



Dissimulé une erreur de caisse et licenciement

Par **lulu7756**, le **03/02/2015** à **19:30**

bonsoir,

j'étais hôtesse de caisse depuis 9 mois dans une boîte de bricolage, mon patron depuis quelque temps était sur notre dos à tous (très lunatique) et nous faisait beaucoup de réflexion pour un oui ou un non, bref un jour où je ne travaillais pas il a pris 10€ dans la caisse sans rien dire et ma collègue n'a rien dit disant pas vu qu'il y avait une erreur de caisse,

le lendemain à moi la caisse et je me rends compte en milieu de journée qu'il manque 10€ je flippe et panique et je passe 2 produits en remboursement pour ne plus avoir cette erreur mon boss n'était pas là ce jour-là! le lendemain il me dit sur un ton agressif c'est bizarre j'ai pris 10€ et tu me dis que ta caisse est bonne!!! la panique il a fouillé dans les 2 remontées de la veille il cherche il cherche et il me parle de 2 produits (cela même!!) qui correspondent à l'erreur! pleine de remords je lui envoie un sms le lendemain car je ne travaillais pas comme quoi j'étais désolée et avoue ce que j'ai fait que je sais qu'il n'aura plus confiance en moi et que c'est peut-être mieux que je m'en aille! aucune réponse de sa part...et lundi matin quand je suis arrivée il me dit que ce n'est pas la peine que je reste il me licencie pour faute grave:(pas de préavis ni d'indemnités juste mes cp...qu'il m'enverra un recommandé ... c'est pas un peu abusé quand même? je pensais qu'on en aurait discuté, éventuellement une mise à pied, en même temps j'en avais marre de ce taf donc je m'en fou mais quand même ... tous ça pour nous piéger et voir comment on aurait réagi!!!

Par **Lucie6907**, le **03/02/2015** à **20:50**

Bonsoir,

je me permets de répondre à votre question mais je n'assume pas vous donner la meilleure des réponses car je ne suis qu'étudiante en droit, et de ce fait je ne suis pas experte.

Première question: pourquoi n'a-t-il pas accusé votre collègue de la même faute que vous?

Si votre employeur décide vraiment de vous licencier pour faute grave, ce qu'il peut faire puisque il peut vous accuser de vol et malhonnêteté (comment savoir si vous n'avez pas déjà agi de la sorte auparavant et récupérer l'argent pour vous-même?) ou de fausses déclarations (vous ne lui avez avoué la vérité que le lendemain de la découverte de l'erreur de caisse), vous aurez d'abord une mise à pied à titre conservatoire, puis un entretien préalable au licenciement envisagé. Il se peut que vous ne soyez pas payée pendant cette période de mise à pied.

Cependant, le fait que ce soit votre employeur qui ait pris cet argent dans la caisse peut être une raison pour vous de vous retourner contre lui. Pouvez-vous prouver que c'est bien lui qui a pris cet argent? Un sms, une déclaration devant des témoins... ? Avait-il des raisons de vous "tester"? Êtes-vous en CDI ou en CDD?

A votre place, je ne me laisserai pas faire. Il a une part de responsabilité à votre erreur. Il vous a incité à commettre une faute... Pourquoi? Que cherchait-il? Voulait-il seulement vous tester ou cherchait-il une raison de vous licencier.... Autant de questions qui méritent de se pencher sur le sujet.

Par lulu7756, le 03/02/2015 à 21:06

merci pour votre réponse... à la base il ne savait pas si c'est moi ou ma collègue qui avait dissimulé l'erreur de caisse mais comme il fouillait dans la remontée et qu'il m'a parlé des produits que j'avais enlevé je me suis dit qu'il savait et de toute façon je culpabilisais d'avoir fait ça, je pense être quelqu'un d'honnête et je m'en voulais tellement d'avoir fait ça que j'ai préféré lui dire. que me conseillez-vous? de toute façon c'est mieux que je parte il aurait été sur mon dos constamment et se serait devenu invivable pour moi..et j'étais en cdi

