



Licenciement domaine commerce

Par **bakka240**, le **08/05/2014** à **20:22**

Bonjour,rnrnJe travaille dans le domaine de l'optique, salarié d'un magasin depuis 1 an et demi.rnMon patron , qui ne travaille pas dans le magasin où j'exerce, me convie à déjeuner, et m'annonce de but en blanc qu'il souhaite se séparer de moi, motif invoqué : il aurait reçu des lettres de clients mécontents ne souhaitant plus me voir en magasin dont un à qui j'aurais fait une vente forcée concernant une deuxième paire de lunettes à 50 euros.rnUn choc pour moi car je réalise de bonnes ventes j'ai 15 ans d'expérience dans ce métier ...rnMon patron me donne donc une semaine pour choisir entre un licenciement pour faute grave ou une rupture conventionnelle.rnLe lendemain, je lui téléphone pour lui dire que je souhaite avoir une réunion avec lui et mon responsable de magasin et que je souhaite voir ces lettres. Ce à quoi il me répond qu'il ne veut pas me montrer ces lettres car elles sont sa propriété (et que la seule condition pour les voir serait de faire un licenciement pour faute).rnPour ma part, je pense qu'accepter la faute grave reviendrait à détruire toutes mes chances de retrouver du travail plus tard car mon employeur pourrait me décrédibiliser auprès d'éventuels nouveaux employeurs.rnEt en même temps je sais que je fais bien mon travail. rnJe me sens pris au piège par ce qu'il se passe ainsi je voudrais connaître votre avis sur ma situation.rnrnMerci à tous !

Par **moisse**, le **09/05/2014** à **08:54**

Bonjour,rnC'est bidon.rnLaissez le vous licencier pour faute grave et ne vous mettez pas martel en tête pour retrouver du travail.rnSi votre employeur veut vous décrédibiliser auprès de la profession, n'importe quelle rupture lui en offrira l'opportunité, si tant est qu'il existe encore des employeurs qui se renseignent.rnPour ce qui est des clients mécontents, il faudra bien qu'il montre un jour ces fameuses lettres et démontre l'étendue du crédit qu'on peut y

apporter.
Surtout s'il persiste, choisissez bien un assistant pour l'entretien préalable en lui demandant s'il est prêt à établir un PV de compte rendu, l'employeur étant dans l'obligation d'exposer la totalité des griefs et de recueillir vos explications.
Ensuite il sera enfermé par les motifs énumérés dans la notification de la décision.