



## Mesure de Licenciement....

Par **Evergreen136**, le **25/04/2013** à **14:02**

Bonjour tout le monde,

J'ai besoin de votre aide ainsi que de vos savoirs en matière de droit du travail pour essayer d'éclaircir mes idées.

Je vous fais tout d'abord un bref topo sur ma situation actuelle.

Etant étudiant l'année dernière, j'ai postulé à un emploi étudiant début d'année 2012 pour travailler dans un hypermarché.

Début Février 2012, je réussis mon entretien et j'intègre l'effectif auquel on m'a incorporé dans les métiers de bouche (charcuterie, poissonnerie ...)

Mon contrat étudiant à valeur de CDI, je travaille juste les week-ends à mesure de 15h/semaine s'y ajoutant lorsqu'il le faut quelques avenants lorsqu'une personne de mon équipe est absente pour ainsi la remplacer. Cela fait maintenant un peu plus d'un an que je travaille dans cet hypermarché.

Pour l'année 2012-2013, par contre, je ne suis plus étudiant.

Voilà ma situation actuelle, maintenant je vais vous exposer le début de mon problème.

Le Vendredi 19 Avril 2013, je commence mon travail à 13H pour le finir à 21H, n'ayant rien mangé depuis le matin, arrivé vers 20H, j'ai quelques douleurs d'estomac et je décide de manger une chute de jambon ainsi qu'un autre produit.

Bref un quart d'heure après, deux agents de sécurité viennent me chercher et m'isole dans une pièce sur écoute, apparemment, où on me pose des questions et on me demande de reconnaître les faits.

L'un des agents me dit qu'il m'a vu aux caméras. Bref, je sais reconnaître ma faute et donc par conséquent je reconnais les faits. L'un des agents rempli une feuille où il note comme

quoi j'ai consommé pour environ 7 euros de produits de mon stand (même si c'était moins, m'enfin qu'importe). Il me dit également que ce n'est pas la première fois que je faisais ça. (Je tiens à préciser que dans ce type de rayon tout le monde mange et je ne suis pas le seul, mes collègues également.) Mais les autres fois c'était vraiment minime. Lorsque je me suis fait prendre, c'était un peu plus qu'un simple petit bout de jambon, j'ai dégusté deux produits. M'enfin peu importe.

A part le fait de leur dire que j'avais faim, je leur ai dit que nous avons aussi un petit carnet de dégustation dans lequel nous pouvons indiquer le produit que nous avons dégusté. Et que j'ai oublié de noter à l'intérieur.

Après comme je vous dis les autres fois c'était vraiment minime et je doute que les agents aient pu me voir, c'est peut-être une méthode retro-psychologique dans le but justement de me faire avouer pour les autres fois aussi, ayant les cameras et leurs réputations d'avoir une politique d'impartialité comme garantie pour ainsi m'effrayer. Allez savoir... Mais c'est possible.

On me fait quitter l'hypermarché sur le champ après la procédure et on me précise par contre que je dois venir travailler à mes heures habituelles Samedi 20 Avril...

Le cœur du problème arrive maintenant.

La semaine qui suit, on me fait travailler le lundi, et mardi en plus car manque d'effectif. En effet on m'avait proposé un avenant (comme j'avais dit plus haut) une semaine avant que je commette ma faute. Mercredi ma chef de rayon me demande de venir travailler dans l'urgence car justement une personne vient de se mettre en arrêt et évidemment je m'emploie à venir la remplacer (besoin d'argent et bon j'anticipais déjà le future). Ensuite je dois travailler vendredi et samedi comme à mon habitude.

Aujourd'hui, je reçois une lettre recommandée où l'on me dit « Nous vous informons que nous sommes amenés à envisager à votre égard une mesure de licenciement. A cet effet, en application de l'article L.1332-2 du Code du Travail, nous vous demandons de bien vouloir vous présenter à un entretien au cours duquel nous recevrons vos explications sur les faits qui vous sont reprochés et nous vous exposerons les motifs de la mesure envisagée. Cet entretien aura lieu le Samedi 4 Mai... »

Voilà désolé pour le roman mais j'ai vraiment voulu vous expliquer tout en détail pour que rien ne vous paraisse flous.

Alors maintenant j'ai plusieurs questions à vous poser.

Ont-ils le droit de me faire travailler après m'être fait jeter de l'hypermarché par la sécurité ? Ils n'ont pas eu trop le choix car il y a un manque d'effectif réellement présent mais ça peu importe ce sont leurs problèmes. Mais sont-ils en droit de le faire ? Si je suis licencier, normalement après la faute on me dit de ne plus revenir jusqu'à l'entretien non ?

Est-ce que ma faute représente réellement un motif de licenciement ? N'est-elle pas représentative d'un avertissement ou d'une mise à pied à la limite ?

Voilà je ne sais pas trop, c'est vous les experts en Droit du Travail ? .

J'ai toujours été un bon élément dans l'effectif et j'ai toujours répondu présent lorsqu'il manquait du personnel (j'en parlerais à l'entretien), mais je doute qu'ils en tiennent compte, la politique du magasin se veut d'être irréprochable, mais justement ne s'en servent-ils pas trop pour intimider les employés qui connaissent cette politique ? Ainsi ces derniers ne connaissant

pas trop la loi se disent j'ai fais la faute et bon c'est la politique du magasin donc j'accepte mon licenciement ... Je sais qu'ils en sont capables...

Voilà que puis-je faire ? J'accepte mon licenciement ? Je ne sais pas...

Je vous remercie d'avance pour vos réponses et du temps que vous passerez à étudier ce cas. C'est très gentil de votre part.

Par **pat76**, le **25/04/2013** à **16:39**

Bonjour

Je présume que vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise, vous leur avez exposé la situation?

Il a été indiqué dans votre lettre de convocation à l'entretien préalable que vous pouviez vous faire assister par un conseiller?

Le 19 avril vous n'avez pas eu d'interruption (pause obligatoire après 6 heures de travail effectif, pour pouvoir manger)?

Par **moisse**, le **25/04/2013** à **16:47**

Bonjour,

Le contrat "étudiant" n'existe pas, sauf s'il est accompagné par une formation dans le cadre d'un contrat avec un centre de formation ou pole-emploi.

Vous av(i)ez un contrat semble-t-il à temps partiel.

[citation]Ont-ils le droit de me faire travailler après m'être fait jeter de l'hypermarché par la sécurité ? Ils n'ont pas eu trop le choix car il y a un manque d'effectif réellement présent mais çà peu importe ce sont leurs problèmes. Mais sont-ils en droit de le faire ? Si je suis licencier, normalement après la faute on me dit de ne plus revenir jusqu'à l'entretien non ?

[/citation]

Bien sur.

L'employeur n'est pas obligé de considérer qu'il s'agit d'un comportement qui rend impossible le maintien dans les lieux.

Vous dites vous-même que c'est en pratique un usage dans tous les raysons, à part l'"oubli" du carnet de dégustation.

Ceci dit cela ôte toute crédibilité à un licenciement pour faute grave.

[citation]Est-ce que ma faute représente réellement un motif de licenciement ? N'est-elle pas représentative d'un avertissement ou d'une mise à pied à la limite ? [/citation]

C'est l'employeur qui fixe l'échelle des sanctions, échelle qui est censée figurer dans le règlement intérieur de l'entreprise.

Donc à consulter de toute urgence.

En outre la décision n'est pas encore prise, personnellement je suis revenu sur de telles positions parceque les éléments rapportés en entretien m'ont convaincu de l'insuffisance des faits reprochés, l'existence de circonstances atténuantes...

A vous de jouer.