Par lulu7756, le 03/02/2015 à 21:28

il n'avait pas de raison de douter de moi, je pense bien faire mon travail je n'ai jamais été en retard j'ai un bon relationnel avec les clients. franchement j'ai pas compris. et oui quand il a dit qu'il avait pris 10€ un de mes collègues était là mais je ne pense pas que qui que se soit ne se mouillera au risque de perdre sa place! après je peux comprendre qu'il ne puisse plus avoir confiance

Par Lucie6907, le 03/02/2015 à 21:37

Je comprends votre envie de quitter votre travail, et vous y serez peut-être contrainte, ceci dit il faut le quitter dans les bonnes conditions. Un licenciement pour faute grave n'est pas une

démission. Etre accusée de faute grave peut, par exemple, compliquer vos futures recherches d'emploi et réduire vos chances d'être embauchée. C'est pourquoi je vous conseille, et c'est ce que je ferai a votre place, de chercher à prouver que vous n'avez pas commis de faute grave. Aviez vous déjà eu des problèmes de caisse auparavant? Si c'etait la première fois, ca peut jouer en votre faveur. De surcroît, il semble que vous ayez de nombreuses choses à reprocher à votre employeur, comme par exemple ces reflexions qu'il vous faisait et la pression qu'il vous mettait. Vous avez eu peur en voyant cette erreur de caisse, prise de panique vous avez essayé de la dissimuler, puis vous avez regretter vos actes et avez avoué la vérité à votre patron... (avez-vous toujours le sms?) Cette version me semble défendable. Mais vous avez toujours la possibilité d'accepter le licenciement pour faute grave sans chercher à vous défendre. Si tel n'était pas le cas, il vous faudrait saisir le Conseil des prud'hommes. Cette démarche peut se faire en ligne. Avant cela je vous conseille de prendre conseil auprès d'un avocat spécialiste en droit du travail. Certains délivrent des conseils gratuits sur le net.Ou vous pouvez peut être bénéficier de l'aide juridictionnelle, vous n'aurez alors à déboursier qu'une trentaine d'euros. Mais vous ne bénéficiez pas d'un délai éternel, vous devrez prendre votre décision rapidement afin d'en informer votre employeur avant que toute décision ne soit prise. Si vous voulez vous défendre, il faudra faire les choses dans les règles, donc pas de sms mais des courriers en recommandé avec accusé de réception, des procédures à suivre... Personnellement je vous vois plus comme étant victime d'un acte de mauvaise foi de la part de votre patron, que comme coupable d'une faute grave (mais je suis loin d'être juge)! Et vous avez montré votre bonne foi en avouant la vérité... je pense que ca vaut la peine de vous défendre! Sur ce site il propose des devis et consultations en ligne par de vrais juristes, vous devriez foncer!

Par **Lucie6907**, le **03/02/2015 à 22:03**

Vous pouvez aussi en parler avec le délégué du personnel de votre entreprise qui pourra je l'espère vous informer sur vos droits et vous orienter dans les démarches! Il est là pour ça!

Par **Lucie6907**, le **03/02/2015 à 22:15**

De plus (excusez mon insistance mais je fais des recherches sur le sujet) soyez accompagnée lors de l'entretien auquel vous serez convoquée,soit par le délégué du personnel s'il y en a un dans votre entreprise, soit par un conseiller du salarié que vous choisirez sur une liste disponible en préfecture ou à l'inspection du travail, soit par un avocat. C'est très important !

Bonne chance et bon courage à vous.

Par **Lag0**, le **04/02/2015 à 08:23**

[citation].et lundi matin quad je suis arrivée il me dit que c pas la peine que je reste il me licencie pour faute grave[/citation]

Bonjour,

Avez-vous la possibilité de prouver cela ? Si oui, vous pourrez contester devant le conseil des Prud'hommes le licenciement en invoquant le vice de procédure. En effet, l'employeur ne peut pas annoncer un licenciement avant les 2 jours suivant l'entretien préalable (qui lui même ne peut avoir lieu avant les 5 jours suivant la convocation).

