



Licenciement pour insuffisance professionnelle

Par **Mordoque**, le **15/03/2012** à **17:38**

Bonjour, je m'appelle Romain, je travaillais pour une grande enseigne du commerce culturel et technologique depuis plus d'un an, dans le rayon jeu-vidéo.

Après avoir été convoqué à un entretien préalable à mon licenciement, prévu à mon heure d'embauche un vendredi, j'ai oublié d'appeler ma déléguée du personnel pour m'accompagner. Mon directeur n'a pas mentionné le fait que je ne sois pas assisté, du coup je n'ai pas de témoin pour cet entretien. Et je l'ai bien regretté après coup.

Dans la notification de licenciement, il est question de mon incapacité à atteindre les objectifs fixés par l'entreprise, par manque d'investissement.

Or, je me suis investi à fond, mais je n'ai pas reçu de véritable formation, pas même un speed training sur la vente de ces fameux services. Mes collègues peuvent en témoigner, et nous avons fait la demande d'une formation à plusieurs reprises, compte tenu de la difficulté à vendre des extensions de garantie ou des assurances sur des consoles de jeu.

J'ai eu des courriers me notifiant que je ne n'atteignais pas mes objectifs tout au long de l'année, et moi j'étais obligé de me former "sur le tas", en demandant conseil aux plus expérimentés.

Mes collègues et moi n'avons pas réellement bénéficié de cet "accompagnement spécifique" dont fait part la notification de licenciement.

On m'attaque aussi sur un nombre de consoles portables à pré-réserver et on mentionne "l'insuffisance de résultats", car j'étais en dessous de la moyenne.

Ensuite, il est fait mention de "manquements récurrents sur l'aspect organisationnel et de gestion liés à ma fonction": sur des changements de prix à la période des fêtes(dont on n'était même pas prévenus parfois), et sur un manque de sécurisation des jeux(qui étaient cerclés en dessous d'un certain montant, qui lui même augmentait, vu qu'on manquait de coques pour mettre en rayon les plus onéreux). Ils disent carrément que j'ai contribué à augmenter le taux de démarque inconnue.

Tout cela alors que la charge de travail était déjà énorme. C'est simple, on ne s'arrêtait jamais avec ma collègue du rayon, et on ne prenait jamais notre temps de pause comme on le voulait.

Enfin, il est dit que les explications que j'ai fournies lors de cet entretien ne sont pas de nature à permettre d'envisager une solution autre que le licenciement.

Je souhaite entamer un procédure pour licenciement abusif, qu'en pensez-vous? merci.

Par **P.M.**, le **15/03/2012** à **18:05**

Bonjour,

C'est bien dommage effectivement que vous ayez oublié de vous faire assister mais il manque aussi un élément c'est votre ancienneté dans l'entreprise...

Vous ne précisez pas non plus à quand remonte le licenciement et si vous avez effectué le préavis...

Pour engager éventuellement la procédure après éventuellement l'envoi d'une lettre recommandée avec AR contestant point par point la lettre de licenciement, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **Mordoque**, le **15/03/2012** à **18:58**

Quelle rapidité! Merci.

J'ai été engagé dans un premier temps en cdi 15h en juin 2010. Puis, après le départ de mon collègue en septembre la même année, j'avais fait la demande d'un 35h, que l'on m'a accordé.

J'ai été licencié Mardi dernier, mon préavis étant d'un mois.

Tout ça alors qu'un ancien du rayon venait d'arriver en mission de 3 mois pour nous apprendre les ficelles du métier.

Et je ne suis pas le seul à avoir été averti à propos de mes performances, mes collègues sont dans le même cas, sauf qu'eux travaillent toujours.

Cordialement, aurevoir.