



Licenciement pour faute grave .

Par Wawa

Bonjour , j'ai reçu aujourd'hui une lettre de mon employeur me demandant de me rendre à un entretien pour discuter d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave . Les fait qui me sont reprochés et d'avoir oublier des canettes en date dépassée dans mon rayon libre service. Ça fait 3 ans que je suis dans cette entreprise et j'ai par le passer étais dans un autre rayon le rayon charcuterie, ou l'ensemble de l'équipe a reçu un avertissement pour dlc de produits frais dans le rayon. Peuvent t'il s'en servir ? Un licenciement pour faute grave et t'il valable dans se cas précis ?

Par kang74

Bonjour

Oui il peut se servir de l'antériorité de vos sanctions .

Oui aussi il peut vous licencier pour faute grave .

Vous pourrez contester au conseil des prud'hommes et laissez le juge apprécier la gravité de la faute .

Je vous conseille de bien garder toutes les communications entre vous et votre employeur (enveloppe et recommandé inclus !! Ne pas oublier, car si votre employeur ne respecte pas certains délais , le licenciement est considéré comme abusif .

Lors de l'entretien faites vous accompagner, notez ce qu'il dit (dont la date de la faute !!!)

Pensez quand même que s'il y a des DLC (et pas DLUO) sur les produits, c'est que le dépassement fait courir un risque un consommateur .

Pensez aussi que c'est votre employeur qui est sevérement sanctionné en cas de contrôle .

Enfin pour l'image de marque du magasin, ce n'est pas le mieux .

En résumé, évitez d'argumenter sur le fait que ce n'est pas grave .