Un tel vice de procédure ne remet pas en cause le licenciement mais vous permet d'obtenir des dommages et intérêts (au plus 1 mois de salaire si vous avez plus de 2 ans d'ancienneté).

Par **moisse**, le **04/02/2015** à **09:01**

Hello Lag0,

Ce "vice de procédure" n'a jamais donné un seul fifrelin à ceux qui s'en sont prévalu.

En effet lorsqu'on place un salarié en mise à pied conservatoire l'intention de licencier est avérée.

Mais pour @lucie6907, vos interventions sont très aimables, mais farcies d'erreurs.

En vrac:

[citation]Etre accusée de faute grave peut, par exemple, compliquer vos futures recherches d'emploi et réduire vos chances d'être embauchée[/citation]

Ce n'est pas un fait avéré juridiquement parlant et en outre c'est loin d'être une réalité.

[citation]soit par le délégué du personnel s'il y en a un dans votre entreprise, soit par un conseiller du salarié [/citation]

Soit par un membre du personnel de l'entreprise, s'il existe des institutions représentatives du personnel, et en l'absence de ces institutions un conseiller du salarié dont vous trouverez la liste à l'endroit indiqué sur votre convocation.

[citation] C'est pourquoi je vous conseille, et c'est ce que je ferai à votre place, de chercher à prouver que vous n'avez pas commis de faute grave[/citation]

Le salarié n'a rien à prouver, c'est à l'employeur de démontrer une faute.

S'il estime que cette faute est suffisamment grave pour priver le salarié de ses indemnités, il risque la censure par le CPH saisi par le salarié.

[citation] Personnellement je vous vois plus comme étant victime d'un acte de mauvaise foi de la part de votre patron, que comme coupable d'une faute grave (mais je suis loin d'être juge)!

Et [/citation]

Hé bien avec vous il n'y a jamais de faute grave.

Relever une erreur de caisse et inventer des avoirs fictifs pour la couvrir, c'est la porte assurée dans n'importe quel commerce.

Par **lulu7756**, le **04/02/2015** à **09:26**

merci pour vos réponses,

j'attends mon recommandé que je devrais recevoir aujourd'hui.

je ne ferais rien contre mon "ancien boss" car en effet je n'aurais pas dû dissimuler cette erreur! je suis fautive mais lui c'est un tordeur vicieux d'avoir fait ça !!! il nous met déjà assez la pression....enfin pour moi c'est fini, cette expérience m'aura servi et je sais que le métier de caissière n'est pas pour moi! ce qui me rassure c'est que le soir même j'ai trouvé un autre job me correspondant vraiment...dans une boîte familiale dans laquelle j'avais déjà travaillé.....je souhaite juste bon courage à la prochaine caissière ...j'aurais dû m'en douter de toute façon! rien que lorsque j'ai passé mes entretiens d'embauche je l'avais trouvé con ...il a mis plus de

10 jours a me dire si oui ou non il me prenait, il m'a fait faire 2 essaisil a fallut que je l'appelle je ne sais combien de fois pour qu'il me donne ma réponse! bref un vrai con! mais ça ne m'excuse pas pour ce que j'ai fait! je ne suis pas une voleuse j'ai juste eu peur qu'il m'engueule et dans la panique j'ai pas fait ce qu'il fallait...

Par **Lag0**, le **04/02/2015 à 10:50**

[citation]Hello Lag0,

Ce "vice de procédure" n'a jamais donné un seul fifrelin à ceux qui s'en sont prévalu.

En effet lorsqu'on place un salarié en mise à pied conservatoire l'intention de licencier est avérée. [/citation]

Mais où donc avez-vous vu cela ?????

Bien au contraire, le non respect de la procédure de licenciement est toujours sanctionné !

