



## Licenciement sans avenant contrat de travail

Par **MACHO24**, le **10/01/2014** à **12:35**

Bonjour,

Peut on être licencié sous la qualification de responsable de production si on n'a pas signé d'avenant au contrat de travail qui lui mentionne chargé d'affaire ? Et que mes dernières feuilles de paie mentionne toujours chargé d'affaire .

Merci

Par **Juriste-social**, le **10/01/2014** à **13:20**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir pour quel motif vous avez été licencié. S'agit-il d'un motif en lien avec votre fonction de responsable de production ?

En tout état de cause, la modification d'un élément de votre contrat (votre qualification) suppose un avenant au contrat de travail signé par les deux parties.

En outre, les informations contenues dans votre contrat de travail et votre bulletin de paie font foi jusqu'à preuve du contraire, de sorte que si votre contrat mentionne chargé d'affaire et que vos bulletins de paie mentionnent également chargé d'affaire, vous pouvez tenter de soutenir que vous n'avez jamais occupé la fonction de responsable production.

Par contre, soyez sûr de vous : y'aurait-il un courrier de l'employeur vous nommant responsable de production et un courrier de votre part acceptant cette nomination ?

Par **P.M.**, le **10/01/2014** à **13:22**

Bonjour,

On peut toujours être licencié mais ensuite, le salarié peut le contester en fonction du motif indiqué dans la notification qui constitue les limites du litige...

Par **MACHO24**, le **10/01/2014** à **13:54**

Re bonjour,

En fait mon boss voulant se débarrasser de moi m'a proposé une rupture conventionnelle. Moi j'en veux pas car je préfère profiter d'une CRP. Donc si je refuse la rupture, il sera obligé de me licencier. Le truc, c'est que suite à mon passage de responsable de production, sans avenant, ni courrier, mais qui peut être reconnue par les collaborateurs de l'atelier, le commercial a basculé à mon poste de chargé d'affaire. Je n'ai aucune faute professionnelle à me reprocher, j'ai juste fait l'analyse de quelques affaires et j'ai démontré à mon boss, que le chargé d'affaire n'était pas bon dans ces devis et que nous perdons énormément d'argent car mal évalué en temps de travail et matières premières. Quel motif peut-il invoquer pour pouvoir me licencier ?

Par **Juriste-social**, le **10/01/2014 à 14:05**

Le fait que des collaborateurs subordonnés à l'employeur attestent de votre fonction de responsable de production ne sera vraisemblablement pas suffisant pour faire échec aux informations contenues dans votre contrat et vos bulletins de paie si et seulement si vous affirmez que vous aviez toujours occupé un poste de chargé d'affaire avant votre licenciement.

L'employeur est tenu d'invoquer un motif réel et sérieux à l'appui de votre licenciement car sinon il risquerait une sanction aux prud'hommes.

Dès lors, on ne peut présager du motif qu'il pourrait invoquer puisqu'il peut invoquer toute sorte de motif possible et imaginable, pour peu qu'il le justifie.

Par contre il est étonnant que votre employeur veuille se débarrasser de vous au motif que vous lui avez montré la perte d'argent engendrée par le commercial...

Par **MACHO24**, le **10/01/2014 à 14:08**

Je vous remercie et vous tiendrais informé de la suite des événements

Par **P.M.**, le **10/01/2014 à 16:26**

Par ailleurs la CRP n'existe plus et a été remplacé par le [CSP](#) et il est réservé à un licenciement économique...

C'est surtout qu'il serait étonnant que les salariés restés dans l'entreprise acceptent de témoigner en votre faveur...

L'employeur ne pourra plutôt pas invoquer toute sorte de motifs possibles et imaginables sans le justifier pour que le licenciement ne soit pas abusif...

De toute façon, vous pouvez refuser une Rupture Conventionnelle qui implique l'accord des deux parties...

Par **MACHO24**, le **22/01/2014** à **17:47**

bonjour,

J'ai eu un entretien ce matin avec mon directeur. Bien que l'ayant informé que je ne suis pas d'accord pour faire une rupture conventionnelle de mon contrat car je perd beaucoup d'avantage par rapport à un licenciement économique, celui ci m'a proposé de partir sur une rupture conventionnelle mais en y incluant une prime compensatoire qui rattraperai mon salaire au taux des 80 % qui sont dus en cas de licenciement économique. Je ne suis pas d'accord et je refuse..... Par contre, lui me semble coincé pour trouver un motif de licenciement.... Maintenant, depuis bientôt un mois, un interimaire cadre est entré dans l'entreprise pour remplacer le chargé d'affaire qui est en vacance. Cette personne se permet aujourd'hui de donner des consignes à mes collaborateurs, de modifier mes plannings de production et à faire en sorte de me mettre de côté. J'ajoute que j'aurais pu faire le remplacement du chargé d'affaire car au départ je fus embauché pour cela dans cette entreprise... Alors aujourd'hui quelle démarche dois je suivre ? Mon patron doit être coincé pour trouver un motif car j'ai la sensation que cet intérimaire est aussi ici pour prendre ma place...(En fait, un ami très proche du commercial) et que le motif économique de mon licenciement lui poserait problème. Je me sens coincé car maintenant ils vont chercher la moindre faute pour trouver un motif de me licencier style faute grave ou plus motivé.... Moi je pencherai à être licencié économique, avec un contrat CSP et une prime transactionnelle équivalente à 9 mois de salaire. Et vous que feriez vous ???

