



Licenciement pour faute grave

Par **francky46**, le **02/06/2012** à **15:09**

Bonjour,

je dois être licencié pour absence non justifiée. j'ai mon entretien la semaine prochaine. ma question : si l'employeur décide de me licencier pour faute lourde au lieu de grave, quels seraient les recours.

merci d'avance pour vos réponses.

Par **pat76**, le **02/06/2012** à **17:34**

Bonjour

Votre employeur vous avait envoyé une ou des lettres recommandées avec avis de réception dans lesquelles il vous mettait en demeure de reprendre votre poste ou de justifier votre absence?

L'absence injustifiée n'est pas une faute lourde mais une faure grave.

dans la lettre de convocation à l'entretien préalable, il est indiqué que vous pouvez vous faire assister par un conseiller?

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Vous avez reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable à quelle date et à quelle date est fixée l'entretien préalable?

Quelle aura été la durée de votre absence injustifiée?

Vous êtes à mise à pied conservatoire ou vous êtes toujours en absence injustifiée?

Le licenciement pour faute grave vous privera d'indemnités de licenciement.

L'employeur vous paiera l'indemnité compensatrice de congés payés si vous aviez acquis des jours de congés payés.

Le licenciement pour faute grave ne vous privera pas des indemnités de chômage si vous êtes en droit d'en bénéficier.

La faute lourde c'est parce que vous auriez nui aux intérêts de la société.

C'est donc la faute grave qui sera retenue contre vous.

Vous pouviez justifier votre absence à votre employeur?

Par **vicenet**, le **18/06/2012** à **17:04**

Pour réel et sérieux qu'est le motif, je vous conseille de prendre connaissance de cette vidéo:
<http://gregorydamy.niceavocats.fr/index.php/fr/video/75-droit-du-travail/346-le-licenciement-pour-faute-grave>

Vous verrez qu'il est conseillé d'envoyer une lettre de contestation à l'employeur. Ensuite, il est utile de consulter un avocat pour savoir si une solution amiable est possible. Dans le cas contraire, il faudra s'en remettre aux prud'hommes qui étudiera la régularité de la procédure de licenciement et la justification de la sanction. Vous pouvez prétendre à des indemnités ainsi qu'à des dommages et intérêts calculés en fonction de votre ancienneté dans l'entreprise et de la taille de celle-ci.