Image not found or type unknown

Licenciement pour faute grave

Par **Gaeli**, le **12/07/2016** à **10:27**

Bonjour,
Mon ami a reçu une lettre d'entretien préalable à un licenciement au retour d'un week-end pendant lequel il était en repos (il travaille dans la restauration).
Sur cette lettre il est notifié "Suite à vos agissements du 2 juillet 2016, nous sommes amenés à envisager à votre encontre une mesure de licenciement".

Mon ami était absent ce jour car en repos, de plus il n'a pu passé ce jour à son travail car nous sommes partis en week-end les 2 et 3 juillet. Il n'a pas travaillé non plus le 1er juillet.
Ses repos ont été notifiés sur le planning et vus par sa direction.

Ma question est : peut-on licencier une personne pour faute grave, en lui reprochant des faits un jour où il est en repos, et donc absent de son poste ?

Lors de l'entretien, ses patrons peuvent-ils lui reprocher d'autres choses commises hors du 2 juillet ou doivent-ils relatés uniquement les faits qui se sont passés le 2 juillet (comme cela est mentionné dans la lettre) ?
Il a été mis à pied de suite le lundi 4 juillet. Le lundi est son jour habituel de repos car le restaurant est fermé.
Mon ami s'est quand même rendu ce jour au bureau pour passer ses commandes et il s'est vu remettre sa lettre de convocation à l'entretien préalable ce jour.

Il ne compte pas ses heures, le repos légal n'est jamais respecté non plus (11h de repos normalement mais en quittant à 2h du matin et en reprenant à 10h ! où sont les 11h légales ?)
Ses jours de repos sont le lundi et mercredi mais il est obligé de passer ses matins là pour passer les commandes aux fournisseurs donc 1 journée de repos en moins.
Lors de ses pauses ou de ses repos il est toujours appelé par téléphone par ses patrons pour le travail, parfois même à 5h du matin ou tard le soir vers 22h/23h ou pendant nos heures de repas...
Que pouvons-nous faire ?

Merci pour votre aide et vos lumières

Par **P.M.**, le **12/07/2016** à **10:44**

Bonjour,
Pour l'instant le salarié n'est pas licencié et je lui conseillerais avant tout de se faire assister

lors de l'entretien préalable 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...
On ne peut pas savoir quels faits seront reprochés et même s'ils sont constitutifs d'une faute grave même s'il y a mise à pied conservatoire...
La contestation et les recours viendraient après sans les anticiper...

Par **Gaeli**, le **12/07/2016** à **10:47**

Merci pour votre réponse.
J'en saurais un peu plus cet apres-midi. IL a son entretien aujourd'hui.
Il se fait bien sûr, assisté par un représentant du personnel.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés