



Mise à pied conservatoire en vu d'un licenciement

Par **marysims**, le **05/03/2013** à **12:17**

bonjour

je suis hôtesse de caisse

j'ai fait un "cumul ticket" vendredi

afin d'écourter l'attente en caisse de la clientèle j'ai mis un ticket en attente(le client1 avait oublier de peser ses fruits)et j'ai commencer l'encaissement du client 2

le c1 revient je reprend son ticket et le fait payer

le c2 s'en va avec ses courses je ne sais pas à quel moment

je continue l'encaissement du c3 sur les fruits de c1 et courses de c2

en conclusion c3 a payer ses achats+achats c2+fruits c1

je suis consciente que j'ai commis une faute mais cela justifie t il une mise à pied conservatoire et un licenciement?

cordialement

Par **P.M.**, le **05/03/2013** à **16:39**

Bonjour,

De toute façon, dans l'immédiat il est encore trop tôt pour envisager de contester le licenciement, je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **toto928**, le **05/03/2013** à **17:45**

Bonsoir,

Faite vous assister lors de l'entretien. Soyez constructif, surtout non agressive et rester toujours courtoise quoi qu'ils arrivent, reconnaissez la faute, mais plaider dans le sens que vous pensez que cela ne justifie pas une mesure conservatoire. la mesure conservatoire ne débouche pas systématiquement sur un licenciement. Mais il faut se préparer au pire car la mesure conservatoire est mesure grave, après il sera trop tard.

Si c'est votre première faute, jouer la dessus.

Insister sur le fait que n'avez jamais eu l'intention de nuire volontairement à l'entreprise.

Après la notification de la sanction vous aviserez la suite, pour le moment c'est trop tôt.

cordialement.

Par **marysims**, le **06/03/2013** à **10:05**

merci pour vos réponses
vu qu'on m'a ordonné de quitter l'entreprise quand on m'a remis la lettre comment je peux faire pour savoir qui est le Représentant des salariés?
cordialement

Par **P.M.**, le **06/03/2013** à **11:43**

Bonjour,
S'il est mentionné dans la convocation que vous ne pouvez vous faire assister que par un autre membre du Personnel, c'est qu'il a des Représentants du Personnel dans l'entreprise et il faudrait que vous vous renseignez...

Par **toto928**, le **06/03/2013** à **11:50**

re-bonjour
Si votre entreprise n'a pas d'instance de représentant du personnel; il faut alors s'adresser à la préfecture qui vous donnera une liste.

Si votre entreprise à des représentants du personnel il faut s'adresser à l'un d'eux.car vous ne pouvez faire appel qu'à eux seul.*

Surtout n'allez pas seule. Même si on a l'impression que cette personne vous apportera rien, il faut toujours avoir un témoin, et son témoignage à valeur devant les tribunaux.

Cette personne pourra témoigner des choses qui ont été évoquées en séance. Le patron ne pourra pas évoqués plus-tard des faits qui n'ont été évoqués en séance.

cordialement.

Par **marysims**, le **09/03/2013** à **18:39**

Bonjour
Je viens de lire un article rédigé par Maître JOAN DRAY..."Le vol commis par un salarié au

préjudice d'un client de l'employeur caractérise, alors même que l'objet serait de faible valeur, une faute grave"

Concernant mon cumul ticket, le troisième client a payé entre 30 et 40 euros de trop!

D'après le texte de Maître DRAY j'ai volé le client de mon employeur donc ce dernier peut me licencier pour "FAUTE GRAVE"

Lors de l'entretien je voulais me défendre en disant "que oui j'ai bien fait une erreur de manipulation sur l'écran tactile de ma caisse mais que l'erreur est humaine et qu'en aucun cas j'ai voulu causer un préjudice à un client ni à l'entreprise"

Maintenant que j'ai vu l'article de Maître DRAY je ne peux donc pas contester la "gravité" des faits!

Cordialement

Par **P.M.**, le **09/03/2013** à **19:32**

Bonjour,

Le vol est la soustraction frauduleuse de la chose d'autrui suivant [l'art. 311-1 du code pénal](#), ni la fraude ni la volonté de nuire ne peuvent être invoquées en l'occurrence, il ne s'agit donc pas de cela à moins que vous ayez soustrait des sommes de votre caisse, ce que je ne pense pas...

Par **toto928**, le **09/03/2013** à **19:46**

Bonsoir,

pour moi il n'a pas volé, sauf si vous avez conservé volontairement l'argent pour vous. Pour moi vous avez commis une ou des erreurs mais pas un vol. Dans le vol il y a bien volonté délibérée de nuire à quelqu'un. Si tel n'est pas votre cas, ne vous considérez dans le même cas de l'article de maître X.

Dans l'immédiat vous n'êtes pas au stade de la contestation, vous êtes au stade de l'explication (de l'entretien pour expliquer vos faits et gestes).

Après l'entretien, suivra la notification de la sanction et là vous verrez comment il faut agir. Un syndicat pourrait vous aider à vous dépatouiller. Ne partez pas à l'entretien en croyant que tout est perdu. Ne soyez pas négative. C'est le but de ces entretiens, recueillir vos explications.

