



Avertissement et licenciement faute grave

Par **moustik**, le **16/02/2011** à **17:52**

Bonjour,

Je suis assistante RH dans une société depuis octobre 2009.

Depuis quelques mois, mon DG s'acharne à me trouver des choses négatives sur mon travail. En effet, lorsque je vais lui faire signer des documents, il faut absolument qu'il me fasse des remarques comme de boucher les trous du parapheur car sa signature tombe dessus, ou alors que l'ampoule de toilettes des hommes ne fonctionne plus, que mon PC n'a pas été verrouillé alors que je suis partie à la photocopieuse récupérer des documents...et j'en passe!! Je prenais sur moi, mais là ça commence à faire beaucoup.

Parallèlement, tous les mois je dois faire parvenir les éléments de paie à un prestataire extérieur. Il s'avère que pour lui remonter les éléments j'ai besoin de faire des extractions d'une pointeuse. Tout irait bien si les informations contenues dans la pointeuse étaient à 100% fiables. Sauf que le responsable logistique n'a soit disant pas que ça a faire et que du coup il régularise un peu comme il veut et parfois en oubliant des infos (ex un salarié qui est revenu 1 jour plus tôt de son arrêt maladie et qui a fait des heures supp....).

Du coup, je me retrouve à calculer et donc transmettre des informations qui sont fausses. Le fait est qu'avec la pression qu'on me met, je fais moi aussi des erreurs. On ajoute donc les oublis des managers, les erreurs du prestataires et les miennes, cela engendre bien évidemment des mécontentements sur les paies, et des refacturation du prestataire pour les bulletins à rééditer.

Mon DG m'a averti il y a 2 semaines que les paies de février devaient être parfaites sinon ça ne pourrait pas continuer. Mon DAF me la répété environ 10 fois, m'a convoqué à part pour me le reexpliquer et me remettre la pression (qu'il dit amicale...).

Sauf qu'il m'a aussi remis hier un avertissement pour tout cela. Sauf que toutes les erreurs ne sont pas forcément de mon fait, et que je ne suis pas gestionnaire paie, c'est d'ailleurs pour cela qu'on a un prestataire....

J'aimerais que quelqu'un me renseigne, savoir si je dois répondre à cet avertissement?

d'autre part, je pense que leur volonté est de me licencier pour faute grave afin de ne pas avoir à me verser d'indemnité de licenciement. Est ce possible? je suis aussi membre du CHSCT donc salarié protégé?

Merci d'avance à ceux qui me conseilleront...!

Par **P.M.**, le **16/02/2011** à **18:34**

Bonjour,

Donc pour un licenciement comme salariée protégée, membre du CHSCT, il faudrait

l'autorisation de l'Inspecteur du Travail...

Il vaut toujours mieux contester un avertissement par lettre recommandée avec AR, quand il y a matière, ce qui semble être votre cas...