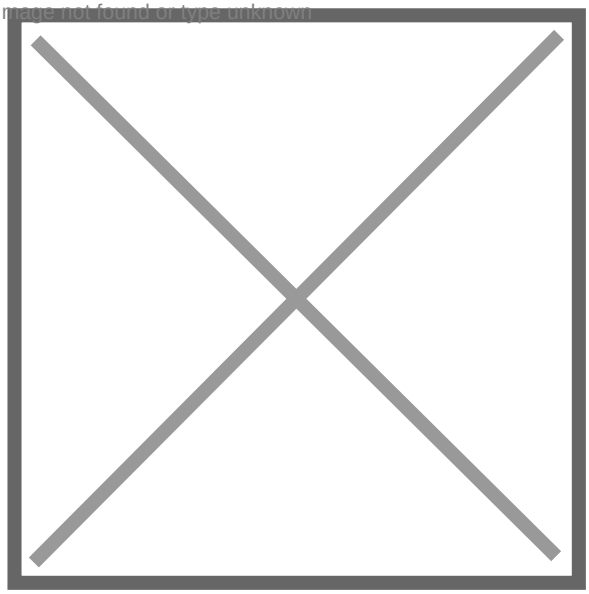
Image not found or type unknown



Licenciement pour fautre grave??

Par **chline**, le **08/01/2009** à **13:13**

Bonjour,
Mon beau-frère est arrivé au travail ce matin et sa patronne lui a signifié son licenciement pour faute grave... Il n'a rien compris étant donné qu'il n'a pas connaissance de sa part d'une faute grave qu'il aurait fait... Il a demandé qu'elle était sa faute et sa patronne n'a pas su quoi lui répondre... Ne dois t'elle pas répondre à la question de mon beau-frère?? Ce n'est pas obligatoire??? Peut-elle ne pas lui répondre???
Merci pour vos réponses

Par **stéphanie13**, le **09/01/2009** à **10:21**

Lorsque l'employeur prétend qu'il y a une faute grave, il doit utiliser la procédure disciplinaire prévue par le code du travail.
A titre d'information voici quelques articles :

art L 1332-1 : aucune sanction ne peut être prise à l'encontre du salarié sans que celui-ci soit informé, dans le même temps et par écrit, des griefs retenus contre lui.

Art L 1332-2 : Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation [...]
Lors de son audition le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.
Au cours de l'entretien l'employeur indique le motif de la sanction envisagée ett recueille les explications du salarié.
La sanction ne peut intervenir moins d'un jour franc, ni plus d'un mois aprés le jour fixé pour

l'entretien, elle est motivée et notifiée à l'interessé.

En plus des règles de procédure disciplinaire, il faudra respecter les règles de procèdure du licenciement.

1) La convocation à un entretien préalable:

- elle doit être faite par lettre reconmmandée avec accusé de réception ou remise en main propre.
- dans le cas du licenciement pour faute la lettre ne doit pas etre envoyée plus de 2 mois aprés que l'employeur en ait eu connaissance.
- cette lettre doit comporter le motif, la date le lieu et l'heure de l'entretien, elle doit indiquer les possibilités de représentation. Un délai de 5 jours doit être respecté entre la réception de la lettre et l'entretien.

2) L'entretien

3) La notification du licenciement

Elle doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.
Elle ne peut être expédiée moins de 2 jours ouvrables aprés la date de l'entretien. Les motifs du licenciements doivent être énoncés avec beaucoup de précisision.

Comme vous pouvez le voir, le licenciement suppose une procédure relativement lourde qui dans le cas de votre beau frère semble ne pas avoir été respectée.
Une irrégulatité de la procédure peut ouvrir droit à des domages et intérets suivant l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise.
Ensuite pour le motif du licenciement, votre beau-frère pourra faire valoir un licenciement abusif si la faute grave n'est pas fondée.

En espèrant vous avoir éclairé....

Par **chline**, le **09/01/2009** à **14:26**

merci beaucoup pour ses informations!
merci merci merci un tel site est vraiment super utile pour nous usager...
merci encore

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés