

Fnac Amiens

PAS DE COUP DE SEMONCE, TU SORS !



Accumuler des éléments à charge contre un salarié en CDI pour les rassembler lors d'un entretien disciplinaire et finir par **un courrier de licenciement**. C'est ce qui s'est passé à la Fnac Amiens... Pas de coup de semonce : Première convocation = **Licenciement**.

- La Fnac reproche une absence alors qu'il y a eu une déclaration d'accident de travail. Aucune info de l'employeur n'était exacte, **les motifs reprochés sont faux** et les dates erronées... preuves à l'appui !
- La Fnac reproche l'utilisation du smartphone personnel sur la surface de vente. Il a été reconnu en CSER qu'une tolérance serait faite sur ce point car l'entreprise ne peut aujourd'hui proposer une solution « efficace ». Comment faire ce reproche alors que **l'entreprise est en défaut** de son côté ?
- La Fnac reproche un retard de 15 min à une date précise. 1 seul retard avec une justification donnée par le salarié... L'entreprise ne peut justifier un licenciement pour retard que lorsque celui-ci est répété et qu'il désorganise l'entreprise. Nous en sommes loin !
- La Fnac reproche le vol de 2 sacs cabas Fnac à 1€50. Le salarié n'avait aucune intention de vol (sacs non cachés) et pensait à l'usage Fnac de pouvoir offrir (geste commercial) un sac à un client ou un salarié faisant des achats en magasin. Attention, sortir avec un sac sans justificatif, **vous risquez gros à la Fnac d'Amiens !**

Sur les éléments reprochés, aucun ne justifie une telle sanction qui est simplement **abusive et disproportionnée !**

La Fnac peut s'estimer chanceuse que ce salarié ne compte pas saisir les prud'hommes et préfère laisser derrière lui ceux qui ne valent pas la peine que l'on se retourne.

Rappel Légal pour la Fnac : **Le licenciement doit rester pour l'employeur la dernière solution et doit intervenir lorsqu'il rend impossible, sans dommage pour l'entreprise, la continuation du travail du salarié.**