



Licenciement pour insuffisance de résultats

Par **christelle2982**, le **10/11/2011 à 22:24**

Bonjour, mon patron m'a fait savoir, aujourd'hui, qu'il me licencie pour insuffisance de résultats et donc m'a remis la lettre en main propre pour la convocation à l'entretien préalable de licenciement qui a lieu vendredi 18 novembre. Il m'a précisé de ne plus venir travailler et que ce n'était pas la peine de venir lundi.

Est ce que je dois y aller quand même ou pas? Est ce que je vais être rémunérée quand même pour la semaine prochaine si je n'y vais pas?

J'aurai aimé savoir aussi quand doit il me remettre mon dernier salaire, l'indemnité compensatrice de congés payés, certificat de travail et attestation pour pôle emploi?

Il m'a dit qu'il me payerait le préavis de 2 mois comme des mois de salaires normaux. Quand est ce qu'il va me les régler?

Quand faut il s'inscrire à Pôle Emploi? Est ce que c'est possible de faire une pré-inscription avant l'entretien de licenciement?

Dernière question: Comment cela se passe t il si je retrouve du travail pendant le préavis?

Je sais je me pose pas mal de questions, merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **11/11/2011 à 10:21**

Bonjour,

Si l'employeur ne vous a pas indiqué clairement dans la lettre de convocation qu'il vous dispensait de venir travailler tout en vous rémunérant pendant le temps de la procédure, vous n'avez aucune preuve et il faudrait effectivement retourner travailler pour obtenir un écrit...

Vous allez un peu vite car pour l'instant vous n'êtes pas licenciée et je vous conseillerais d'abord avant tout 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...

Si toutefois l'employeur maintient son projet, il ne pourrait vous envoyer la lettre de licenciement moins de 2 jours ouvrables après le dit entretien préalable et devrait vous préciser à nouveau qu'il vous dispense d'effectuer le préavis, vous pourriez alors seulement vous inscrire à Pôle Emploi mais l'employeur pourrait ne vous payer l'indemnité correspondante que mois par mois et vous délivrer le solde de tout compte au terme du préavis à la date habituelle de la paie accompagné de l'attestation destinée à Pôle Emploi...

Si vous trouvez un nouvel emploi, vous pourriez vous faire embaucher pendant le préavis que l'employeur vous aurait dispensé d'effectuer et cumuler sa rémunération avec l'indemnité du dit préavis...

Par **christelle2982**, le **11/11/2011** à **22:02**

D'accord, mon patron m'a dit que si je revenais lundi, il me mettrait en congé automatiquement. Il vaut mieux que j'y aille en fin de compte et qu'il me mette en congés payés pour la semaine prochaine tout en me faisant un écrit?

De toute façon, il ne reviendra pas sur sa décision et en même temps je ne souhaite plus rester dans l'entreprise, est ce que c'est une obligation d'aller à l'entretien? Est ce que cela en vaut la peine que j'y aille comme même?

A quoi correspond le solde de tout compte?

Et est il vrai que Pôle Emploi applique une carence de 2mois correspondant au préavis ?

Merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **12/11/2011** à **09:25**

Bonjour,

L'employeur n'a pas le droit de vous mettre en congés payés au dernier moment comme cela, il faudrait également exiger un écrit...

Si vous avez matière à contester le licenciement et même s'il est prononcé et que vous ne soyez plus dans l'entreprise, ce serait dommage de passer à côté des indemnités et de faire valoir vos droits...

Le solde de tout compte est le dernier bulletin de paie avec en plus les différentes indemnités suite à la rupture du contrat de travail...

Pôle Emploi appliquera effectivement un différé d'indemnisation pour le préavis, effectué ou pas, payé ou pas...

Par **christelle2982**, le **12/11/2011** à **16:01**

D'accord, donc qu'est ce qu'il vaut mieux que je fasse alors?

Que j'y aille Lundi et que je lui demande si je suis comme même rémunérée malgré que je ne suis plus là? (et il me fait un écrit)

S'il me répond que je ne suis pas rémunérée, je suis obligée de lui demander mes congés payés sinon cela me fait perdre financièrement une semaine(et pareil je demande un écrit)et dans ce cas là, qu'est ce que j'y perd? Qu'est ce qui est le mieux à votre avis?

