



## chômage partiel puis licenciement pour non respect des ojectifs

Par **framboisier357**, le **19/05/2011** à **14:03**

Bonjour,

je suis commercial dans une petite entreprise dans le 44. L'entreprise a procédé à un chômage partiel depuis le mois de février 2011.

Aujourd'hui l'entreprise a fini son chômage partiel et le directeur veut mettre les commerciaux en licenciement pour non respect des objectifs.

A-t-il le droit ? Sachant que je n'ai pas respecté mes objectifs.

De plus, étant en chômage partiel ( cad travailler quatre jours par mois ), j'ai travaillé toute les semaines 5j/7. Peut-il me les payer?

Est - ce que je peux prétendre à une rémunérations de ces jours travaillés.

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **19/05/2011** à **14:59**

Bonjour,

De toute façon, d'une part, il faut qu'un licenciement soit prononcé pour cause réelle et sérieuse et une insuffisance professionnelle peut être souvent contestée si le salarié n'a pas bénéficié de tous les éléments pour atteindre ses objectifs et d'autre part, en cas de chômage partiel l'employeur aurait dû en faire la déclaration...

Je vous propose [ce dossier](#)

Par **framboisier357**, le **19/05/2011** à **15:19**

Que puis je inclure de plus dans "les éléments" si aujourd'hui j'ai bénéficié : de trois formations commerciales pour notre nouvelle activité, et de tous les outils nécessaire à mener à bien ma mission?

La complexité de cette reconversion est elle un élément viable? aussi peu palpable qu'elle soit.

Je passe du secteur photovoltaïque (secteur en crise, dû à sa dépendance des décisions

gouvernementales en terme d'incitations : fiscales, tarif de rachat...) au secteur chauffage à énergies renouvelables. Il s'agit d'un tout autre domaine et/ou l'on ne s'improvise pas chauffagiste du jour au lendemain, c'est un métier à part entière.

En parallèle mon contrat de travail stipule, je cite "Compte tenue de l'évolution de l'entreprise, celle ci se réserve le droit de modifier la nature des produits et de la compléter par de nouveaux"

(l'évolution de l'entreprise, est la conséquence de celle du marché)

Merci de vos réponse

cordialement

Par **P.M.**, le **19/05/2011** à **16:02**

Si vous estimez que vous avez reçus tous les éléments pour remplir vos objectifs et que cela n'a pas été le cas sans que vous les ayez contestés s'ils ont été fixés par l'employeur unilatéralement, c'est différent...

De toute façon, on ne pourrait examiner le licenciement qu'une fois qu'il aurait été prononcé en fonctions des motifs évoqués...