



Procédure de licenciement

Par **lewai59**, le **04/09/2014** à **17:28**

Bonjour,

Mon fils a reçu ce jour un recommandé le conviant à un entretien pouvant aboutir à un licenciement. Voici les faits :

Il travaille depuis un an dans une enseigne en tant qu'opticien - lunetier.

Parmi ses activités professionnelles, il doit réaliser des montages de lunettes en atelier.

Hors, il y a quelques temps de cela, il a rayé un verre et à la mi juillet, il en a rayé 5 autres par inadvertance mais aussi parce que la machine qu'il utilisait présentait un défaut.

Dans ces conditions, est-ce que le licenciement est justifié ?

En vous remerciant d'avance pour votre aide

Cordialement

Par **P.M.**, le **04/09/2014** à **18:16**

Bonjour,

Déjà, si c'est au niveau de la convocation à l'entretien préalable, il n'y a pas encore de licenciement et je conseillerais au salarié 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...

Si le licenciement était prononcé, il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes, s'il en était saisi, pour savoir si la cause réelle et sérieuse motivée dans la lettre de notification est suffisante, en fonction des éléments apportés par les parties...

Par **lewai59**, le **04/09/2014** à **18:25**

Bonjour

Mon fils s'est déjà organisé pour être assisté lors de son entrevue avec son employeur (assistance externe au magasin d'optique).

Comment se détermine le niveau de gravité de la faute ? Uniquement à l'appréciation de

l'employeur ?

En cas de contestation de mon fils, le seul recours passe par la saisine du conseil des prudhommes ?

Remerciements

Par **P.M.**, le **04/09/2014** à **19:00**

Déjà la sanction peu être évitée au niveau de l'entretien préalable mais autrement c'est effectivement l'employeur qui détermine la gravité de la faute sous le contrôle du Conseil de Prud'Hommes, c'est pareil si le licenciement est prononcé pour un motif qui ne soit pas disciplinaire...

Par **lewal59**, le **05/09/2014** à **08:18**

Bonjour,

Nous n'avons donc qu'à attendre le résultat de l'entretien avec l'employeur puisque c'est lui qui décide de la suite à donner....

En vous remerciant

Cd