



Employé en supermarché et souci de disparition de chèque.

Par **Maxxie**, le **30/08/2010** à **15:33**

Bonjour,

Je suis étudiant et travaille en parallèle dans un supermarché connu en tant que caissier depuis 1 an. Ce mois-ci, le directeur du magasin a changé pour laisser la place à une jeune directrice mettant la barre très haute, surveillant nos moindre gestes afin d'optimiser les résultats de l'entreprise.

Seulement voilà, un des chèques d'un client (d'une valeur de 41 euros) a disparu. il semblerait que j'ai rendu le chèque au client. Suite à cet incident, la directrice m'a convoquée afin de me faire signer une "mise en garde" annonçant probablement un "avertissement" si je ne reviens pas avec un chèque d'un montant équivalent. en effet, ils ont retrouvé , grâce à la carte fidélité, le nom du client qui a fait le chèque, et me demande d'aller à l'autre bout de la ville pour aller récupérer ce chèque.

Ont-il le droit de me demander ça? Surtout que la semaine d'avant, une caissière a perdu 50€ en liquide et qu'il ne lui est rien arrivé).

Je reprends le travail demain et j'ai un peu peur qu'ils s'acharnent sur moi pour cette histoire que je finisse sans emploi, sachant que cette directrice a dit : " ne pensez pas être en sécurité parce que vous avec un CDI, un CDI, ça se rompt facilement".

Merci de m'aider si vous savez s'ils ont le droit de me demander d'aller chercher ce chèque chez le client.

Par **P.M.**, le **30/08/2010** à **16:00**

Bonjour,

Normalement, une telle démarche ne correspond pas au travail de caissier, vous pouvez donc refuser de l'effectuer...

D'autant plus que si le chèque initial s'est trouvé égaré, le client peut refuser de vous en délivrer un autre sans une lettre de désitement d'encaissement du magasin...

Le plus simple serait que la direction du magasin contacte le client pour lui demander courtoisement de venir régulariser...

Par **lol**, le **01/09/2010** à **20:30**

Non vous n'avez pas à vous déplacer.

De plus, votre directrice n'a aucun élément qui prouve votre faute.

Sachez que s'il venait à y avoir licenciement, elle essaiera sûrement pour "faute grave" : aucune indemnité de licenciement ne vous sera versée.

A savoir aussi : devant un conseil de prud'hommes, le doute bénéficie tjs au salarié. Si aucune preuve solide n'est rapportée (genre une vidéosurveillance où l'on vous voit rendre le chèque au client) vous aurez gain de cause. Le supermarché sera condamné aux versements d'indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 6 mois de salaire.

Contrairement à ce qu'on vous a dit, ce n'est pas si "simple de rompre un CDI.

Une dernière chose : si une mise en garde fait partie des sanctions disciplinaires inscrites dans le règlement intérieur de l'entreprise (qui doit être affiché) vous ne pouvez pas être sanctionnée deux fois pour le même fait.