



Licenciement pour faute grave , car j ai garde mes enfants

Par Sabersaber

Bonjour mon employeur me convoque pour un entretien préalable de licenciement suite a une absence d une semaine signalé a mon supérieur lié a la garde de mes enfants car la nourrice avait le covid . J ai du rester chez moi pour garder mes deux garçons . Le jour de l entretien je leirs ai expliqué tous sa , quelque jours apres je recoit une lettre de licenciement pour faute grave . Je suis choqué au bout de 13 ans dans l entreprise, je me retrouve sans emplois et sans droit . Mon employeur peut il me licencié sur ces faits pour faute grave . Merci de m aiguiller car je suis perdu

Par kang74

Bonjour

Contrairement à ce qui a été dit, l'absence des moyens de garde d'enfant, n'est pas justifiée par la loi (contrairement à la fermeture administrative d'une école)mais vous pouvez essayer de prouver à votre employeur que c'était un cas de force majeure (pas forcément gagné, ça dépend de l'age des enfants, si vraiment nous n'aviez aucune autre possibilité) Cela justifie néanmoins une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.

Par contre, si vous n'avez jamais eu d' absences injustifiées, ni de sanction avec vos 13 ans d'ancienneté cela ne justifie pas forcément un licenciement pour faute grave (= vous voulez nuire à votre employeur).

Je rappelle qu'un seul jour d'absence peut justifier d'un licenciement...

Donc vous anticipez une contestation devant les prud'hommes en gardant tous les messages, tous les courriers (important : avec enveloppes).

Vous contactez dès maintenant un défenseur syndical ou un avocat.

Vous allez à cet entretien accompagné, comme cela est permis, par un représentant du personnel ou un conseiller du salarié .

Par janus2

Par contre, si vous n'avez jamais eu d' absences injustifiées, ni de sanction avec vos 13 ans d'ancienneté cela ne justifie pas forcément un licenciement pour faute grave (= vous voulez nuire à votre employeur).

Bonjour,

Il y a ici confusion entre faute grave et faute lourde. C'est la faute lourde qui suppose l'intention de nuire à l'entreprise, pas la faute grave.