Si je comprends bien,avec Pôle Emploi, il y aura une carence de 7 jours+le nombre de jours de congés payés+2mois(pour le préavis), cela veut dire que je n'aurai pas de revenus

pendant tout ce temps là si je n'ai pas retrouvé d'activité entre temps?

Dans le coup, c'est le solde tout compte qui viendrait compenser cette perte?

Je vous remercie de prendre le temps de me répondre.

Par **P.M.**, le **12/11/2011 à 19:11**

L'employeur s'il veut que vous ne travaillez pas doit vous faire un écrit peu importe la raison pour que vous ne risquez pas d'être accusée d'abandon de poste, ce n'est pas à vous normalement de prendre des congés payés puisque c'est l'employeur qui en fixe les dates...

Il conviendrait d'aviser en fonction de la décision de l'employeur et de l'écrit obtenu...

En dehors des 7 jours de carence, le différé d'indemnisation correspond à des indemnités ou à un refus par vous d'effectuer le préavis auquel cas, il ne serait pas payé, on ne peut donc pas dire que cela vous laisse sans revenu sauf si vous en décidez ainsi...

Si le préavis est payé par l'employeur qui vous dispense de l'effectué toujours par écrit, il est payé mois par mois de même que si vous l'effectuiez et la dernière partie figure effectivement sur le solde de tout compte avec l'indemnité de congés payés et celle de licenciement...

Par **christelle2982**, le **13/11/2011 à 21:27**

D'accord, j'y vois plus clair. Je vous tiens au courant, j'y vais demain et on verra bien comment cela se passe.

Merci pour vos réponses en tous les cas. Bonne soirée.

Par **christelle2982**, le **14/11/2011 à 11:00**

Bonjour, je vous tiens aux nouvelles comme prévu. J'ai été ce matin à mon entreprise et du coup mon employeur m'a fait un écrit en disant qu'il m'autorise à être absente du 14/11 au 18/11 (date de l'entretien) et de percevoir pendant cette période les indemnités pour congés payés.

Sinon, j'étais considérée comme absente et non rémunérée pendant cette période.

Il m'a également précisé qu'il noterait sur la notification de licenciement qu'il me dispense de faire le préavis et que je serai rémunérée pendant les 2 mois. Mais il ne savait pas si c'était mois par mois ou tout en 1 fois, il se renseigne auprès de son comptable.

Par ailleurs, j'ai été à Pôle Emploi et la personne de l'accueil m'a dit que je pouvais m'inscrire seulement au terme du préavis.

Du coup, l'inscription doit se faire à la fin du préavis de 2 mois ou alors c'est possible de le faire à la réception de la lettre de notification de licenciement (je pense vers le 22 novembre)?

Par **P.M.**, le **14/11/2011** à **11:19**

Bonjour,

Votre employeur essaie de profiter abusivement de la situation car en mentionnant qu'il vous autorise à être absente, il insinue que vous êtes à l'origine de la demande de congés payés... Je vous suggérerais éventuellement de lui envoyer une lettre recommandée avec AR en lui indiquant que vous n'avez jamais fait de demande de congés payés et que c'est lui qui vous y a mis d'office au dernier moment lorsque vous vous êtes présentée au travail et que par ailleurs, il vous a signifié que sa décision était prise avant même la tenue de l'entretien préalable...

Je vous conseillerais toujours de vous y faire assister...

Je vous affirme, malgré la réponse habituelle de Pôle Emploi que, dès la réception de la lettre de licenciement, vous avez la possibilité de vous y inscrire et que pour éviter un refus, vous pouvez le faire directement sur leur site internet, sachant qu'il est difficile de prévoir quand vous recevriez la dite notification mais qui ne peut avoir lieu moins de 2 jours ouvrables après l'entretien préalable...

Par **christelle2982**, le **14/11/2011** à **12:38**

Re bonjour, c'est vrai que j'ai eu un doute quand il m'a remis la lettre ce matin qu'il m'a demandé de signer. De quoi il peut m'accuser par rapport à la lettre?

En fait, il m'a dit avant de faire l'écrit qu'il me considérait absente et par conséquent, je ne serai pas rémunérée.

Financièrement, je ne peux pas perdre une semaine donc je lui ai demandé de me mettre en congés payés.

Alors est ce que je peux lui envoyer comme même un recommandé avec AR en précisant que c'est lui qui me met d'office en congés payés, comment je peux tourner la lettre en fait? Est ce que du coup il ne va pas me payer mes congés si je lui fais ce courrier?

C'est vrai qu'en même temps, je ne veux pas que cela aille trop loin, je n'ai pas envie non plus d'aller jusqu'au prud'homme.

Comme je vous expliquais, je ne veux plus rester dans l'entreprise mais je souhaite qu'il me règle financièrement ce qu'il me doit et qu'il ne m'accuse de rien d'autre.

Sinon, je vais aller à l'entretien vendredi et je compte me faire assister, on m'a recommandé une personne qui est conseiller du salarié, je n'ai pas réussi à le joindre ce matin, je lui ai laissé un message j'attends qu'il me rappelle.

Pour Pôle Emploi, je vais suivre effectivement vos conseils, je m'inscrirai sur leur site à la réception de la lettre de notification de licenciement qui j'espère ne va pas trop tarder.

Merci de votre aide .

Par **P.M.**, le **14/11/2011** à **13:24**

L'employeur ne peut vous accuser de rien mais prétendre que c'est vous qui avez demandé à vous mettre en congés payés juste avant l'entretien préalable et ainsi ne pas assumer sa décision de ne plus vous voir au travail dès maintenant...

Vous voyez bien qu'en considérant que vous étiez absente il renie sa parole puisque c'est lui qui vous avait demandé de ne pas venir en laissant le doute pour finalement vous dire que vous n'auriez pas été rémunérée...

Il sera bien obligé de toute façon de vous payer cette semaine puisqu'il l'a écrit...

Mais si vous voulez vous laisser manoeuvrer et ne pas défendre vos droits alors laissez le faire et faites lui tous les cadeaux qu'il ne manquera pas d'exiger, vous en êtes libre...

Par **lega77**, le **14/11/2011** à **17:27**

ted a raison,

votre employeur est en train de gravement abuser de vous,

ne signez rien et adressez lui une lettre recommandée pour indiquer que vous avez signé le papier de ce matin car il ne vous a laissé aucun autre choix et citez les phrases qu'il vous a dites pour vous faire signer le papier...

consultez vite un avocat ou syndicat et ne signez rien, ne collaborez pas avec votre patron : après tout il est en train de vous virer...

Par **christelle2982**, le **15/11/2011** à **21:53**

Bonsoir, non je ne compte pas me laisser faire et je me défendrai par rapport à ce qu'il me dira. Je vais me faire assister par un conseiller du salarié, la personne m'a donné 1/2 heure avant l'entretien de licenciement, j'espère que nous aurons assez le temps pour s'expliquer.

Est ce que je dois préparer cet entretien? Je sais déjà ce que je vais dire. Il y a peut être des choses à éviter ou au contraire dire?

Est ce que je dois prendre des notes?

Mon employeur m'a dit que l'entretien durera une dizaine de minutes.

Sinon, l'écrit qu'il m'a remis la dernière fois je l'ai signé.

J'aimerais aussi savoir si c'est possible de prendre le reste de mes congés payés pendant le préavis(à la période de Noël car l'entreprise ferme à cette période). Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **15/11/2011** à **21:59**

Bonjour,

Je ne comprends décidément pas, déjà vous n'êtes pas encore licenciée et si c'était le cas,

l'employeur vous dit qu'il va vous dispenser par écrit d'effectuer le préavis et donc vous le payer et, à la place, vous voudriez prendre des congés payés...

Par **christelle2982**, le **15/11/2011** à **22:32**

En fait, je pense qu'il ne reviendra pas sur sa décision, il me l'a dit que de toute façon je serai licenciée.

En effet, il m'a dit qu'il me ferait un écrit en précisant que je n'ai pas à effectuer le préavis et qu'il me les rémunère comme un salaire normal. Je pense que le préavis va aller du 22 novembre au 22 janvier. A la base, il me reste 12 jours de congés payés. Il me met en cp cette semaine du 14/11 au 18/11 donc il me restera 8 jours de cp.

Comme d'habitude, l'entreprise ferme aux vacances de Noel et par conséquent, je pose mes congés payés à ce moment là. Ma question est si je peux les poser comme d'habitude à cette période sinon financièrement cela me fait perdre 1 semaine .

