



Licenciement abusif pour faute grave

Par **nello35**, le **09/11/2009** à **16:19**

Bonjour,rrnrnJe me permets de vous écrire car je vois que vous vou y connaissez en droit du travail.rnrnJ'ai mis mon ancien employeur au prud'homme car :rnrn- Le 21/11/2007, suite à mon appel téléphonique (je lui ai laissé un message car sur répondeur) pour lui signifier que j'étais malade et qu'il recevrait le certificat d'arrêt dès le lendemain, il m'a rappelé en me laissant un message : "J'ai bien reçu ton message, c'est pas la peine que tu reviennes travailler demain ni même les jours suivants car j'entame de suite une procédure de licenciement".rnrnAyant fait écouter ce message à ma compagne, elle la retranscrit par écrit et a établi une attestation sur l'honneur.rnrnDu coup, je n'ai pas été voir mon médecin pour qu'il me mette en arrêt (j'étais très perturbé) et ne voyant rien arrivé (courrier de sa part) , je me suis finalement mis en arrêt le 27/11 pour 3 jours (fin le 30/11)rnrnJ'ai finalement reçu ma convocation à l'entretien préalable au licenciement le 29/11 (elle datait du 28) pour un entretien le 10/12 (avec non respect de la procédure car pas de lieu de convocation, ni spécifié que je pouvais me faire assister, etc...))rnrnJe me suis présenté le 10 (seul) et là il m'annonce que je suis licencié pour faute grave pour absence répétées et injustifiées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise";rnrnIl est vrai que j'avais eu des absences justifiées auparavant et qu'il m'avait déjà fait 2 lettres d'avertissement à ce sujet. Mais il n'a jamais embauché une autre personne ni pendant , ni après mon licenciement;rnrnMis à part cela, il me doit des indemnités paniers, des heures sup, des maladies non maintenues (alors que droit local Alsace Moselle).rnrnLors de mon entretien, il ne m'a remis ni attestation assedic, ni certificat de travail, ni STC . J'ai reçu mon attestation ASSEDIC que fin mars 2008 suite à la 1er convocation aux prud'hommes pour conciliation et là le juge a ordonné à l'entreprise de me l'envoyer.rnrnBref, aujourd'hui, mon avocate dit que même s'il n'a pas respecté la procédure, le motif du licenciement peut être retenu (faute grave) alors que moi je veux plaider un licenciement de fait donc abusif suite à son message et avec l'aide de l'attestation de ma compagne.rnrnQu'en pensez-vous, est-ce suffisant?rnrnMERCIrrnrnLe 12/11/09, je rajoute : rnrnBonjour,rrnrnMerci pour vos réponses.rnrnJe vais essayer d'éclaircir certains points.rnrnLes absences ont toujours été

justifiées par des arrêts maladie. Quelques uns étaient justifiés que le jour suivant , ex : absent du 1 au 4, appel tél le 1 au matin pour prévenir l'employeur, visite chez le médecin que le 2 donc arrêt du 2 au 4. Il y a effectivement 1 jour qui n'est pas justifié.

Il n'y a jamais eu aucun entretien avant l'envoi des lettres d'avertissement.

Quant à l'attestation sur l'honneur, ok on laisse tomber. Dans ce cas, pourrions-nous pas mettre en avant le licenciement abusif car l'employeur n'a jamais embauché quelqu'un d'autres pendant mes absences ni après mon licenciement qui justifierait son motif de licenciement à savoir la faute grave dues à des absences répétées perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise.

Je crois qu'il appartient à l'employeur de prouver qu'il a bien embauché un salarié après moi pour me remplacer.

Doit-on porter notre défense là-dessus, c'est à dire l'article L1232-1 paragraphe 4, alinéa b) du code du travail.

MERCI pour votre réponse.