



Confirmation licenciement pause déjeuner

Par **betrancourt**, le **01/03/2009** à **07:25**

bonjour,

j'avais déjà écrit en début de semaine.

une amie travaille dans une association sportive loi 1901. elle est secrétaire et travaille deux jours par semaine, de 9h à 17h.

cette même association possède un club-house proposant de la restauration le midi. le personnel de bar et de restaurant, travaillant de 10h à 15h a l'autorisation "verbale" de déjeuner le midi, gratuitement.

mon amie venait travailler avec ses sandwiches jusqu'au jour où l'un des cuisiniers lui a fait remarquer qu'elle devrait pouvoir manger un sandwich le midi gratuitement, puisqu'elle travaille entre 12h et 14h.

le directeur, interrogé, lui a donné son accord "verbal" également, trouvant cette coutume logique.

hier, cette amie a eu un entretien préalable avec le président de l'association qui lui reproche effectivement les malheureux sandwiches mangés gratuitement et qui aboutira très très certainement à son licenciement. il estime que cette règle n'est valable que pour le personnel de restauration...mais encore une fois rien d'écrit.

je précise qu'elle n'a jamais eu de courrier d'avertissement ou de remarques à ce sujet.

est-ce légal ?

merci de votre aide

Par **Visiteur**, le **01/03/2009** à **07:49**

bonjour,

vous avez posé 3 questions, on vous a répondu.. et ???? avez vous lu nos messages ??? car je vois que ceux ci sont restés sans réponse de votre part.

vous parliez d'un licenciement économique !

Par **betrancourt**, le **01/03/2009** à **08:03**

excusez-moi, je n'ai pas l'habitude de ce forum.

j'ai bien reçu vos messages.

le fait est qu'elle a été convoquée à l'entretien préalable au licenciement sans aucun motif indiqué. les questions précédentes de licenciement économique et horaires d'arrivée étaient des bruits de couloirs de reproches possibles.

l'entretien est maintenant passé et il s'agit bien de cette histoire de sandwiches comme seul motif de licenciement.

Par **Visiteur**, le **01/03/2009** à **08:23**

a priori elle va être licenciée pour faute ! si j'ai bien compris

légal ou pas... le président a décidé de la licencier.. et je trouve perso le motif assez léger.... vu qu'elle n'a jamais eu d'avertissement...

je lui conseille d'aller voir un syndicat, car je pense qu'elle va avoir besoin d'aide si elle veut tenter une procédure aux prud'hommes..

[fluo]copié collé de la réponse de milou

En ce qui concerne les sandwiches qu'elle consomme gratuitement, si elle arrive à prouver que cette façon de faire déjeuner les salariés est un usage de l'entreprise (c'est à dire une pratique inscrite dans le temps, concernant bon nombre de salariés, tolérée de manière incontestée...) il n'y aura pas de problème et cela ne pourra pas lui être reproché. En revanche, elle peut faire remarquer à son employeur qu'elle doit disposer en principe d'un temps de pause d'au moins une heure pour déjeuner le midi... [/fluo]

en a t'elle parlé lors de l'entretien ?

Par **betrancourt**, le **01/03/2009** à **08:32**

oui. elle était accompagnée d'un conseiller. elle a expliqué les faits au président et s'est

défendue de quelque malversation que ce soit. le conseiller a précisé que pour lui cela ne consistait pas un motif de licenciement mais d'avertissement tout au plus.

le président estime que seul le personnel de bar restaurant est concerné par cette "coutume" non écrite, je le rappelle.

probleme : mon amie est secrétaire d'accueil mais son contrat prévoit qu'elle peut être amenée à faire du service au bar ou en salle, ce qu'elle fait quasiment tous les midis en renfort.

Par **Visiteur**, le **01/03/2009** à **09:12**

si vous donnez les info au compte goutte..

donc si elle travaille au bar en renfort, c'est normal qu'elle ait droit à son sandwich !

je pense qu'il y a autre chose la-dessous...!!! et que le président veut s'en débarrasser....!!!

il va falloir attendre sa lettre de licenciement et agir..

bon courage....

Par **julius**, le **01/03/2009** à **09:17**

Bonjour,

Comme il a été précisé:

[citation]le président estime que seul le personnel de bar restaurant est concerné par [s]cette "coutume[/s]" non écrite...[/citation]

Il est fait l'application d'un usage (largement répandu et reconnu dans les HTR comme des avantages en nature).

Votre amie n'aura aucun inconvénient à faire valoir un licenciement abusif (si la décision de son employeur était de la licencier)

Carry l'a très bien exprimée:

[fluo]il va falloir attendre sa lettre de licenciement et agir..[/fluo]

Dés la reception de la décision , vous devrez contacter un conseil (avocat ou défenseur syndical) pour faire valoir vos droits .

Mais il est clair que le président a décidé de se débarrasser de la personne (pour une raison sous jacente)

Par **betrancourt**, le **01/03/2009** à **09:21**

merci pour toutes ces infos et impressions qui rejoignent les miennes.

derniere petite question :

le mercredi précédent son entretien préalable, un membre du comité de direction a confié ouvertement à un client au bar qu'elle était licenciée pour motif économique. le client est venu lui faire part de son étonnement au secrétariat.

le fait d'avoir annoncé cela avant l'entretien ne remet-il pas en question la procédure, même si au final c'est un licenciement pour faute ?

Par **julius**, le **01/03/2009** à **09:29**

Tout à fait.

Ce client serait-il prêt à témoigner ?

En effet , démontrer que le licenciement était décidé AVANT la procédure est une faute de procédure (reconnu par les juges)

Le licenciement sera alors requalifié (au tort de l'employeur)

Par **betrancourt**, le **01/03/2009** à **09:32**

super. merci.