



Licenciement pour insubordination ?

Par **lepsyben**, le **10/03/2010** à **20:20**

Bonjour,

La semaine passée, ma société m'a proposé de "libérer" mon poste. Le poste existe dans le prochain budget mais pour faire gagner de l'argent au client, ils me propose (à l'oral) soit de prendre un autre poste au siège, soit une rupture conventionnelle, soit un licenciement.

Cette semaine, sur un des mail que ma directrice fait, je transfère à une collègue la réponse suivante ; "Ca la fait marrer mais je trouve pas que se soit très drôle ! Ils (le client) nous demandent d'augmenter notre prod et de faire des savings : elle à rien compris ou quoi?" sauf que j'ai homis de supprimer ma directrice du mail.

Aujourd'hui, je recoit donc une lettre pour convocation à entretien préalable (le licenciement pouvant être envisagé).

Est ce que ce mail peux suffir pour me licencier ? Comment dois-je me défendre ?

Je suis Cadre controleur de gestion et membre du CE.

Dans ma carrière dans cette société (un peu moins de 4 ans), j'ai souvent apporté beaucoup, j'ai été reconnu pour mon travail par des primes et des remerciements ecrits. Lors de mon Entretien annuel l'an dernier, ma directrice m'avait indiqué d'améliorer mon sens des relations car je suis quelques fois trop direct et blessant dans mes propos.

Merci de vos conseils

Par **olivier77**, le **11/03/2010** à **17:44**

Bonjour,

Pour ma part, je pense que le fait que vous soyez convoqué à un entretien préalable pour un éventuel licenciement est plus une tentative d'intimidation ou de stratégie de votre Direction qu'autre chose ou alors ils ne méritent pas leur place et votre supérieure n'a effectivement rien compris!

Le licenciement pour ce simple fait est plus que susceptible d'être déclaré comme étant sans cause réelle et sérieuse.

De plus, en tant qu'élu C.E, vous êtes salarié protégé. En cas de procédure de licenciement, votre cas sera exposé en plénière avec demande d'avis (consultatif) du C.E, puis il sera transmis à l'Inspecteur du Travail qui, lui seul, peut autoriser le licenciement d'un salarié protégé.

Sur ce simple fait, je pense franchement pas qu'il autoriserait un licenciement.

Pour l'entretien, faites-vous accompagner par un élu expérimenté. La règle d'or est de ne jamais y aller tout seul.

Cordialement,

Olivier (Ex-élu C.E)