



## Contestation licenciement pour faute grave

Par **halluinrestauration3**, le **13/02/2010** à **16:11**

Bonjour,

Je suis actuellement étudiant en école de commerce, j'ai 23 ans et parallèlement à cela je travaille les soirs et week ends dans un restaurant Mc Donald's.

Il y a 2 mois j'ai été surpris en train de manger un sandwich pendant mes heures de travail. J'ai donc été mis à pied 3 jours.

Le week end dernier j'avais demandé des congés. Sans réponse de mon employeur j'en ai déduit qu'ils m'avaient été accordés.

A mon retour j'ai appris qu'ils ne l'étaient pas. On m'a donc remis une convocation à un entretien préalable car ils envisagent mon licenciement pour faute grave.

Les motifs évoqués à l'oral sont un "abandon de poste" pour le week end dernier ainsi que ce sandwich.

Je suis d'accord pour dire que j'ai été négligeant et que j'aurais du me faire confirmer mes congés mais de là à parler d'une faute grave (qui me prive d'indemnités de licenciement) je pense qu'il y a abus.

Je me demande, dans le cas où ces motifs se confirment lors de l'entretien, y a-t-il un intérêt à contester le licenciement pour faute grave aux prud'hommes, ou bien mon dossier n'a aucune chance d'aboutir?

Pour info: je bénéficie de l'aide juridictionnelle.

Merci

Par **damon\_33**, le **27/02/2010** à **23:38**

lorsqu'un employeur licencie un salarié pour faute grave, il doit apporter la preuve que la faute du salarié est d'une telle gravité qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise.

dans ton cas, ça signifie qu'il doit prouver que ton absence a désorganisé l'entreprise

pour le sandwich cela ne semble pas être d'une grande gravité, ton ancienneté pourrait éventuellement jouer en ta faveur

en tout état de cause, la faute grave devrait facilement pouvoir être écarté, et le licenciement peut également être sans cause réelle et sérieuse, il faudrait voir la motivation de la lettre de licenciement, comment la procédure s'est déroulée, et surtout si tu as des reproches à faire à ton employeur qui sont antérieurs à tes fautes.

toutes tes heures étaient elles payées ? étais tu réellement au smic sans que le temps de pause soit inclu ?

tu dis travailler à temps partiel, il y a de fortes chances pour que ton contrat ne contiennent pas toutes les clauses légales, ou encore que tu es travailler à temps plein ( notamment pendant les périodes de vacances scolaires j'imagine ). il se peut que tu puisse faire requalifier ton contrat de travail en contrat à temps plein de sorte que tu peux obtenir tous les rappels de salaires afférents.

si tu veux que je regarde ta lettre de licenciement et ton contrat, n'hésite pas

Par **milousky**, le **28/02/2010** à **10:37**

Bonjour,

La mise à pied disciplinaire remonte t'elle à plus de 2 mois car on ne peut sanctionner 2 fois le même motif (mise à pied + licenciement)

La réponse de l'employeur aux demandes de congé est-elle faite oralement ou par écrit.

Par **superjuriste**, le **01/03/2010** à **17:41**

Bonjour,

Le fait d'avoir mangé un sandwich a déjà été sanctionné. L'employeur ne peut donc s'en prévaloir pour motiver un éventuel licenciement.

Une absence injustifiée constitue une faute grave lorsque cette absence présente une certaine durée et est de nature à désorganiser gravement le fonctionnement de l'entreprise. A été jugé constitutif d'une faute grave justifiant la rupture du contrat : l'absence pendant

plusieurs jours d'un salarié, sans autorisation ni motif légitime, créant une perturbation certaine dans l'entreprise (Cass. Soc., 28 mars 2001) ; l'abandon de poste injustifié et prolongé malgré 2 mises en demeure de l'employeur (Cass. Soc., 15 juin 2004).

Les conseillers prud'hommes apprécient au cas par cas. Y a-t-il eu envoi de mises en demeure ? L'absence présentait-elle une certaine durée ?

Dans l'affirmative, la faute grave est caractérisée.

Par ailleurs, pour information, le défaut de réponse de l'employeur sur les congés payés ne vaut jamais acceptation. Il convient donc de relancer l'employeur et ne jamais partir en congés sans son accord.