



Licenciement pour petits retards et éventuelle discrimination

Par Bateau562922

Bonjour,

Je travaille depuis plusieurs années dans une entreprise de taille importante du secteur de l'optique, où j'ai été embauchée en 2022 avec un diplôme d'opticienne-lunetière et plusieurs années d'expérience professionnelle. Dès ma première année, j'ai sollicité une évolution professionnelle et j'ai conservé des échanges écrits montrant que cette évolution était envisagée. Par la suite, alors que j'étais en congé parental à temps partiel, un poste à responsabilités s'est libéré. J'ai manifesté mon intérêt pour ce poste, mais il m'a été indiqué que mon congé parental constituait un obstacle à cette évolution. J'ai finalement interrompu mon congé parental afin d'être disponible. Malgré cela, le poste a été attribué à une collègue arrivée dans l'entreprise plus récemment, et j'ai obtenu quelques semaines plus tard un autre intitulé de fonction, sans évolution réelle de mes responsabilités par rapport à mes fonctions antérieures. Je dispose notamment de mails contemporains dans lesquels je fais état de ma candidature, de mon congé parental et de ma compréhension de l'attribution du poste, ainsi que d'un échange relatif à ma rémunération dans lequel je rappelle qu'une même base salariale avait été convenue avec cette collègue. Ma rémunération est finalement restée inférieure à la sienne alors que nous exerçons, selon moi, des fonctions comparables sur plusieurs aspects. Depuis ma nomination, j'ai également demandé à plusieurs reprises à obtenir de nouvelles responsabilités, sans évolution concrète.

En 2026, après plusieurs difficultés liées notamment à ma rémunération et à ma situation professionnelle, j'ai fait l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave, principalement fondée sur des retards. J'avais déjà reçu un avertissement plusieurs mois auparavant concernant certains retards de quelques minutes, mais je n'avais pas fait l'objet de nouvelle sanction disciplinaire entre cet avertissement et la procédure actuelle. Le dernier retard qui m'est reproché est d'environ 45 minutes et résultait, selon moi, d'une erreur de compréhension d'un planning qui avait été modifié plusieurs fois les mois précédents (en dehors du délai raisonnable); j'ai prévenu immédiatement ma responsable et proposé de récupérer le temps. Certains autres retards étaient de quelques minutes et n'avaient, à ma connaissance, pas perturbé l'ouverture du magasin. L'entreprise dispose de vidéosurveillance et d'un système d'alarme avec horodatage et je crains que des enregistrements aient éventuellement été utilisés pour reconstituer mes horaires (nous n'avons aucun système de pointage automatisé), alors que les informations dont je disposais concernant ces caméras indiquaient principalement un objectif de sécurité. Je suis actuellement en cours de procédure de licenciement et je réfléchis à contester la rupture ainsi qu'à faire valoir les différents éléments concernant mon évolution professionnelle, ma rémunération et une éventuelle discrimination liée à mon congé parental. Je dispose de plusieurs pièces écrites contemporaines des faits, mais une partie importante des échanges avec la hiérarchie s'est déroulée oralement ou par téléphone. Je souhaiterais avoir un avis sur la solidité juridique de l'ensemble, notamment sur la question de la discrimination dans l'évolution professionnelle, de l'écart de rémunération, de la contestation du licenciement disciplinaire et sur l'intérêt éventuel d'une négociation transactionnelle avant une saisine du conseil de prud'hommes.

Merci