



Licenciement pour faute grave suite à pression

Par **phil6128**, le **09/04/2014** à **18:10**

Bonjour,

Mon épouse est licenciée pour faute grave. Elle est vendeuse, en CDI dans un magasin de vêtement. Une pression énorme est mise sur les vendeuses pour convaincre les clients de prendre une carte de fidélité. En cas de refus la vendeuse doit remplir un formulaire demandant à la cliente la raison de son refus... Cela a rendu le travail en caisse impossible, avec files d'attente et compagnie. Si les objectifs de remise de carte ne sont pas remplis la direction demande des comptes encore et encore. Pour parade, mon épouse et plusieurs de ses collègues ont alors passé de temps en temps des cartes de fidélité non attribuées ou leur propre carte au lieu de celle de la cliente. Je précise que les états de service de mon épouse sont impeccables et les résultats de vente et des évaluations de ces supérieures sont parfaits depuis des années. Elle vit très mal d'être traitée comme une moins que rien subitement après des années de dévouement.

A-t-elle un recours? Bien sur il y a faute mais dans un contexte de pression tel que la direction pousse à la faute. Ces vendeuses n'ont jamais eu d'avertissement préalables à ce sujet. Ils ont visité jusqu'à 3 années de leur travail puisqu'elles sont fichées en caisse et ont pu sortir le détail de leurs pratiques à ce niveau. Je trouve cela vraiment abusif et facile de leur part. A-t-on un recours, par ou commencer? Merci de votre aide. Elle est convoquée le 22 avril pour son licenciement. Je vous remercie.

Par **P.M.**, le **09/04/2014** à **18:29**

Bonjour,

Vous dites que la salariée est licenciée pour faute grave puis ensuite qu'elle serait convoquée apparemment pour l'entretien préalable, donc il ne serait pas encore prononcé, dans ce cas, je lui conseillerais de s'y faire assister, 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 **phil6128**, le **10/04/2014** à **09:11**

Je vous remercie pour votre réponse.

En fait la responsable du magasin avait pris les devants en informant sa hierarchie à propos des cartes bidons en expliquant probablement qu'elle l'ignorait. A la suite de quoi elle a informé mon épouse que dans ce contexte il était préférable qu'elle remette sa démission très vite afin que mon épouse n'ait pas à vivre les tracas d'un licenciement et le mauvais moment à passer. 2 vendeuses sont virées apparemment: mon épouse qui avait annoncé à cette responsable une semaine plus tot par SMS qu'elle est enceinte et une autre vendeuse actuellement et depuis peu en congé parental.

Le courrier que mon épouse a reçu hier commence par:

"Je vous informe que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement".

Ensuite elle est convoqué le 22 au magasin pour rencontrer sa responsable et le direction régional.

Il lui est précisé qu'elle peut être assister d'un employé de la boite uniquement et enfin que "suite aux faits graves qui lui sont reprochés, il lui est notifié la décision de mise à pied à titre conservatoire et elle ne doit plus se présenter à son poste de travail.

De toute facon elle est en arret maladie pour cause de début de grossesse difficile.

Je vous remercie de vos conseils pour la suite.

Jean-Robert

Par **P.M.**, le **10/04/2014** à **09:35**

Bonjour,

Donc encore une fois le ou les licenciements ne sont pas encore prononcés et c'est donc par un Représentant du Personnel que je lui conseillerais d'être assistée sachant que le Représentant de l'employeur ne pourra l'être lui-même que dans la mesure où elle le sera... Un arrêt-maladie, n'empêche pas la procédure de se poursuivre et si elle a déclaré sa grossesse à l'employeur, elle ne pourrait être licenciée que pour faute grave...