



Constitution d'une faute grave?

Par titimans

Bonjour,

Ma compagne a été mise à pied ce soir. Le fait est qu'elle n'a pas prévenu son employeur d'un incident avec un enfant de la micro crèche dont elle fait partie.

Elle a chuté avec l'enfant dans les bras, l'enfant va très bien mais elle s'est rattrapé sur le genou et le dos après avoir enjambé une barrière de jeux (qui au passage n'est pas conforme). Surprise des évènements elle n'a pas avertit son employeur. L'employeur peut-elle la licencier pour faute grave?

Merci par avance.

Par Xav84

Bonjour,

En tout état de cause, un employeur peut TOUJOURS licencier pour faute grave.

Le plus important est de se faire accompagner à l'entretien préalable qui va avoir lieu dans les 10 jours.

Par kang74

Bonjour

L'entretien préalable à sanction ne va pas avoir lieu forcément dans 10 jours .

La mise à pied conservatoire n'a donc pas de délai maximum puisqu'elle dépend du contexte .

L'employeur peut profiter de la mise à pied pour diligenter une enquête , surtout quand il y a dissimulation d'information telle que celle là et avoir tous les elements du dossier de l'employé .

Enfin s'il ne justifie d'aucune démarche la jurisprudence constate que le lancement de la procédure (= envoi de la convocation à entretien préalable) doit démarrer rapidement.

Ce qui ne présume pas de la date qui sera fixée pour l'entretien .

C'est justement parce que le personnel n'est pas medecin que celui ci doit relever tout incident avec l'enfant pour le transmettre aux parents .