



## Info sanction suite à absence injustifiée

Par **jedai**, le **20/11/2014** à **12:43**

Bonjour,

J ai un salarié avec qui tout se passait bien au départ mais qui en 5 mois a cumulé 75h d'absences injustifiées.

Malheureusement je ne lui ai jamais adressé de courrier jusqu'à ce jour car je lui faisais confiance mais aujourd'hui vu les absences qu'il accumule les samedi (journée ou nous réalisons notre plus gros chiffre d'affaire) je ne peux plus rien laisser passer lors des 2 derniers mois il a eu 20h .... Je souhaite le licencier le plus rapidement possible je viens de lui adresser un courrier en LRAR lui demandant de justifier ses absences avant de lui adresser le courrier je lui ai demandé des explications ..... il n'a pas de justificatif !!!, pensez vous que j'ai assez d'éléments pour lui mettre une mise à pied et le licencier, le domaine de la coiffure est particulier, les absences nous pénalisent fortement.

Dans l'attente de vos réponses Merci d'avance

Par **P.M.**, le **20/11/2014** à **13:14**

Bonjour,

S'il y a des absences injustifiées, il semble que vous ayez assez d'éléments mais vous ne pouvez pas invoquer des faits remontant à plus de 2 mois et même, si vous voulez procéder au licenciement pour faute grave à un délai restreint de l'ordre d'un mois...

Par **jedai**, le **20/11/2014** à **13:22**

Tres bien, donc en reprenant les absences de ce mois de novembre il est à 20h je peux le licencier?

Si oui si il se dirige vers les prud'hommes y a t il des risques pour nous en sachant que nous allons respecter la procédure de licenciement.

Est il possible de lui mettre une mise à pied immédiatement et si oui combien de temps?

Désolé de vous poser toutes ces questions mais la santé financière de ma société n'est pas bonne et je souhaite faire le nécessaire très rapidement.

Par **P.M.**, le **20/11/2014** à **13:29**

On ne peut pas préjuger une affaire éventuelle et cela a toujours un caractère aléatoire mais en agissant dans les règles vous mettez la maximum d'atouts pour votre cause...  
Vous pourriez éventuellement prononcer une mise à pied conservatoire immédiate en même temps que la convocation à l'entretien préalable laquelle durerait tout le temps de la procédure de licenciement pour faute grave...

Par **jedai**, le **20/11/2014** à **13:40**

Tres bien je vous remercie pour ces informations.  
Donc si je comprends bien Je lui ai adressé un courrier aujourd'hui pour lui demander de justifier ses absences et maintenant concernant les démarches à suivre et les délais :  
Je dois le reconvoquer pour l'écouter me redire qu'il n'a pas de justificatif.  
Lui signifier sa mise à pied.  
Le convoquer pour un entretien licenciement.

Concernant les délais pouvez vous m'en dire un peu plus, si possible ou suis je obligé de prendre un avocat pour cela. Mon budget est presque nul je n'ai pas les moyens.

Par **P.M.**, le **20/11/2014** à **16:07**

Je pense que lors de votre demande au salarié de justifier de ses absences, vous lui avez fixé un délai...  
Si le salarié ne peut pas justifier ses absences ou s'il ne vous répond pas dans le délai fixé, vous pourriez donc le convoquer dans les formes légales à l'entretien préalable à sanction pouvant aller jusqu'au licenciement par lettre remise en main propre contre décharge ou recommandée avec AR lequel ne peut avoir lieu moins de 5 jours ouvrables pleins entre la réception de la convocation et la date fixée donc, le premier jour ne comptant pas et le dernier se terminant à minuit et à cette occasion prononcer une mise à pied conservatoire...  
Vous n'avez pas à prendre un avocat à ce stade mais pourriez vous faire conseiller notamment pour ce que doit contenir la convocation à l'entretien préalable et comment il doit se dérouler, je vous propose [ce dossier](#)...

Par **jedai**, le **20/11/2014** à **17:10**

Comme je suis novice dans ces procédures j'ai complètement oublié de préciser un délai pour qu'il se justifie. je vais lui adresser une lettre demain.  
Je me suis entretenu avec un avocat il me demande de passer à son bureau car le cas est complexe (je pense que c'est aussi pour payer des honoraires) et que le licenciement sans avertissement au préalable est risqué. il me dit que comme il n'a jamais eu d'avertissement auparavant... Du coup je ne sais plus quoi faire mais je n'ai pas forcément les sous pour

payer un avocat pour gerer cela

Par **P.M.**, le **20/11/2014** à **18:00**

Il n'y a jamais eu aucune obligation de sanctionner un salarié par des avertissements avant de procéder à un licenciement sauf disposition particulière à la Convention Collective si la faute que le salarié est suffisamment grave et répétée pour motiver un licenciement...

Par **Pierre DRH**, le **21/11/2014** à **12:07**

Bonjour,

Les prud'hommes sont toujours un risque pour une TPE ou petite PME. Il faut savoir que le doute profite au salarié...

Il est vrai qu'il n'y a pas d'obligation qu'il y ait eu un ou plusieurs avertissement avant un licenciement pour faute. Mais dans le cas soumis, il y a eu une sorte de tolérance de l'employeur pendant plusieurs mois sur des absences non justifiées ; le salarié pourra prétendre que les absences étaient autorisées ou acceptées par l'employeur. Dans ces circonstances, je suis de l'avis de l'avocat, mieux vaudrait donner un avertissement au salarié pour cette fois ci et ne plus rien tolérer, avant de passer à un licenciement si les absences injustifiées se renouvellent.

Par **P.M.**, le **21/11/2014** à **12:46**

Il me paraît davantage possible de pouvoir invoquer une désorganisation d'une TPE ou petite PME causée par des absences injustifiées...

Je vois mal le salarié, s'il engage un recours, venir dire que ce ne sont pas que ces seules fautes qu'il a commises et que comme elle n'ont pas été sanctionnée, il se croit autorisé à en commettre d'autres...

Par ailleurs, dans un premier, si l'on préfère opter pour une autre sanction, plutôt qu'un simple avertissement, il est possible de prononcer une mise à pied disciplinaire après l'entretien préalable...