Chaque avocat défend son client, votre avocat pourra tenter de trouver des arguments pour atténuer, si c'est une cause perdue d'avance il vous le dira. Pour en final les juges de fond vont dicter la sentence. On n'en est pas pour le moment. Il ne faut pas baisser les bras
cordialement

Par **marysims**, le **09/03/2013** à **21:19**

bonsoir

je vous remercie pour vos réponses ça me reconforte car je voyais vraiment une mauvaise fin

à mon entretien avant même d'y aller vu l'article que j'avais lu!
merci
cordialement

Par **marysims**, le **10/03/2013** à **22:31**

Bonsoir

Je me suis renseignée, il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise!
Si je me tourne vers la préfecture, est ce que je dois me renseigner à la préfecture du département de celle-ci ou est-ce que je peux me tourner vers la préfecture la plus proche de mon entreprise?

L'entretien a lieu dans 4 jours est-ce que ce n'est pas trop tard?

Est-ce que ça va me coûter quelque chose?

Cordialement

Par **P.M.**, le **10/03/2013** à **22:58**

Bonjour,

Donc dans la convocation à l'entretien préalable l'employeur a dû indiquer que vous pouviez vous faire assister par un Conseiller du Salarié figurant sur la liste ratifiée par l'autorité administrative en vous précisant l'adresse à laquelle vous pouviez trouver la liste qui est normalement la mairie ou l'Inspection du Travail du lieu de la convocation, il serait grand temps que vous vous en préoccupiez en les contactant car ils sont souvent très pris...
C'est gratuit...

Par **marysims**, le **10/03/2013** à **23:25**

Bonsoir

Il est juste indiqué sur ma convocation que "vous la possibilité de vous faire assister, au cours de cet entretien, par une personne de votre choix appartenant au personnel de notre(nom de l'entreprise)!"

cordialement

Par **nolan15**, le **11/03/2013** à **08:38**

Bonjour, en effet vous avez commis une lourde faute car le client 3 pourrait poursuivre le magasin où vous travailler, sans compter les mauvaise publicité qui circulerait suite à cette erreur. La mis à pied est justifiée. Mais il faudrait se référer au gestionnaire du [personnel](#) et confronter le règlement intérieur de l'établissement. Le licenciement est envisageable dans le cas où la mauvaise réputation nuit complètement l'image du magasin.

Par **P.M.**, le **11/03/2013** à **12:30**

Bonjour,

Donc, c'est qu'il y a vraisemblablement des Représentants du Personnel dans l'entreprise et que vous ne pouvez pas vous faire assister par un Conseiller du Salarié...

Il n'y a évidemment pas de faute lourde qui implique l'intention de nuire à l'entreprise ce qui n'est pas le cas et on ne va se substituer ni à l'employeur ni au Conseil de Prud'Hommes pour qualifier la faute et je rappelle que la mise à pied conservatoire n'est pas une sanction que donc elle n'a pas à figurer au règlement intérieur...

Par **marysims**, le **21/03/2013** à **17:09**

Bonjour

Je suis allé à l'entretien le 14 mars et je suis toujours en attente de mon licenciement!

Je voudrais savoir combien de temps j'ai, après avoir reçu ma lettre de licenciement, pour contacter les prud'homme et quelles sont les démarches.

Merci

Cordialement

Par **toto928**, le **21/03/2013** à **17:28**

Bonsoir

Comment pouvez vous dire qu'il y aura licenciement.

L'employeur vous a t il dit en séance qu'il va vous licencier.

cordialement

Par **P.M.**, le **21/03/2013** à **17:36**

Bonjour,

Effectivement, encore faut-il qu'il y ait licenciement et pour faute grave...

Vous ne dites pas comment s'est passé l'entretien préalable et si vous y étiez assisté...

Par **marysims**, le **26/03/2013** à **09:48**

bonjour

je viens de recevoir une lettre avec AR me disant que je ne faisais plus partie de l'entreprise à compter du 27 Avril pour négligence dans l'exercice de mes fonctions d'hôtesse de caisse. Mon préavis débute le 26 Mars et se terminera le 26 Avril. Ensuite ils me disent qu'ils me dispensent d'effectuer ce préavis et qu'il me sera payé. Et qu'au terme de mon contrat je pourrais me présenter pour qu'on me remette tous les documents qui me concernent. Je suis totalement perdue dans tout ce charabia! Je comprend que je suis licenciée mais je ne comprend pas ce qu'est ce préavis et ce que je dois faire! vu que mon contrat est suspendu depuis le 4 Mars et que j'ai reçu ma lettre de licenciement puis je contacter l'ANPE et les ASSEDIC? faut il attendre mes papiers de fin de contrat? me seront ils remis qu'à partir du 26 Avril? cordialement

Par **toto928**, le **26/03/2013** à **11:08**

Bonjour,
Votre employeur a pris sa décision, c'est de vous licencier.
Merci de nous préciser la nature de la faute , "faute personnel, faute grave ?.

combien d'ancienneté avez vous ceci afin de savoir s'il respecte de délai du préavis.

Il vous dispense de faire ce préavis, mais il s'engage à vous le payer. Vous ne travaillerez pas mais vous serez payé durant ce préavis.

Vous pouvez toujours vous adresser à un syndicat si vous estimez que c'est cher payé. expliquer tout au syndicat, ils vont faire la balance pour voir si vous êtes défendable ou pas. Même si vous n'étiez pas adhérent à un syndicat, ils peuvent vous défendre mais en contrepartie ils prendront un pourcentage pour eux. Si le syndicat estime que ce n'est pas une procédure abusive de votre part, ils vous défendront , vous n'avez plus rien à perdre. Ne baisser pas les bras de suite, laissez le patron agir comme il en a décidé, consulter un syndicat pour la suite si vous souhaitez ne pas en rester là.

Bon courage à vous.
cordialement

Par **marysims**, le **26/03/2013** à **11:23**

il n'est pas précisé le degré de la faute....
il y a juste noté le motif suivant: " NEGLIGENCES DANS L'EXERCICE DE VOS FONCTIONS D'HOTESSE DE CAISSE "
je suis rentrée dans l'entreprise en Août 2011 en CDD et j'ai signé le CDI le 19 Mars 2012!
merci

Par **toto928**, le **26/03/2013** à **12:02**

Compte tenu de votre ancienneté vous avez droit qu' a un mois de préavis.Ceci à été respecté.

Vous êtes obligé d'attendre qu'il vous remettre votre solde de tout compte et tous vos papiers, ce n'est qu'après que vous allez pouvoir vous inscrire aux Assedic comme demandeur d'emploi pour pouvoir être indemnisé par l'assurance chômage.

Cela ne vous empêche pas de commencer à chercher un autre emploi.

Renseignez vous auprès de Pôle emploi, vous pouvez peut être vous inscrire en position d'attente afin de pouvoir postuler aux offres d'emploi qui se présentent. Mais votre indemnisation chômage ne commencera au plutôt qu'après 7 jours de carence fixé par pôle emploi à la fin de votre contrat. Ensuite décompte des congés payés ect, Votre indemnisation chômage ne commencera qu'après tout cela.

Par contre dès que vous recevez papiers, vers le 26 27 avril, ne trainer pas inscrivez-vous à pôle emploi, par téléphone, ça sera à partir de cet appel que Pôle emploi enregistrera le début de votre inscription. le décompte commencera à partir de ce jour.

cordialement.

Par **P.M.**, le **26/03/2013** à **12:04**

Bonjour,

Si l'employeur vous paie le préavis, c'est qu'il estime qu'il n'y a pas de faute grave, mais une cause réelle et sérieuse de licenciement, il devra vous payer la période de mise à pied conservatoire ainsi que l'indemnité de licenciement en plus de celle de congés payés...

Le préavis devra vous être payé mois par mois et le solde de tout compte à son issue...

J'ajoute que si vous trouvez un nouveau travail, vous pouvez vous faire embaucher immédiatement et cumuler sa rémunération avec l'indemnité de préavis...

Vous pouvez vous inscrire à Pôle Emploi éventuellement sur leur site internet avec la seule lettre de licenciement...

Si vous vouliez contester ce licenciement, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **marysims**, le **27/03/2013** à **12:04**

bonjour

est il possible de négocier?

peuvent ils revenir sur leur décision?

Par **toto928**, le **27/03/2013** à **12:28**

Bonjour,
En général ce n'est pas négociable.
Ou est son avantage à l'employeur?

Attendez qu'on vous paie : toute la durée de la mise à pied; votre préavis, vos congés payés votre indemnité de licenciement. Si vous trouvez une faille dans ces calculs, raison de plus pour attaquer aux prud'hommes. On ne pourra pas dire c'est une procédure abusive de votre part.

Avant la phase prud'homale vous voulez proposer autre chose que licenciement, il y a très peu de chance que cela aboutisse, s'il a erreur sur les calculs il corrigera sans plus.

l'employeur ne revient pas sur sa décision sauf s'il s'est planté complètement ce qui ne semble pas être le cas. Lui il est persuadé que vous méritez cette sanction, à vous de voir plus loin par le biais du conseil des prud'hommes avec l'appui d'un syndicat qui avant étudiera votre dossier. Si une affaire est tentée au prud'hommes si l'employeur voit son dossier est peu juste, lui même vous proposera peut être chose, une transaction , mais soyez réaliste, il ne faut pas rêver non plus. Voyez un syndicat, il vous dira si cher payé comme sanction, s'il y a une chance de gagner au prud'hommes.

A mon avis personnel, acceptez la sanction mais battez vous , mais pas en proposant une négociation, en allant aux prud'hommes avec l'appui d'un syndicat qui jugera s'il faut oui ou non contester la sanction.

Bon courage
cordialement.

Par **P.M.**, le **27/03/2013** à **16:36**

Bonjour,
L'employeur ne peut pas revenir a priori sur le licenciement, d'où l'intérêt d'être assistée lors de l'entretien préalable et/ou d'y être suffisamment convaincante pour l'éviter...
Ensuite, il ne peut s'agir que d'une transaction pour éviter un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...