Image not found or type unknown

Mon licenciement est t'il justifié ?

Par **Dimitri13**, le **28/10/2016** à **14:39**

Bonjour à tous,

Je suis actuellement Manager des ventes au statut cadre au sein de la société Kiabi.

Il y a quelques semaines j'ai commis une erreur qui est en train de me couter ma place. Devant partir en formation à 800 km de ma compagne alors enceinte de 8 mois et demi, j'ai eu la très mauvaise idée d'inventer une petit soucis de santé de ma compagne pour éviter le déplacement. Résultat : 1 jour de travail manqué (mais j'ai enchainé 6j/7 les deux semaines suivantes à plus de 70h semaine, rythme quasi régulier de toutes façons chez Kiabi).

Mon responsable hiérarchique a rapidement compris mon mensonge et lorsqu'il me l'a demandé je lui ai tout de suite avoué la vérité. Malheureusement il a tout raconté à l'équipe du magasin. En tant que manager j'ai donc perdu ma crédibilité, ce qui en soit me parait normal.

J'ai donc convenu après une discussion avec lui que j'allais faire profil bas pendant plusieurs semaines, redoubler d'efforts et montrer par le travail que ce n'était qu'une erreur qui ne se reproduirait pas.

Une des vendeuses du magasin qui venait qq semaines avant de rater son entretien pour évoluer manager à décidé de me le faire payer. Elle est très suivi par l'ensemble de l'équipe de par son ancienneté. Du coup elle m'a isolé a tel point que plusieurs personnes sont venues me voir en m'expliquant qu'elle ne pouvait plus m'adresser la parole sous peine d'avoir des soucis.

Une sorte de harcelement qui a duré qq semaines. Je suis monté à une tension élevée et me sont apparu des palpitations au coeur. J'ai donc été mis 15 jrs en arret maladie récemment.

Et aujourd'hui je reçois un courrier de convocation à un entretien préalable au licenciement pour faute grave. Est ce justifié au regard de la loi ? J'ai conscience de l'erreur monumentale que j'ai faite, je m'en suis moulte fois excusé et je ne suis pas pardonnable. Cependant je me demande si la sanction n'est pas disproportionnée au regard légal.

Merci de vos réponses :)

Par **P.M.**, le **28/10/2016** à **16:12**

Bonjour,
L'entretien préalable réserve parfois des surprises et vous ignorez pour l'instant la faute qui va vous être reprochée...
De plus, on ignore si l'employeur a une preuve formelle de l'invention du souci de santé mais il aurait été prudent de consulter un médecin pour pouvoir justifier votre absence...
Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Repreésentant du Personnel puisque je présume qu'il y en a dans l'entreprise...
Après si un licenciement était prononcé, ce serait au Conseil de Prud'Hommes d'apprécier s'il y a faute grave s'il en était saisi en fonction des faits reprochés, du contexte des antécédents disciplinaires et de l'ancienneté, notamment...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés