



## Menacée de licenciement pour manque de rigueur...

Par **Ema Nymton**, le **26/01/2011** à **12:04**

Bonjour,

Je suis embauchée depuis un peu plus de 2 ans pour réaliser les plannings d'intervention au service SAV d'une société.

Je suis actuellement payée au salaire minimum.

Par le passé, j'ai reçu 2 avertissements pour non respect des horaires de travail (retards répétés le matin). J'ai corrigé ce travers depuis.

Aujourd'hui, alors que je demande une augmentation, ma responsable m'explique qu'elle ne me trouve pas assez rigoureuse et que dans un mois, je serais licenciée si cette situation reste inchangée. Elle m'explique en outre qu'il y a six mois, j'aurais eu mon augmentation volontiers.

Je n'ai aucun document signé, aucun objectif précis à atteindre pendant le mois qui vient et ma responsable sera seule juge de ma rigueur. Je n'ai pas non plus la liste des faits précis qui prouvent mon manque de rigueur.

Dans quelle mesure est-ce légale ? Que dois-je faire écrire ? Ce jugement subjectif de ma responsable est-il suffisant pour me licencier ?

Merci d'avance pour vos bons conseils.

Par **P.M.**, le **26/01/2011** à **12:17**

Bonjour,

Il en serait de l'appréciation souveraine du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi en fonction des éléments qui lui seraient proposés une fois le licenciement éventuel notifié... Pour l'instant, si vous receviez une convocation à l'entretien préalable au licenciement, je vous conseillerais de vous faire assister de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un [Conseiller du Salarié](#) comme cela devra être rappelé dans la convocation...

Par **Ema Nymton**, le **26/01/2011 à 13:32**

Merci beaucoup de votre réponse.

Je ne connaissais pas les conseillers du salarié... ça me rassure, d'autant plus qu'en l'absence de délégué du personnel, j'avais un peu l'impression que je ne pouvais compter que sur moi pour me défendre.

Par **tatou22**, le **26/01/2011 à 17:27**

Y a t'il des élus dans l'entreprise ?

Si oui ! faite appel a eu pour vous assister !

Si non ! sur la lettre de convocation a un entretien préalable doit y figurer:

Selon l'article L. 1232-4 du code du travail, un employeur qui souhaite licencier un salarié doit convoquer celui-ci à un entretien préalable de licenciement pour lui expliquer les raisons de sa décision. Ce courrier doit être envoyé par recommandé avec accusé de réception, ou remis en mains propres contre décharge. En outre, la lettre doit préciser la date, l'heure et l'objet de l'entretien. Elle doit aussi informer le salarié qu'il peut se faire accompagner par un représentant du personnel (s'il y en a), par une personne de son choix de l'entreprise, ou par un conseiller extérieur à la société. Le courrier doit lui indiquer qu'il trouvera la liste des conseillers extérieurs à l'inspection du travail ou à la mairie. Enfin, s'il n'y a pas de représentants du personnel dans l'entreprise, la lettre doit être envoyée, ou donnée, au salarié **au moins 5 jours ouvrables avant** la date de l'entretien.

Par **P.M.**, le **26/01/2011 à 22:28**

Quelques précisions, lorsqu'il y a des représentants du Personnel dans l'entreprise, la convocation ne doit pas obligatoirement préciser que la salariée peut se faire assister par l'un d'eux mais seulement pas un autre membre du Personnel et l'entretien préalable sert à l'employeur d'indiquer les motifs de la décision et à recueillir les explications de la salariée... Elle doit également préciser quand c'est le cas l'adresse exacte où la salariée peut aller chercher la liste...

Par ailleurs, la date de l'entretien ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables après celle de la remise en main propre contre décharge ou de la première présentation par la poste de la lettre recommandée, le dernier jour se terminant à minuit...

Par **Ema Nymton**, le **26/01/2011** à **23:47**

Merci encore pour toutes ces précisions... j'en ferai un très bon usage ! Je suis clairement rassurée. Merci à tous.

Pour tatou22 : non, il n'y a pas de représentant du personnel élu où je travaille.