



Vendeuse faute grave ou pas ?

Par **altair1979**, le **20/10/2011** à **22:11**

Bonsoir,
Je suis vendeuse en prêt à porter. Suite à une plainte d'une cliente, il se révèle que j'aurai oublié de mettre des articles dans la poche. Honnêtement je sais qu'il y avait beaucoup de monde, et je me souviens pas de ce que j'ai pu faire. A partir de là, c'est parole contre parole.
Les erreurs que j'aurai pu faire serait soit d'avoir remis les articles en rayon soit de les avoir donner à une autre cliente.
Est ce que ça peut considérer comme une faute grave ? est ce que je peux me faire licencier ?
Merci d'avance pour vos réponses.

Par **pat76**, le **21/10/2011** à **18:03**

Bonjour
La cliente devra prouver les propos qu'elle tient à votre encontre. Elle devait vérifier avant de quitter le magasin qu'elle avait bien tous les articles qu'elle avait achetés.
Si un licenciement devaît avoir lieu pour cela, vous pourriez le contester devant le Conseil des Prud'hommes.
Que vous a dit votre employeur à ce sujet ?
La cliente est une habituée du magasin ?

Par **Alix 33**, le **24/10/2011** à **14:13**

Votre employeur peut en effet au regard de son pouvoir de direction prononcer des sanctions à votre égard. Cela peut aller de la sanction la plus légère (blâme, avertissement, mise à pied) à la sanction la plus lourde: le licenciement.
C'est l'employeur qui décide de la sanction à prononcer ou du type de licenciement, à ses risques et périls.
Le licenciement pour motif personnel peut prendre trois formes: c'est ainsi qu'il convient de distinguer: le

licenciement pour faute simple, pour faute grave et enfin pour faute lourde. Il doit dans tous les cas être motivé par une cause réelle et sérieuse et obéir à une procédure stricte (convocation à un entretien par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception, un entretien et enfin une notification de licenciement). Dans votre cas il convient d'office d'exclure la faute lourde en raison du défaut de caractère intentionnelle. Concernant la faute grave, il s'agit d'une faute telle qu'elle rend le maintien du salarié impossible au sein de l'entreprise. C'est à l'employeur de rapporter la preuve de la gravité de la faute. Il convient néanmoins de préciser que si vous avez déjà fait l'objet de sanctions préalables il sera possible pour ce dernier d'invoquer une faute grave. Dans tous les cas, en cas de sanctions ou de licenciement il vous sera possible de vous y opposer en saisissant la juridiction des prud'hommes et en faisant appel à un avocat.