Code du travail :

[citation]Article L1235-2

Si le licenciement d'un salarié survient sans que la procédure requise ait été observée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge impose à l'employeur d'accomplir la procédure prévue et accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

[/citation]

Par **moisse**, le **04/02/2015 à 11:12**

[citation]Bien au contraire, le non respect de la procédure de licenciement est toujours sanctionné ![/citation]

A ce stade:

[citation]et lundi matin quad je suis arrivée il me dit que c pas la peine que je reste il me licencie pour faute grave

Bonjour,

Avez-vous la possibilité de prouver cela ? Si oui, vous pourrez contester devant le conseil des Prud'hommes le licenciement en invoquant le vice de procédure.[/citation]

Il n'y a pas encore de vice de procédure.

C'est par la suite, par exemple défaut de convocation à l'entretien, défaut d'entretien, défaut de confirmation que peut se révéler un vice de procédure.

Mais l'annonce anticipée d'un probable licenciement, bien que théoriquement interdite n'a jamais donné lieu à condamnation.

Par **lulu7756**, le **04/02/2015 à 11:13**

Lag0 vous me dites que la procédure n'a pas été respecté? je vous explique: il a pris ces 10€

mercredi dernier (je ne travaillais pas) ma collègue n'a soit disant pas vu l'erreur...je reprends le travail jeudi et mon boss était en congé (je dissimule l'erreur jeudi) il revient vendredi et là forcément il gueule parce qu'il a pris 10€ et que y'a problème étant donné que personne ne lui en a parlé...il a fouillé la remonté de caisse du mercredi puis celle du jeudi...samedi je ne travaillais pas et prise de remords je lui envoie un sms pour lui expliquer qui est resté sans réponse de sa part....lundi j'arrive au taf et vais directement dans son bureau et il me dit que je ne reste pas qu'il me licencie et que je vais recevoir un recommandé de sa part qui lancera la procédure ...et que c'était pas utile que j'aille au prochain entretien que se serait pour se dire la même chose blabla en sachant qu'il ne m'a même pas laissé m'expliquer (de toute façon j'avais une boule au ventre et j'avais hâte que ça se termine!) alors je dois faire quoi? parce qu'après tout j'ai rien à perdre !

Par **moisse**, le **04/02/2015** à **11:18**

Nous avons bien compris la succession d'évènements.

Mais vous devez décrire le déroulement de la procédure qui a suivi votre mise à pied:

- * existence d'une convocation, invitation à l'entretien préalable à toute sanction licenciement compris
- * déroulement de l'entretien, avec ou sans assistance
- * notification du licenciement

Avec les dates SVP.

Par **lulu7756**, le **04/02/2015** à **11:50**

ok...Samedi 31 janvier je lui envoie un sms pour lui dire ce que j'avais fait..lundi 2 février je viens travailler comme prévu et là il me dit que je ne reste pas il m'explique les différences entre la faute grave et la faute lourde...que je n'ai pas de préavis à effectuer, que je n'aurais pas d'indemnités juste mes cp qu'il me fait partir un recommandé le jour même avec peut-être rien dedans parce qu'il n'aurait peut être pas le temps de faire un courrier mais que c'est juste pour lancer la procédure, que normalement dans 15 jours je serais convoquée pour un entretien mais que je ne suis pas obligée de me présenter parce qu'il n'y aura rien de plus que ce qu'il dit dans son bureau...tu parles il part en vacances pour 15 jours! voilà et j'attends toujours le recommandé

Par **Lag0**, le **04/02/2015** à **13:25**

[citation]Il n'y a pas encore de vice de procédure.

C'est par la suite, par exemple défaut de convocation à l'entretien, défaut d'entretien, défaut de confirmation que peut se révéler un vice de procédure.

Mais l'annonce anticipée d'un probable licenciement, bien que théoriquement interdite n'a jamais donné lieu à condamnation.[/citation]

S'il y a une preuve que l'employeur a pris sa décision avant même l'entretien, le vice de procédure est bien avéré et sanctionné.

Par exemple, j'ai plusieurs fois mené des procédures où le "remplaçant" avait été recruté en

CDI avant même l'entretien, chaque fois le vice de procédure a été retenu, même si la procédure a ensuite eu lieu normalement.
Le seul fait du recrutement du "remplaçant" suffisait amplement à prouver que l'employeur avait pris sa décision avant l'entretien préalable.

