



Exception au principe de non cumul des sanctions disciplinaires

Par **Nellia**, le **03/01/2019** à **07:49**

Un employeur procède à un décalage d'horaire (le travail s'achève désormais à 18h30 et non 17h) cependant une salariée concernée par ce décalage refuse de travailler selon le nouvel horaire évoquant que cela l'empêche de participer à son cours préféré de stretching. Après plusieurs rappels et avertissements cette dernière persiste dans son refus. Son employeur menace de la la licencier .

Cet employeur peut il valablement la licencier étant donné qu'il a déjà prononcé une première sanction ?

Par **P.M.**, le **03/01/2019** à **07:59**

Bonjour,

Cela ressemble à des travaux pratiques de cours de droit social auxquels un forum n'est pas destiné à répondre...

Autrement, l'employeur peut prononcer une nouvelle sanction si la salariée réitère la même faute...