



## Licenciement après demande de formation

Par **lili81**, le **24/05/2011** à **12:30**

Bonjour,

Jeudi dernier je me suis entretenue avec ma chef de service de façon totalement informelle pour lui faire part de mon envie d'effectuer une demande de congé de formation (CIF), toutes les conditions étant remplies de mon côté.

Elle m'a dit devoir en informer le directeur général car personne n'avait jamais fait ce type de demande auparavant et c'était donc l'inconnu.

Vendredi, j'ai eu la surprise de recevoir une lettre de convocation d'entretien pour un éventuel licenciement qui aura lieu lundi 30/05.

J'ai fait le rapprochement avec ma demande et je me retrouve donc coincée.

J'ai eu un avertissement en février pour une erreur sur un dossier, mais depuis rien, et ma demande visait non seulement à me permettre de me réorienter vers un poste qui me conviendrait mieux mais également à changer de société, ce qui je pensais ne déplairait pas à ma direction.

Ma question est : Sur quel motif peut-il se baser pour un licenciement ?

Est-il réellement dans son droit ?

Puis-je tenter de négocier un "licenciement à l'amiable" afin qu'il puisse m'accorder mon CIF ?

Par avance merci, je suis perdue !

Par **P.M.**, le **24/05/2011** à **18:41**

Bonjour,

Sans connaître les griefs qui vous seront reprochés, il est impossible de vous répondre, en tout cas le motif de licenciement ne pourra pas reposer sur votre demande d'utilisation du [DIF](#). Je vous conseillerais 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](#)

Par **Conseiller\_du\_Salarie**, le **24/05/2011** à **20:28**

Bonjour,

J'ajoute que si vous avez déjà été sanctionnée par un avertissement, aucune autre sanction (tel le licenciement) ne peut être prise pour la même erreur.

Vous connaîtrez ses motifs lors de l'entretien préalable. En attendant impossible de dire si l'employeur est dans son droit.

**[s]Très important : faites-vous accompagner par un délégué du personnel (ou un conseiller du salarié si votre entreprise n'a pas d'IRP).** [/s] Votre employeur ne peut s'y opposer.