Par **lulu7756**, le **05/02/2015** à **14:08**

je reviens vers vous car après avoir chercher un peu sur le net en ce qui concerne la procédure de licenciement j'ai trouvé ceci "La convocation du salarié à un entretien préalable : Elle peut être délivrée au salarié en main propre contre décharge, ou bien adressée par courrier avec accusé de réception.

La convocation doit indiquer la date de l'entretien, l'heure et le lieu, ainsi que l'objet de l'entretien (à savoir l'éventualité d'un licenciement). Le motif du licenciement envisagé n'a pas lieu d'être mentionné dans cette convocation."

je n'ai pas été convoqué par mon patron je suis venue au travail comme prévu et c'est a ce moment qu'il m'a dit dans son bureau qu'il me licenciait pour faute grave. aujourd'hui jeudi je n'ai toujours pas reçu de recommandé! la procédure est elle respectée ??? merci pour vos réponses futures et conseils

ps je n'ai rien signé le jour où il m'a annoncé le licenciement

Par **Lag0**, le **05/02/2015** à **14:14**

Vous continuez de travailler ou vous restez chez vous ? Car attention, si vous n'avez pas une mise à pied en bonne et due forme en attendant l'entretien préalable et que vous n'allez pas travailler, l'employeur pourrait faire valoir l'abandon de poste !

Par **lulu7756**, le **05/02/2015** à **14:17**

je suis chez moi il m'a demandé de ne pas rester quand je suis venue lundi! il serait en train de me la mettre a l'envers???

Par **Lag0**, le **05/02/2015** à **16:01**

C'est bien le risque...

Soit vous retournez au travail en exigeant un écrit de sa part pour ne pas travailler, soit vous lui envoyez une LRAR en indiquant que vous êtes chez vous conformément à ses directives orales données tel jour à telle heure.

Par **moisse**, le **05/02/2015** à **17:28**

En outre si vous recevez une enveloppe recommandée vide comme vous avez signalé la possibilité, vous devez impérativement répondre par retour en indiquant l'absence de contenu, en pli recommandé.

Autrement vous serez réputée bien avoir reçue la correspondance en question.

Par **lulu7756**, le **05/02/2015** à **17:35**

merci pour vos réponses. entre temps j'ai appelé l'inspection du travail qui m'a dit que la sanction était disproportionnée ! elle m'a conseillé de me mettre en arrêt pour me couvrir mais j'attends demain matin et si je n'ai toujours pas de nouvelles je lui envoie une LRAR comme conseillé par Lag0

que dois je faire a votre avis, je l'envoie aux prud'hommes? est ce que ça peut valoir le coup?

Par **Lag0**, le **06/02/2015** à **08:12**

[citation]elle m'a conseillé de me mettre en arrêt pour me couvrir[/citation]

Bin voyons...

Vous êtes sur que c'est l'inspection du travail qui donne ce genre de conseil ?

Comment pourriez-vous, vous, vous mettre en arrêt de travail ? Vous êtes médecin ?

Par **lulu7756**, le **06/02/2015** à **08:35**

Lag0 , je ne l'invente pas la personne que j'ai eu au téléphone de l'inspection du travail, m'a conseillé de me mettre en arrêt de travail!!! elle m'a demandé si je connaissais bien mon médecin et qu'il faudrait mettre l'arrêt a partir de mardi!!! moi aussi j'ai halluciné ! l'inspection du travail qui me conseil ça! dans tous les cas je n'ai pas suivi son conseil...je ne me mettrais pas en arrêt maladie par contre j'attends le facteur et si je n'ai rien aujourd'hui je lui envoie un recommandé comme vous me l'avez conseillé plus haut!

Par **lulu7756**, le **06/02/2015** à **10:49**

voilà ce qu'un ami me conseil:

envoyer ce recommandé

"Mr X,

vous m'avez convoqué lundi 2 février pour m'informer oralement d'une procédure de licenciement à mon égard, pour faute au motif que j'avais régularisé une erreur de caisse de 10€ par un avoir équivalent. vous m'avez d'ailleurs précisé que vous étiez à l'origine de cette erreur de caisse par un prélèvement de 10€ au moment où ma collègue Y tenait la caisse. je conteste vigoureusement sur le fond et la forme ce licenciement.

