à moins que cela vous soit salutaire pour retrouver vos repères...

Par **AQWZSX**, le **16/04/2014** à **20:15**

vous savez si je n'avais aucun égard vis à vis de vous je ne vous aurais pas répondu aprés avoir été démasqué, et si j'ai dialogué avec vous c'est forcément parce que j'étais persuadé que vous aviez des connaissances que je n'ai pas. ce mensonge n'était pas une insulte à votre intelligence, c'était plutot pour moi un moyen de ne pas avouer que je ne suis pas à l'aise avec cette situation, situation que j'ai provoqué même si à mon sens elle se justifie
je ne vais pas suivre vos conseils pour m'améliorer sur le mensonge, comme vous le constatez je n'ai pas en plus un réel don pour les faire passer, je vais surtout m'arranger pour ne plus me retrouver coincé comme je peux l'être en ce moment!

Par **AQWZSX**, le **16/04/2014** à **20:24**

pour en revenir à cette histoire, à part le fait que j'ai triché sur les fausses vsites que j'ai effectivement faites, pensez vous que ça peut se défendre? est ce que c'est légitime ou pas de se détourner de sa clientèle quand on a plus les moyens de la satisfaire? ou est ce que j'aurais du continuer coute que coute à visiter prospects et clients sans rien avoir à leur apporter?
j'ai par exemple gardé les mails d'échange avec mes supérieurs qui attestent que malgré le fait que je les aient alerté à de nombreuses reprises sur l'instatisfaction client, rien n'a jamais été fait pour améliorer notre service?
ou suis je définitivement celui qui a triché au regard du droit du travail?

Par **P.M.**, le **16/04/2014** à **21:01**

Je ne revient pas sur la pratique du mensonge qui serait une pratique justifiable lorsque l'on vient chercher conseils alors qu'évidemment ils ne peuvent être donnés que s'il y a un minimum de franchise...
Ceci voudrait dire que c'est une entreprise qui ne fonctionne pas et qu'aucun autre commercial ne réussit...
Quand on a des griefs, on les expose clairement et sans mentir au besoin si on a suffisamment d'éléments en demandant la résiliation judiciaire du contrat de travail...
Le Droit du Travail n'a jamais prévu qu'une faute de l'employeur, s'il y en a une doive être compensée par une faute du salarié...
En tout cas, celui qui a le pouvoir disciplinaire, c'est l'employeur et vous vous risquez un licenciement alors que vous pourrez difficilement le virer...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés