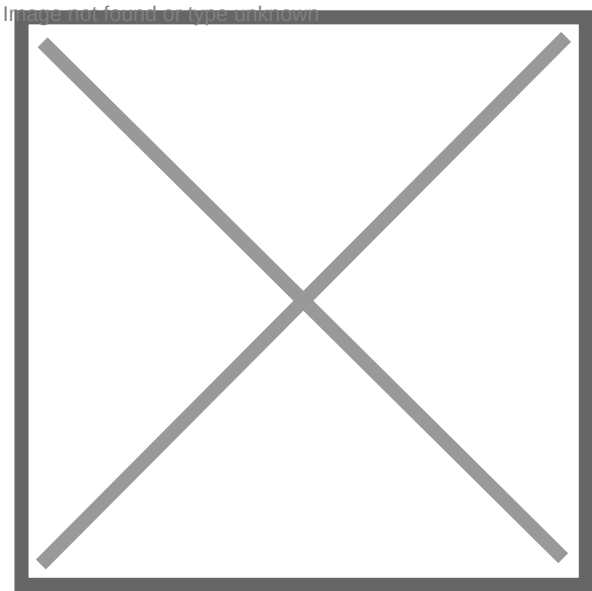




Remboursement pass navigo pendant préavis en totalité/proratas?

Par **ninexperatoo**, le **04/10/2011 à 16:04**

Bonjour,
J'ai été licencié pour faute non grave et mon préavis se termine avant la mi-octobre
Mon employeur est-il tenu de me rembourser mon pass navigo pour tout le mois d'octobre ou bien au prorata du nombre de jours travaillés sur ce mois?
Merci de votre réponse.

Par **pat76**, le **07/10/2011 à 16:56**

Bonjour
Au prorata des jours non pas travaillés, mais jusqu'à la fin de la période de préavis.
La faute est réelle et sérieuse et a motivé le licenciement ou bien pouvez-vous contester ce licenciement devant le Conseil des Prud'hommes?

Par **ninexperatoo**, le **07/10/2011 à 19:54**

Non pas de quoi aller devant les Prudhommes, l'insuffisance d'objectifs commerciaux est une des causes de licenciement même si l'on est en CDI...
Merci pour votre réponse.

Par **pat76**, le **08/10/2011 à 13:37**

Bonjour

Lisez ceci:

Certains salariés sont tenus d'atteindre des résultats précis, le plus souvent en vertu d'une clause de quota insérée dans leur contrat de travail mais également du fait d'objectifs fixés unilatéralement par l'employeur. Le fait de ne pas les atteindre peut justifier un licenciement, à conditions que les objectifs assignés au salariés soient réalisables.

Arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12/02/2002, pourvoi n° 99-42878. en date du 18/05/2005, pourvoi n° en date du 26/11/2008, pourvoi n° 07-43633:

L'insuffisance de résultats ne peut constituer une cause de licenciement. Les juges doivent rechercher si le fait de ne pas avoir atteint les objectifs résulte soit d'une insuffisance professionnelle, soit d'une faute imputable au salarié.

Arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 3/02/1999, pourvoi n° 97-40606. en date du 13/03/2001, pourvoi n° 99-41812. en date du 3/10/2007, pourvoi n° 06-42121:

L'insuffisance de résultats au regard des objectifs fixés ne constitue pas une cause de rupture privant le juge de son pouvoir d'appréciation de l'existence d'une cause réelle et sérieuse.

Ayant constaté que les objectifs étaient très difficiles à atteindre compte tenu des conditions d'exploitation du magasin et la faible marge de manoeuvre du salarié, une cour d'appel, exerçant le pouvoir d'appréciation qu'elle tient de l'article L 122-14-3 (L 1235-1 nouveau) du Code du travail, a décidé que le licenciement du salarié, motif pris de l'insuffisance de résultats par rapport aux objectifs contractuellement fixés, était sans cause réelle et sérieuse.

A vous d'apprécier maintenant si votre licenciement pour insuffisance de résultats est justifié.