



Licenciement pour cause réelle et sérieuse

Par **CHEDEVILLE NATHALIE**, le **18/02/2017** à **10:05**

Bonjour,

mon conjoint a été licencié pour cause réelle et sérieuse: voilà les raisons invoquées:

- 27 juillet 2015:avertissement pour propos déplacés

- 2 juillet 2016 avertissement pour propos déplacés (peut on avoir deux avertissements pour la même cause?)

Ensuite des choses très subjectives et fausses sont écrites: vous ne dites pas bonjour à votre responsable hiérarchique

puis le 3 janvier 2017 alors que Mme....manager au sein du rayon bazar avait saisi un tire-palette vous lui avez crié dessus en disant c'est à moi je travaille;;(propos suivis par ceux de Mme qui dit je ne sais pas ou est le mien tu attends et puis c'est tout:chose pas prouvable encore)

propos déplacés envers Mrdisant qu'il n'a qu'un rayon à gérer (mon conjoint en a de plus en plus à gérer)

puis le 17 janvier 2017: vous êtes partis en pause de 9h12 sans pointer avez pointé a 9h27 avez dépointé à 9h40 et etre retourné en pause jusqu'à 10h3:cela représente 55 min de pause (ce qui est faux selon mes calculs)

puis le 20 janvier etre parti en pause à 9h31 sans pointer avez pointé à 9h37 dépointé à 9h47 et etes parti en pause jusqu'à 10h18:cela représente 52 min de pause (les calculs sont encore faux)

peut on licencier pour cela sachant qu'aucun avertissement n'a été donné auparavant ?

Merci pour votre aide

Par **P.M.**, le **18/02/2017** à **18:00**

Bonjour,

Il est possible d'avoir plusieurs avertissements ou autres sanctions si la même faute est réitérée...

Une fois, il semble que ce soit 4 minutes en plus et la deuxième fois que ce soit 5 minutes en plus mais je ne pense pas que ce soit sur les calculs erronés que le Conseils de Prud'Hommes se baserait pour apprécier si le licenciement relève d'une cause réelle et sérieuse...

Vous ne parlez pas de l'entretien préalable auquel le salarié a dû être convoqué et s'il y était assisté...

Un licenciement peut être prononcé sans être précédé d'aucune autre sanction et il y en a eu deux dans les 3 ans précédents puis une suite de griefs dont l'employeur a

vraisemblablement des témoignages écrits...

Je conseillerais au salarié de se rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste s'il veut contester le licenciement...

Par **CHEDEVILLE NATHALIE**, le **19/02/2017** à **11:48**

Merci pour votre réponse; j'ai encore une question sachant qu'il a un préavis de deux mois payé et que le patron ne veut pas le voir dans l'entreprise peut il du coup commencer à chercher un autre travail et signer un autre contrat ou doit il attendre ses deux mois sans rien faire?

Par **P.M.**, le **19/02/2017** à **11:55**

Bonjour,

Du moment que l'employeur dispense par écrit le salarié d'effectuer le préavis celui-ci peut être embauché par un autre employeur et cumuler la rémunération du nouvel emploi avec l'indemnisation du préavis...

Par **CHEDEVILLE NATHALIE**, le **19/02/2017** à **12:35**

Ah d'accord merci; et faut il qu'il précise au nouvel employeur qu'il est en préavis ou faut il éviter ?;je pense que le fait d'être honnête est mieux mais ça risquerait de lui coûter sa place bien que dans la grande distribution j'espère qu'il retrouvera vite du travail

Par **P.M.**, le **19/02/2017** à **13:03**

Il n'est pas obligé mais le nouvel employeur peut lui demander de prouver qu'il est libre de tout engagement et il devrait lui présenter le certificat de travail...

Par **CHEDEVILLE NATHALIE**, le **19/02/2017** à **13:26**

Merci beaucoup pour toutes vos réponses c'est très gentil. Bonne journée