



## Licenciement ou rétragation

Par **altair1979**, le **06/01/2014** à **14:39**

Bonjour,

Je travaille en tant que vendeuse dans un magasin de prêt à porter. Auparavant j'étais adjointe, à force qu'on me fasse des reproches sur ma façon de manager, j'ai accepté de repasser sur un poste de vendeuse à 30h.

Mais les reproches continuent, lors d'un entretien, on m'a même proposer de faire une absence injustifiée afin d'être licenciée mais j'ai refusée.

A partir de là, on m'a présenter ce papier :

"Mlle X ne sait pas gérer son stress : elle le communique à toute l'équipe.

Beaucoup de problèmes de procédures non respectées, Mlle X est très tête en l'air.

A ce jour, Mlle X n'occupe pas comme il faut son poste, elle a jusqu'au 31/03/2013 pour se remttre à niveau.

Un entretien à mi parcours sera réalisé pour vérifier les acquis.

Ses responsables s'engagent à l'aider et à l'accompagner pendant cette période.

Nathalie s'engage à communiquer avec l'équipe, solidarité, échanger ses idées, respect des procédures, concentration, transparence donnez envie, ..."

De peur de représailles, j'ai signé le papier.

Qu'est ce que je risque si elles estiment que ça ne va pas ? Licenciement, Rétrogation ? Il n'a rien de précis dans ce courrier.

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **06/01/2014** à **14:46**

Bonjour,

Ce document ne représente pas grand chose sur un plan disciplinaire et si vous n'avez fait qu'y apporter votre signature sans autre mention, cela ne constitue qu'une reconnaissance d'avoir reçu en main propre cette mise en garde que l'employeur devrait étayer par des faits précis et objectifs par ailleurs vérifiables s'il voulait vous licencier...

Il faudrait savoir si lors du passage à 30 h vous avez signé un avenant au contrat de travail...

Par **altair1979**, le **06/01/2014** à **14:58**

Oui j'ai signé l'avenant. Mais ce qu'elles souhaitent c'est me passer à 27H donc faire un nouvel avenant.

Par **P.M.**, le **06/01/2014** à **16:08**

De toute façon, vous pouvez refuser de signer un nouvel avenant et si l'employeur a des reproches à vous faire ce n'est pas en diminuant votre temps de travail qu'ils disparaîtront, ça ne pourrait donc être qu'un faux prétexte ou une sanction déguisée sans respect de la procédure...

Par **Juriste-social**, le **07/01/2014** à **09:37**

Bonjour,

Les intentions de votre employeur semblent évidentes...

Je vous conseille de répondre par un courrier RAR point par point à ses reproches imprécises et de mettre en avant sa volonté clairement affichée de vous congédier.

Faites vous aider, si possible, par vos représentants du personnel ou par un syndicat dans la rédaction de ce courrier.

Bon courage.

Par **P.M.**, le **07/01/2014** à **13:29**

Bonjour,

Il est quand même difficile de répondre point par point à des reproches imprécis...

Par **Juriste-social**, le **07/01/2014** à **13:44**

Au contraire,

Il conviendrait de reprendre un à un les reproches imprécis, de souligner leur imprécision et de répondre en relatant le respect des procédures de manière générale, l'exécution sérieuse du travail en conformité avec le contrat de travail sans rentrer dans les détails, etc. En somme, agir de la même manière que l'employeur pour le contraindre, le cas échéant, à répondre de manière plus précise car face à un employeur qui invoque de manière générale le non-respect des procédures et à un salarié qui affirme au contraire le respect des procédures, il y a match nul. A moins que l'employeur dévoile davantage son jeu en étant plus précis dans les reproches... Ce qui permettrait à la salariée de répondre également plus précisément et de montrer surtout son intention de ne pas se laisser faire...

Tout cela dans le but de préparer au mieux un éventuel procès...

Par **P.M.**, le **07/01/2014** à **14:17**

Personnellement, je ne vois pas réellement l'intérêt d'une telle lettre si ce n'est d'entrer dans une polémique alors qu'il ne peut s'agir de contester une sanction puisqu'il n'y est pas fait mention et que l'on ne peut répondre qu'à des faits précis...

En revanche, suivant la suite que l'employeur donnerait à sa démarche, il pourrait être important de se référer à la dite lettre pour prouver que l'employeur avait préparé sa stratégie bien avant et que maintenant il invoque des faits de plus de 2 mois que, par ailleurs, la salariée ne peut pas être mise en cause si ses responsables ont échoué dans leur mission, voire pouvoir affirmer qu'elle a été victime de harcèlement moral...