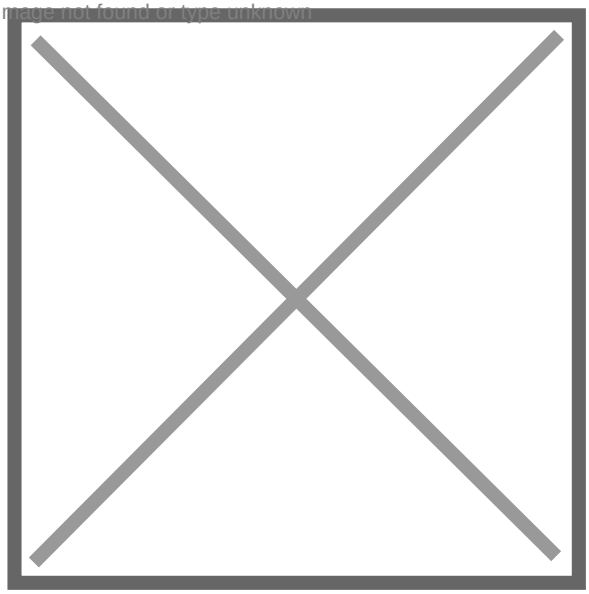
Image not found or type unknown



Licenciement à la suite d'une lettre d'explication

Par **Neeré**, le **16/04/2008** à **12:25**

Bonjour!
Je suis Responsable administrative d'une entreprise de Réalisation de batiment et travaux publics. je dois appliquer une sanction disciplinaire à un employé (conducteur d'engins) pour la faute suivante:

il nous a été rapporté par le chef du chantier ou l'employé a été affecté que ce dernier s'est absenté de son poste le 8 avril dernier sans autorisation ni justification. le 9 au matin il s'est présenté à son poste et le directeur Général lui meme l'a invité à se rendre à la direction de l'entreprise pour un entretien. suite à cela il n'a pas travaillé de la journée et ne s'est présenté à la direction que tard dans la soirée après l'heure normale de fermeture des bureaux. de meme il a été absent les 10 et 11 avril tjrs autorisation ni justification.

nous lui avons adressé une lettre de demande d'explication le 14 avril à laquelle il a répondu hier le 15. il evoque pour motif avoir été appelé en urgence pour un problème de famille hors de la ville et reconnait n'avoir pas avisé ses supérieurs. pour cela il demande l'indulgence de la Direction.

Seulement il ne se présente tjrs pas à son poste et se contente de téléphoner pour connaitre la suite des mesures qui seront prises à son encontre.
j'avais opté pour un mise à pied de 3jours mais mon Directeur a décider de le licencier.
de plus pour son absence du 8, il avait verbalement averti le chef du chantier et d'autres employés la veille qu'il serait absent pour suivre un mouvement de grève qui s'était déclenché dans le pays (Burkina Faso) pour protester contre la vie chère; grève qui n'a pas été observée dans l'entreprise.

Peut-on le licencier sans risques?
Comment peut on qualifier sa faute?
Quels motifs invoquer ou l'abandon de poste depuis 7 jours à présent suffit-il?

Merci de m'apporter vos éclaircissement et conseils

Par **d4im**, le **17/04/2008** à **17:29**

Le fait de ne pas se rendre sur son lieu de travail constitue une faute, caractérisée par une mauvaise exécution des obligations contractuelles.

Il n'y a ni faute grave, ni faute lourde du salarié.

En cas de licenciement pour faute ("simple"), vous devrez à votre salarié :
- des indemnités de licenciement
- des indemnités congés payés
- des indemnités de préavis si vous le dispensez de son préavis

Par contre, il faudrait revoir cette histoire de grève, histoire qu'il ne l'invoque pas pour contester le licenciement.

PS : mettez le rogne, qu'il casse quelque chose pour invoquer une faute grave ou une faute lourde pour économiser sur les indemnités xD !

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés