



lettre recommencé de mise à pied

Par **Anonyme_**, le **13/12/2011** à **21:12**

Bonjour j'ai un petit soucis, voila j'ai commis une faute "grave" sur mon lieu de travail (supermarché): j'ai baisser les prix de mes articles pour les payer moins cher en caisse, j'ai donc eu un entretien avec ma patronne concernant mon acte puis elle m'a informé qu'elle allait me mettre une lettre de mise a pied.Donc du a cela j'ai payé mes courses à plein tarif. Je me pose donc plusieurs question :

- étant en dehors de mes heures de travail a t-elle le droit de me sanctionner aussi lourdement ?
- étant donné que j'ai tout de même payé les articles au prix de base est-ce considérer comme du vol?
- Je veux bien être sanctionné mais je trouve que la mise a pied est une sanction très lourde qu'en pensez vous ?

Mise a part tout cela rien ne va dans mon unité commercial :

- harcèlement moral
- mauvaise condition d'hygiène
- favoritisme
- lorsqu'on tombe malade on est considéré comme fainéant

Est-ce que tout cela est normal ??

Merci d'avance pour vos reponses

Par **P.M.**, le **13/12/2011** à **22:47**

Bonjour,

La mise à pied conservatoire en tout cas n'est pas une sanction mais permet à l'employeur d'écarter la salariée de l'entreprise le temps de la procédure de 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...

Même si même si une partie de ceux-ci se sont passés en dehors des heures de travail, les faits ont un rapport direct avec votre emploi et traduit un manque de loyauté à l'encontre de l'employeur...

Les autres problèmes que vous avez pu rencontrer au sein de l'entreprise sont certes perturbants mais je ne pense pas qu'ils seraient retenus pour amoindrir votre attitude si vous exercez un recours à condition déjà de pouvoir les prouver mais il faudrait déjà connaître la suite de la procédure de licenciement...

Par **miyako**, le 13/12/2011 à 22:56

Bonjour,

Vous avez quand même commis un acte répréhensible. Même en dehors de vos heures de travail, c'est un délit, pénalement répréhensible. L'employeur aurait pu porter plainte pour vol. Il a fait un arrangement amiable, en acceptant le paiement complémentaire, l'affaire est donc réglée. Vous étiez une cliente comme les autres et non pas la salariée.

La question se pose de savoir si il est en droit de vous mettre une mise à pied, étant donné que vous travaillez dans le magasin.

Ma réponse est non, si les faits reprochés ne se sont pas produits durant les heures de travail.

Votre mise à pied est-elle conservatoire ou disciplinaire? si disciplinaire de combien de jour?

Amicalement vôtre

suji Kenzo

Par **P.M.**, le 14/12/2011 à 10:20

Bonjour,

Je rappelle que suivant une Jurisprudence maintenant bien établie même un acte commis en dehors du lieu de travail et en dehors des heures de travail peut justifier une sanction voire un licenciement si le comportement de la salariée, compte-tenu de la nature de ses fonctions et de la finalité propre de l'entreprise, a créé un trouble caractérisé au sein de cette dernière, il semble donc que ce soit le cas de tels actes s'étant produits sur le lieu de travail même si c'est en dehors des heures de travail, mais en plus rien n'est moins sûr pour une partie des faits suivant la méthode employée pour baisser les prix et à quel moment cela s'est produit et on pourrait considérer que la salariée pour cela s'est de toute façon servie de ses fonctions...

En tout cas il me paraît hâtif et péremptoire sans avoir tous les éléments d'apporter un jugement quasi définitif en prétendant que l'employeur ne peut pas user de son pouvoir disciplinaire pour sanctionner de tels faits qui auraient pu causer un préjudice à l'entreprise sinon il ne servirait à rien que des Juridictions siègent pour examiner des dossiers si la réponse est par avance aussi tranchée...

Par **Anonyme_**, le 14/12/2011 à 10:45

Je n'est ni représentant du salarié ni conseiller faut-il donc que je fasse appel à un employé du magasin ?

Hier j'ai reçu ma lettre de convocation pour un entretien préalable, les faits ce sont passés jeudi à 13h45 alors que je quitté à 13h30.

il me faudrait une réponse exacte pour savoir si oui ou non elle est dans ses droits étant donné que j'étais cliente ??

Je suis apprenti dans mon unité commerciale et ce que je suis sûr c'est qu'elle ne lancera pas de procédure de licenciement car une collègue a commis une faute très grave et elle n'a rien eu : aucune mise à pied ni avertissement ni licenciement c'est pour cela que je trouve que ma patronne envisage des sanctions beaucoup trop lourdes pour moi.

Je ne sais plus quoi faire , j'ai admis mes actes , je les ai assumé mais j'ai tout de même une boule au ventre quand je doit aller au boulot car bien sur elle a crier a tout le personnel que j'avais fait une faute grave.

Par **P.M.**, le **14/12/2011** à **13:28**

Il faudrait savoir à quel type d'entretien préalable vous êtes convoquée et s'il y est fait allusion simplement de sanction...

Comme je l'avais pressenti, il s'agirait donc d'une mise à pied conservatoire et non pas d'une mise à pied disciplinaire...

Contrairement à ce que l'on pourrait essayer de vous faire croire, la situation n'est pas aussi tranchée et on ne peut pas y répondre par simplement oui ou non...

