Faute grave

Par **owned**, le **29/10/2008** à **21:02**

Bonjour, j'aimerai savoir de quel droit l'employeur peut mettre une faute grave à son employé.

J'ai l'exemple d'un employé en CDI depuis 1 an et demi qui est arrivé quelques fois en retard et s'est endormi une fois au travail (sous médicaments).

L'employeur lui a mis une faute grave (sans aucun avertissements préalables.). Cette situation est elle normale ? Doit il saisir les Prud'hommes ?

Merci

Par **Camille**, le **30/10/2008** à **08:34**

Bonjour,
Et pourquoi un employeur ne pourrait pas "coller une faute grave" à un de ses salariés ?
Avez-vous seulement tapé "faute grave" dans votre Gogol préféré avant de poser votre question ?

Cela dit, sans avertissements préalables, un licenciement pour faute grave pour les motifs évoqués pourrait poser quelques problèmes à l'employeur.
"Quelques fois en retard" et pas d'observations de son employeur ?

Par **claudeclaude**, le **30/10/2008** à **10:46**

Questions utiles :
*Est-ce que le carton jaune "faute grave" a été brandi dans le cadre d'une procédure disciplinaire ?
*Est-ce que cela a entraîné une retenue sur salaire ?
*Est-ce qu'une procédure pour licenciement a été lancée ?
*Le salarié a-t-il été mis à pied ?
*Est-ce que ce mot a été prononcé devant des tiers ?

Par **owned**, le **30/10/2008** à **14:32**

[quote="claudeclaude":22v4y07f]Questions utiles :
*Est-ce que le carton jaune "faute grave" a été brandi dans le cadre d'une procédure disciplinaire ?
*Est-ce que cela a entraîné une retenue sur salaire ?
*Est-ce qu'une procédure pour licenciement a été lancée ?
*Le salarié a-t-il été mis à pied ?
*Est-ce que ce mot a été prononcé devant des tiers ?[/quote:22v4y07f]

Il a été mis à pied pendant un mois, et suite à cela a été licencié, il n'y a eu aucun avertissement

Par **Camille**, le **31/10/2008** à **09:33**

Bonjour,
Suite à quel "incident" précis ?
Un mois de mise à pied ? Suivi d'un licenciement ?
Simplement parce que quelqu'un l'a trouvé en train de roupiller dans son fauteuil ?

Par **Ishou**, le **31/10/2008** à **10:22**

Ce serait exagéré mais ... quel était son travail?

Parce que s'il bossait pour une entreprise de surveillance, là, y aurait matière a reflexion

Par **Camille**, le **31/10/2008** à **10:59**

Bonjour,
Oui, oui, bon, d'accord !

Evidemnnent s'il ne roupillait pas dans son fauteuil mais au volant du bahut de la société et qu'il a provoqué un carambolage sur l'autoroute qui a fait 40 morts...

Ou qu'il était pilote de ligne ou conducteur de TGV et qu'il "arrivait régulièrement avec 3 heures de retard à son travail"...

:D

Image not found or type unknown

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **claudeclaude**, le **31/10/2008** à **18:01**

[quote="Ishou":3igk2rb7]

Parce que s'il bossait pour une entreprise de surveillance, là, y aurait matière a reflexion[/quote:3igk2rb7]

:P

Chez un coiffeur ou un oculiste aussi. Image not found or type unknown

Par **Ishou**, le **02/11/2008** à **11:51**

[quote="owned":1snocqhk]Bonjour, j'aimerai savoir de quel droit l'employeur peut mettre une faute grave à son employé.

J'ai l'exemple d'un employé en CDI depuis 1 an et demi qui est arrivé quelques fois en retard et s'est endormi une fois au travail (sous médicaments).

L'employeur lui a mis une faute grave (sans aucun avertissements préalables.). Cette situation est elle normale ? Doit il saisir les Prud'hommes ?

Merci[/quote:1snocqhk]

Quoiqu'il en soit, on aimerait bien savoir le métier exercé?

Copyright © 2024 Juristudiant.com - Tous droits réservés