



Licenciement pour absence injustifiée

Par **Rafga56**, le **18/01/2020** à **12:40**

Bonjour,

J'ai repris le travail lundi, j'étais supposé commencer à 7h30 sauf qu'en arrivant au travail (sans avoir pointé) on nous annonce qu'il y a un problème d'eau et qu'on va devoir commencer plus tard. Je me suis repris après un arrêt technique ça peut arriver. Nous patientons tous dans le froid jusqu'à 9h45 pour qu'on nous dise, rentrer chez vous, on ne peut pas démarrer. Je rentre donc chez moi.

Le lendemain, je me présente à 7h30 au travail, surprise, on nous dit qu'il y a un problème qu'ils reviennent vers nous à 8h. On attend jusqu'à 8h, surprise, on nous dit que dans 30 minutes ça sera bon. Sauf que, connaissant parfaitement le processus, je sais pertinemment que le temps de régler le problème, on ne pourra pas démarrer avant au moins 9h30 minimum, donc encore 2h d'attente. On nous ment ouvertement pour nous faire rester.

S'en est trop pour moi, je n'attends pas et rentre chez moi, sans aller chez le médecin, ni justifié mon absence.

Je reviens au travail normalement le lendemain. Je suis donc convoqué pour un possible licenciement. Ont-ils le droit de me licencier sachant que je ne connaissais pas mes horaires de travail ?

Cdtb

Par **Visiteur**, le **18/01/2020** à **19:43**

Bonjour

Personnellement, sauf antériorité très négative, je ne pense pas à une absence injustifiée vu le cas de force majeure justifiant partiellement l'absence, car pour en arriver là c'est après 48h d'absence que l'employeur met en demeure de se justifier au salarié par lettre recommandée AR, pour demander de reprendre immédiatement le poste de travail et informer des risques encourus en cas de refus.

Vous risquez néanmoins une sanction disciplinaire.

Par **P.M.**, le **18/01/2020** à **20:06**

Bonjour,

En tout cas l'employeur a le droit d'engager une procédure disciplinaire puisqu'il en a ce pouvoir mais celui-ci s'exerce sous le contrôle du Conseil de Prud'Hommes s'il en est saisi...

Il ne s'agit pas de vous mettre en demeure de reprendre le travail puisque vous vous y êtes présenté(e)...

L'important déjà c'est de vous faire assister lors de l'entretien préalable, ce que je vous conseillerais, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Ensuite, si une sanction était prononcée, ce serait donc à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes en fonction des antécédents disciplinaires et du contexte ainsi que des éléments fournis par chacune des parties puisque vous nous dites notamment que l'on vous faisait attendre dans le froid car de respecter les directives de l'employeur a ses limites suivant les conditions dans lesquelles elles sont mises en oeuvre...