Merci de vos réponses  
cordialement

Par **P.M.**, le **22/01/2014** à **18:00**

Bonjour,

L'employeur ne pourra pas de toute façon compenser l'aide à la recherche d'un emploi dans le cadre d'un licenciement économique et le CSP...

Mais il est difficile de se mettre à votre place car la décision vous appartient...

Comme une transaction ne peut être négociée et conclue qu'après la notification de la rupture du contrat de travail, l'une et l'autre des parties n'ont pas de garantie que ce sera le cas...

Par **MACHO24**, le **22/01/2014** à **18:01**

Mail que je compte faire parvenir à mon employeur:

Suite à l'entretien que vous m'avez fait ce mercredi 22 Janvier 2014 dans la matinée, et afin d'étudier et pouvoir me positionner par rapport à votre proposition de rupture conventionnelle de contrat, j'ai besoin que vous m'en précisiez les détails chiffrés que vous n'avez pu me fournir ce matin.

Je vous remercie donc de bien vouloir me faire connaître le montant exact de l'indemnité de licenciement qui serait la mienne, ainsi que la somme exacte à laquelle s'élèverait la transaction que vous proposez pour compenser le manque à gagner qu'il y aurait pour moi entre le chômage que je toucherais si j'acceptais, et les 80% journaliers de mon salaire que

seraient mes indemnités dans le cadre d'une CSP si j'étais licencié pour motif économique.

Par ailleurs, je persiste à vous faire savoir que, pour ma part, je suis certain d'avoir toujours fait mon travail de façon compétente et professionnelle, quelle que soit la tâche qui m'ait incombée, tant dans le cadre du poste de Chargé d'Affaires pour lequel j'ai intégré ....., que dans celui de Responsable de Production que vous m'avez demandé d'assumer depuis un peu moins d'un an.

Quant à identifier et nommer les dysfonctionnements qui font perdre de l'argent à l'entreprise et son crédit auprès de ses collaborateurs extérieurs, j'estime qu'il en est le devoir de tout employé compétent et investi puisque le but est de vous alerter, en tant que patron, afin de procéder aux « corrections » nécessaires à la vie de l'entreprise et au maintien de l'ensemble des emplois en son sein.

Vous comprenez donc que je suis a priori réticent à l'idée de cette rupture conventionnelle que vous me proposez, tel que je vous l'ai déjà fait savoir d'ailleurs ; en effet pour moi cela reviendrait à admettre avoir commis une faute quelconque, ce qui n'est pas le cas.

En outre, sachez que les signes de négation de mon rôle et de ma présence au sein de l'atelier et de l'entreprise, qui se multiplient dernièrement, relèvent, de par leur nature et leur fréquence, du harcèlement moral.

Ainsi l'attitude de Mr ..... qui consiste à donner des instructions de charge de travail, de réalisation et de production à mes ouvriers sans en passer d'abord par moi, cours-circuiter, donc, régulièrement mon rôle et mon autorité de Responsable de production, de cette façon ou encore en retouchant mes planning, n'est pas acceptable ; sa présence même me semble d'ailleurs discutable car s'il a été embauché pour remplacer Mr ..... pendant ses vacances, dans son rôle de chargé d'Affaires (dont il déborde clairement comme je viens de le faire remarquer), je vous rappelle que j'ai moi-même les compétences nécessaires et que la logique aurait dû être de me demander de m'acquitter de cette tâche, pour laquelle j'ai du temps actuellement étant donné le peu d'activité au sein de l'atelier en ce moment, faute de contrats.

Je comprends donc que l'objectif de tout ceci est de vous défaire de moi.

En conséquence de quoi je vous informe que je vais prendre rendez-vous auprès de l'inspection du travail afin de leur exposer ma situation et me faire conseiller au mieux de mes intérêts.

Je vous serai grandement reconnaissant de bien vouloir m'exposer le motif de votre décision de sorte que je puisse envisager la situation dans sa globalité et pouvoir donc me prononcer sur votre proposition qui pour le moment me semble n'être qu'une façon pour vous d'éviter un licenciement plus avantageux pour moi.

Vous rappelant que mes objectifs ont toujours été, et sont encore de faire fonctionner au mieux ....., je vous prie Monsieur, de croire en la sincérité de mon investissement dans cette entreprise.

Par **P.M.**, le **22/01/2014** à **18:15**

Si donc vous voulez ouvrir la porte à une Rupture Conventionnelle, ceci me paraît bien sauf que personnellement je n'invoquerais pas spécialement que vous prendrez conseils auprès de l'Inspection du travail mais d'une manière plus large...

L'employeur ne vous suivra vraisemblablement pas sur le harcèlement moral et ne motivera sûrement pas sa décision de vous proposer une Rupture Conventionnelle car ce serait admettre qu'il y a litige ou conflit entre vous qui normalement empêche un tel accord amiable...