En tout cas, si vous êtes en contrat d'apprentissage, l'employeur ne pourrait pas rompre le contrat de travail de sa seule initiative mais devrait demander au Conseil de Prud'Hommes d'en juger, sauf bien sûr si vous acceptiez de signer une rupture amiable d'un commun accord...

Si vous êtes en mise à pied conservatoire, vous n'avez plus à aller travailler mais vous ne serez pas payée jusqu'au terme de la procédure et suivant la décision...

Par **Anonyme_**, le **14/12/2011** à **19:58**

Sur ma lettre c'est marqué que ça concerné une sanction disciplinaire !!

Par **P.M.**, le **14/12/2011** à **21:10**

Il y a vraisemblablement des représentants du Personnel dans l'entreprise, il faudrait vous renseigner et vous faire assister par l'un d'eux...

Comme comme je vous l'ai dit, de toute façon l'employeur ne peut pas lui-même rompre le contrat d'apprentissage, si c'est bien sous ce statut que vous êtes et il ne peut que en demander la résiliation par le Conseil de Prud'Hommes suivant l'[art. L6222-18 du Code du Travail](#) et vous pourriez lui rappeler le cas échéant...

Par **miyako**, le **15/12/2011** à **11:37**

Bonjour,

Effectivement l'employeur peut sanctionner des faits commis en dehors des heures de travail,dans des circonstances particulières.

Cependant ,dans le cas soulevé,l'employeur ,n' a pas sanctionné immédiatement,et fait une transaction amiable. verbale ,mais existante .En effet ,il aurait pu porter plainte ,et dans ce cas ,prendre des sanctions,contre son salarié;mais en proposant de régler immédiatement la différence sans suite immédiate,il a fait une transaction amiable.Cela se produit quelques fois ,lorsqu'il y a vol et que c'est la première fois,les magasins proposent au client de régler les

achats volés, après une sérieuse mise en garde et un relevé d'identité et l'affaire en reste là. Il n'y a pas de poursuites. Il y a peut-être d'autres choses que nous ne connaissons pas dans cette affaire ou des antécédents dans l'exercice du contrat d'apprentissage??

D'après ce que l'on nous dit, il y aurait sanction disciplinaire, sans licenciement??, il est donc vivement recommandé qu'un délégué syndical ou un salarié de l'entreprise assiste à l'entretien, pour nuancer la sanction, ou un conseiller du salarié. En cas de rupture du contrat d'apprentissage, c'est le CPH qui décidera (sur le fond).

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **15/12/2011** à **14:36**

Bonjour,

Qu'en savons-nous si la convocation à sanction n'a pas eu lieu d'une manière concomitante avec l'arrangement ou même une proposition spontanée de rembourser les objets pour éviter éventuellement un dépôt de plainte qui ne peut pas être une transaction même orale, laquelle ne peut avoir lieu qu'après la rupture du contrat de travail...

Même si l'employeur ne veut pas ou plus déposer plainte puisqu'il ne subit plus de préjudice, cela ne l'empêche pas de sanctionner la faute commise...

S'il y a des choses que nous ne savons pas raison de plus pour ne pas prendre rapidement une position tranchée en répondant simplement par oui ou par non...

De toute façon, il ne peut pas y avoir licenciement, lequel n'existe que pour un CDI...

Dans le cas d'un CDD, c'est la procédure normale que celle de la sanction même si l'employeur envisage la rupture pour faute grave mais le contrat d'apprentissage, n'est pas non plus un CDD...

Un Conseiller du salarié n'est pas admis dans la procédure de sanction mais uniquement une personne appartenant obligatoirement au Personnel de l'entreprise d'où mon conseil de demander à un représentant du Personnel, s'il y en a dans l'entreprise...

En cas de demande de rupture du contrat d'apprentissage comme également je l'ai précisé, seul le Conseil de Prud'Hommes pourra la prononcer et donc ne décidera pas sur la recevabilité d'une contestation mais bien de la rupture elle-même que l'employeur ne peut pas prononcer sans l'en saisir...

Par **Anonyme_**, le **15/12/2011** à **19:38**

D'une part merci car je suis soulagé de savoir que je ne serais pas licencié, donc lundi j'ai mon entretien: j'ai pris une collègue "neutre" car elle ne s'entend pas avec la patronne et on ne sais pratiquement jamais parlé, comme ça on ne pourra pas dire que je me fais soutenir par elle car il y a une intimité quelconque en dehors de l'EtS.

Ensuite aujourd'hui je suis allé travailler bien évidemment mais j'ai subit les réflexions des autres, les engueulades sans aucune raison particulière, je suis rentrée chez moi en pleure et j'ai déjà une boule au ventre à l'idée de me dire que je dois y retourner demain, je n'ai pas envie de subir un harcèlement moral chaque jour c'est pourquoi suite à mon entretien je vais rédiger une lettre pour demander une rupture de contrat à l'amiable et bien entendu je retrouverais une autre entreprise.

Cordialement

Par **P.M.**, le **15/12/2011** à **19:54**

Mais je ne comprends plus, je croyais que vous étiez en mise à pied...

Je pense qu'effectivement, vous pourriez essayer de faire valoir à l'employeur que le mieux est de conclure un tel accord de rupture ce qui peut régler le problème rapidement...

Par ailleurs, si vous répondez aux conditions d'ancienneté d'affiliation, cela vous permettrait en cas de besoin d'ouvrir vos droits à indemnisation par Pôle Emploi...