Contenu des conditions choquantes qui l'on motivé et précédé, je n'ai pas manqué de me rapprocher de l'inspection du travail qui m'a fait part de sa stupéfaction.

Je n'ai aucune précision écrite de vos allégations ni même de votre décision.

Conformément à vos directives orales données lundi 2 février à 8H45 je suis chez moi et me tiens à votre disposition.
je vous prie d'agréer.....blabla"
il me conseil d'envoyer ça en recommandé et de faire un arrêt de travail également. Vous en pensez quoi? j'attends toujours mon recommandé. j'ai besoin de vos lumières.... merci de me répondre

Par **Lag0**, le **06/02/2015** à **10:59**

Il faut acter par LRAR le fait que c'est l'employeur qui vous a demandé de ne pas venir travailler, ceci pour vous protéger d'une accusation d'abandon de poste.
En revanche, il n'est pas encore temps de contester le licenciement puisque vous n'êtes pas encore licenciée.
Quant à "vous mettre en arrêt maladie", il faudrait déjà que vous soyez malade et qu'un médecin juge votre état de santé incompatible avec une activité professionnelle. C'est quoi cette société où le premier conseil donné est "de se mettre en arrêt maladie" !!!

Par **lulu7756**, le **06/02/2015** à **11:12**

ok merci Lag0 , donc je refais mon courrier sans parler du licenciement!
désolée mais je suis un peu perdue! l'arrêt de travail ne m'emballa pas de toute façon. il faut juste que je me protège c'est déjà assez dur comme ça (je parle de l'acte que j'ai fait, je m'en veux terriblement) mon ami qui m'a conseillé ce courrier est PDG d'une grosse société de recouvrement, il est juriste. et en 20 ans de carrière il a souvent été confronté a ce genre de chose. Mais pour lui c facile il a l'habitude moi je ne sais pas comment je vais réagir devant mon ancien boss !

Par **moisse**, le **06/02/2015** à **11:13**

C'est tout à fait mon avis.
Vous exprimez simplement que conformément aux instructions de l'employeur indiquées le TEL JOUR A TELLE HEURE vous ne venez plus travailler.
Le reste n'est pas d'actualité.
Soit en LR/AR enveloppe à fenêtre, soit en pli recommandé.

Par **lulu7756**, le **06/02/2015** à **11:44**

merci....le facteur est passé et toujours pas de LR donc je vais poster la mienne de ce pas!!!
je ne parle pas de contestation de décision juste que je ne viens plus travailler parce qu'il me l'a demandé tel jour à telle heure et qu'il m'a informé oralement d'un licenciement pour faute mais qu'a ce jour je n'avais aucune précision écrite de ces allégations et décision ! voilà j'espère être protégée comme ça, qu'il ne puisse pas dire qu'en plus j'ai abandonné mon

poste!

Par **Frank31**, le **06/02/2015** à **11:55**

Si le boulot ne vous plait pas et que vous souhaitiez partir alors cela ne vaut peut-être pas le coup de s'investir (encore qu'attention, si vous êtes licenciée pour faute grave, vous ne toucherez plus le chômage donc c'est à vous de voir si vous pensez pouvoir retrouver facilement du travail derrière ou non...).

Au cas où vous souhaiteriez faire quelque chose, je pense qu'il est possible d'avoir recours à la justice car l'employeur ne peut pas prendre dans la caisse comme ça lui chante, il est obligé de remplir des fiches de frais ou emprunt et de les dater en temps et en heure et de les rendre disponible à tous. Je le sais car étant petit, j'allais souvent au magasin de ma mère pour lui emprunter quelques francs et lorsqu'elle n'avait pas de monnaie, bien qu'elle soit patronne, elle remplissait ces fiches pour pouvoir me les prêter ! Sinon c'est la porte ouverte à tous les abus, il peut justement vous accuser vous à tort alors que c'est lui qui pique de l'argent...