Par **P.M.**, le **15/11/2011** à **22:48**

Au contraire, si vous prenez des congés payés c'est là que vous allez perdre 8 jours d'indemnité de congés payés puisque la fermeture de l'entreprise n'empêche pas le préavis de se poursuivre mais après tout comme vous lui avez déjà fait cadeau de cette semaine... Par ailleurs ce qui sera intéressant de savoir, c'est ce qui va se passer d'ici la notification du licenciement et s'il va encore vous extorquer quelques jours de salaire car de toute façon la lettre recommander ne pourrait pas partir avant le 22 et le préavis démarrer le 23...

Par **lega77**, le **16/11/2011** à **07:30**

ted a raison de s'énerver en lisant ce qui vous arrive !
vous êtes en train de faire n'importe quoi et vous ne nous écoutez pas assez !
je vous ai dit d'écrire une lettre recommandée immédiatement (et consulter un bon avocat ou un service juridique de syndicat de toute urgence) et contester tout ce qui se passe : votre employeur est en train de commettre plusieurs abus et vous etes en train de valider avec lui !!
si vous le souhaitez, je vous donnerai des coordonnées, indiquez moi votre adresse email par exemple.
Bien cdl,

Par **christelle2982**, le **21/11/2011** à **10:14**

Bonjour, j'ai été à l'entretien de licenciement vendredi dernier avec un conseiller du salarié, ça s'est bien passé. J'attends la lettre de licenciement maintenant. Au niveau de mes congés payés, je vais attendre qu'il me les verse avec le solde de tout compte qu'il doit me remettre à

la mi janvier.

J'ai une autre question car je souhaiterais faire une formation et j'ai entendu parler du DIF, quelles démarches faut il faire? Et est ce que l'employeur est obligé de me l'accorder?

Par **P.M.**, le **21/11/2011** à **13:25**

Bonjour,

Je vous propose de consulter le § "Que deviennent les droits acquis lors de la rupture du contrat de travail (« portabilité » du DIF) ?" de [ce dossier](#)

Par **christelle2982**, le **22/11/2011** à **22:30**

Merci, j'ai lu l'article. J'ai reçu ma lettre de licenciement mais il n'y a rien d'écrit concernant le DIF, d'ailleurs je n'ai jamais eu de documents à ce sujet depuis mon entrée dans l'entreprise.

Si j'ai bien compris, il faut que je fasse la demande à mon employeur avant la fin du préavis avec le devis de la formation. En même temps, je ne sais pas réellement à combien d'heures de formation j'aurai droit vu qu'il ne m'a jamais parler de ce droit.

Par **P.M.**, le **22/11/2011** à **22:47**

Bonjour,

Donc, sur ce point aussi, l'employeur est dans l'illégalité...

Par **christelle2982**, le **18/01/2012** à **15:00**

Du coup, je demande le DIF portable.

J'ai une autre question car mon préavis de licenciement se termine le 21 janvier 2012 et je dois aller la semaine prochaine à l'entreprise récupérer tous les documents. Qu'est ce que l'employeur doit me remettre exactement? Je sais qu'il y a le certificat de travail, l'attestation Pôle Emploi, le dernier bulletin de salaire et il doit me régler les indemnités de licenciement, les indemnités de congés payés et le salaire de janvier, c'est bien ça ou il y a autre chose?

Pour les indemnités de licenciement, est ce que pouvez m'aider pour le calcul? Sachant que je suis rentrée en CDI le 18 août 2008 et que mon préavis se termine le 21 janvier 2012 puis que j'ai été en congé maternité et 6 mois en congé parental . Pour le salaire de référence, j'ai calculé la moyenne des 12 derniers mois, cela fait 1100 euros.

Merci de votre aide. A bientôt.

Par **P.M.**, le **18/01/2012** à **17:07**

Bonjour,

Je pense que vous avez énuméré la totalité des documents que vous devez récupérer...

Pour l'indemnité de licenciement, celle légale est de 1/5° de mois de salaire brut par année de présence mais celle prévue à la Convention Collective applicable peut être plus favorable...

Le congé maternité compte en entier dans l'ancienneté et le congé parental pour moitié...

Par **christelle2982**, le **18/01/2012** à **22:15**

Ok donc cela doit faire au niveau légal: (1400 euros brut/5) multiplié par 3 = 840 . Il n'y a pas de convention collective donc je pense que c'est le minimum légal qui s'applique. C'est bien le salaire mensuel brut qu'il faut prendre en référence et non le net?

Merci pour votre réponse, bonne soirée.

Par **P.M.**, le **18/01/2012** à **23:24**

C'est ce que je vous ai écrit et pour l'année incomplète c'est au prorata temporis...