



Moif de licenciement pour pause déjeuner

Par **betrancourt**, le **23/02/2009** à **19:40**

bonjour.

une amie est employée depuis 1 an dans un golf.

elle travaille en tant que secretaire d'accueil, en journée continue de 9h à 17h.

il est de coutume dans ce golf que le personnel de service (salle, bar, cuisine) déjeune sur place gratuitement, bien qu'aucun écrit n'existe à ce sujet.

elle ne prend pas de pause déjeuner et commande un sandwich au bar le midi pour déjeuner sur son poste de travail, sans payer donc.

elle a reçu une convocation à un entretien préalable à son licenciement, sans aucun motif indiqué dans ce courrier, mais il se dit que ce serait à cause de ces sandwiches impayés, considéré comme un acte de grivellerie.

est-ce légal ? quels sont les recours ?

par ailleurs, elle commence à 9h, mais doit faire 40 km pour venir travailler, et arrive bien souvent à 8h30. cette arrivée trop ponctuelle lui est également reprochée.

cela peut-il être un motif de licenciement.

merci

ps : je précise qu'elle travaille deux jours par semaine seulement.

Par **Visiteur**, le **23/02/2009** à **21:01**

bonsoir,

tout peut être motif à licenciement !!! qu'elle attende son entretien.. pour savoir exactement ce que son patron lui reproche et revenez nous voir

Par **milou**, le **24/02/2009** à **12:02**

Bonjour,

Tout ne peut pas être motif à licenciement, non...

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...

En ce qui concerne le fait qu'elle arrive trop en avance, l'employeur est effectivement en droit de le lui reprocher, car il se retrouve dans une situation où il se voit contraint de faire faire des heures supp à sa salariée alors qu'il n'a rien demandé! Néanmoins, à mon sens, il ne s'agit pas d'un acte pouvant justifier un licenciement.

Par **Visiteur**, le **24/02/2009** à **12:08**

quand je dis tout est motif.. je veux dire que l'employeur peut trouver n'importe quel motif pour licencier....

c'est pour ceci que je conseillai d'attendre l'entretien pour savoir ce que l'employeur va lui reprocher....