



Quels sont les droits d'un licenciement

Par **maudet**, le **17/11/2009** à **18:23**

Bonjour, mon fils travaillait dans un garage de mécanique et voilà qu'on lui a demandé si y prenait de l'essence dans les voitures qui partent à la casse et préférant être franch il leur a dit que oui ça arrivait comme ses collègues il l'ont licencié (4 ans d'ancienneté) quel sont ces droits ? merci .

Par **lili**, le **19/11/2009** à **17:52**

Bonjour, que voulez-vous savoir ? Quelles sont les indemnités auxquelles votre fils pourra prétendre ? Ou ses recours contre cette décision de licenciement ? Cordialement, Lili

Par **maudet**, le **19/11/2009** à **20:19**

bonsoir, Est-ce une faute grave ? Quels sont les recours contre cette décision ; pour l'instant ce n'est qu'une mise à pied suivie d'un licenciement, quels sont les indemnités qu'il pourra prétendre ? Est-ce qu'il doit faire toujours acte de présence au garage tant qu'il n'a pas reçu son courrier ! car son courrier il devrait le recevoir sous peu ? merci .

Par **lili**, le **20/11/2009** à **09:35**

Bonjour.

Je ne peux pas vous dire s'il s'agit d'une faute grave, je ne connais pas les consignes du garage, ce qui se fait habituellement à propos de l'essence, s'il y a déjà eu des rappels à l'ordre,... mais sachez que le juge n'est jamais tenu par la qualification des parties. Cela veut dire que l'employeur peut très bien considérer qu'il s'agit d'une faute grave, et le juge la requalifier en faute simple.

Pour ce qui est des indemnités, s'il s'agit d'un licenciement pour faute grave, votre fils n'aura droit qu'à ses indemnités compensatrices de congés payés s'il n'a pas épuisé tous ses droits.

Si l'employeur le licencie pour faute simple, il aura droit à l'indemnité légale de licenciement (ou conventionnelle si elle est plus favorable), l'indemnité compensatrice de congés payés, et l'indemnité compensatrice de préavis si son employeur le dispense de l'effectuer.

Normalement, avant de le licencier, l'employeur de votre fils doit le convoquer à un entretien préalable, auquel il a la possibilité de se faire accompagner. Votre fils aura à ce moment l'occasion de s'expliquer, et peut-être de faire changer d'avis son patron.

Enfin, votre fils est mis à pied, cela signifie qu'il ne doit pas aller travailler tant qu'il est suspendu (sous réserve que cette mise à pied lui ait été signifiée par écrit, sinon cela peut représenter un risque).

Bon courage à vous.