



## Licenciement pour faute grave?

Par **Puremoist**, le **25/03/2015** à **00:16**

Bonjour,

Je travaille dans un bar et il m'arrive régulièrement de rester après mes heures de travail (après la fermeture) pour profiter de la connexion Internet. Mon patron l'ayant constaté sur l'enregistrement vidéo veut me licencier (je suis convoqué à l'entretien préalable). Peut-il faire passer ces écarts pour une faute grave?

En espérant obtenir des réponses. Cordialement.

Par **P.M.**, le **25/03/2015** à **09:12**

Bonjour,

Le pouvoir disciplinaire de l'employeur s'exerce sous le contrôle du Conseil de Prud'Hommes, ce serait donc à celui-ci d'en apprécier s'il en était saisi...

Par **Puremoist**, le **25/03/2015** à **14:53**

Merci pour votre réponse.

Mais vous qu'est-ce que vous en pensez?

Par **P.M.**, le **25/03/2015** à **16:04**

Sans la version contradictoire, il me paraît difficile de prendre position et encore plus sans connaître le motif du licenciement éventuel mais l'employeur pourrait justifier cela pour des raisons de sécurité et même de mise en action d'une surveillance pour éviter les vols...

Il faudrait savoir aussi si vous avez été averti précédemment notamment à ce propos...

En tout cas, 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 **Puremoist**, le **25/03/2015** à **19:36**

J'ai reçu il a un mois une lettre RAR portant sur une insuffisance dans mes tâches attribuées. Cette lettre mentionnée également que je devais respecter mes horaires planifiées. Peut-il donc se baser sur le fait qu'il m'avait déjà averti pour mettre en avant une faute grave? Je ne m'interroge pas sur le licenciement mais sur sa qualification en faute grave.

Par **Apprenti\_juriste**, le **25/03/2015 à 19:41**

Bonjour,

En effet, il pourra se baser là-dessus. Après, la faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

L'employeur s'il veut vous licencier risque en effet de le faire pour faute grave... c'est à son avantage... après le dénouement de l'affaire se joue à l'appréciation des juges.

Par **P.M.**, le **25/03/2015 à 20:19**

De toute façon, on n'a jamais trouvé le moyen d'empêcher l'employeur d'invoquer une faute grave même s'il peut y avoir recours ensuite et le fait qu'il n'ait apparemment pas prononcé une mise à pied conservatoire ne permet même pas d'écarter cette hypothèse...

L'appréciation du Conseil de Prud'Hommes devrait se faire ensuite notamment en fonction du contexte, de l'ancienneté et des antécédents disciplinaires...

Par **Puremoist**, le **25/03/2015 à 20:28**

Merci pour vos réponses.