Menacez le de l'attaquer en justice si votre collègue veut bien témoigner en votre faveur !

Par **lulu7756**, le **06/02/2015** à **12:26**

bonjour Frank31, en effet le boulot ne me plaisait pas, je tiens à préciser que j'aurais le droit aux chômages de ce que j'ai compris sauf que pour l'instant je n'ai aucune attestation! j'ai rdv a pôle emploi lundi, j'ai déjà retrouvé un travail je commence le 1er avril mais en attendant il faut que je puisse payer mon loyer et je suis seule avec 2 enfants!! d'ailleurs quelqu'un peu me dire combien de temps il a pour me donner mes attestations ??

en effet le fait de prendre de l'argent dans la caisse sans nous le dire je trouve pas ça règlo du tout...on a déjà beaucoup de responsabilité et lui il nous tend des pièges! si il m'emmerde c clair que je vais pas me laisser faire!

Par **Frank31**, le **06/02/2015** à **12:33**

Pour la durée d'attestation je ne sais pas donc je ne préfère pas dire de bêtise... Par contre effectivement si tu as trouvé un autre emploi, tu n'as plus de complexes à avoir donc si il refuse de te les donner ou te met des batons dans les roues, n'hésite pas à le menacer de porter plainte contre licenciement abusif voire faute professionnelle de sa part ! Tu peux lui écrire une lettre de mise en demeure, il te prendra au sérieux comme ça !

Par **Lag0**, le **06/02/2015** à **13:19**

[citation](encore qu'attention, si vous êtes licenciée pour faute grave, vous ne toucherez plus le chômage[/citation])

Merci de ne pas écrire de telles bêtises sur un forum juridique.

Tout licenciement, faute grave ou même lourde y compris, donne droit aux allocations chômage sous réserve, bien entendu, d'avoir suffisamment cotisé.

Par **moisse**, le **07/02/2015** à **09:03**

Bonjour,

Hello @frank31, C'est bien de participer à l'affliction du contributeur, mais vos conseils n'ont aucun intérêt sur le plan juridique, ils sont dénués de tout fondement.

Outre le droit au chômage, l'employeur a parfaitement le droit d'organiser des tests, du moment qu'il le fait loyalement.

Ensuite en matière civile on ne porte pas plainte, plainte qui serait classée sans suite, mais on saisit la juridiction concernée, ici le conseil des prudhommes.

Celui-ci n'a aucune compétence pour reconnaître et qualifier une faute de l'employeur en faute professionnelle, ce qui n'a pas de sens.

Le conseil va condamné éventuellement des erreurs de procédures, relever des sanctions mal fondées et donc accorder un droit à réparation.

Dans le cas actuel, si l'employeur prend le temps de faire les choses correctement, le licenciement paraît fondé.

Par **lulu7756**, le **09/02/2015** à **11:29**

bonjour je reviens vers vous car je n'ai toujours aucune nouvelle... cela va faire 7 jours maintenant et toujours pas de recommandé! que dois faire?

Par **Lag0**, le **09/02/2015** à **11:33**

Bonjour,

Sans nouvelles de l'employeur, il serait bon de vous présenter à votre poste, si possible accompagnée d'un témoin de confiance qui pourra attester si vous êtes à nouveau renvoyée chez vous sans mise à pied écrite.

Par **lulu7756**, le **09/02/2015** à **12:00**

il a bien prévenu ma collègue que j'étais virée puisque c elle qui me remplace du coup ! qu'est ce qui pourrait le faire se dépêcher de me donner mes attestations?vous pensez qu'en appelant l'inspection du travail ça le ferait bouger?

Par **moisse**, le **09/02/2015** à **15:57**

Bonsoir,

L'inspecteur du travail n'intervient pas dans les conflits entre un salarié et son employeur. Il va, au mieux, vous donner quelques conseils sur la conduite à tenir.

Vous avez reçu ici quelques conseils que je pense avisés, alors pourquoi persistez vous à chercher midi pour quatorze heures ?

Vous attendez des attestations alors que vous n'êtes même pas licenciée.