



Problème avec mon employeur

Par **Meline77**, le **28/12/2023** à **21:59**

Bonjour à tous et à toutes,

Je me permets de poser une question sur ce forum car j'ai un problème avec mon employeur et j'ai besoin de votre aide.

Je suis agente d'entretien des locaux auprès d'une société de nettoyage. Je suis en contrat de travail à durée indéterminée CDI.

D'après les retours clients, mon travail est bien fait, tout le monde est satisfait de moi.

Je dispose d'un véhicule professionnel mis à disposition par mon employeur (fourgonnette) contenant le matériel nécessaire pour mon travail de tous les jours. Cette fourgonnette est bien remplie de produits et matériels.

Malheureusement, il y a quelques jours, j'ai endommagé la voiture professionnelle dans un parking (frottements) en me rendant sur un site pour travailler. Ceci a donc eu lieu sur mon temps de travail. Il n'y a pas eu de blessés, ni de dégâts au niveau du parking.

Seule ma voiture de fonction a été touchée (cabossage, peinture).

C'est involontaire de ma part, je regrette ce petit accident, je suis habituellement très prudente.

Mon employeur souhaiterait mettre fin à mon contrat de travail et se séparer de moi sans utiliser le licenciement, selon lui. Il souhaiterait faire une rupture conventionnelle à l'amiable, chose que je refuse. Je souhaiterais rester dans l'entreprise.

J'ai reçu une lettre pour un entretien préalable (sanction) ou il est indiqué que cela peut conduire au licenciement (même si de vive voix, on m'a indiqué ne pas vouloir utiliser le licenciement). Je dois me rendre à un entretien dans une semaine pour signer officiellement le papier de rupture conventionnelle. Puis-je refuser cet entretien et ne pas m'y rendre étant donné que je refuse la rupture conventionnelle, s'il vous plaît ?

Mon employeur m'informe que si je refuse quitter l'entreprise, je devrais utiliser ma voiture personnelle pour travailler. Je possède une toute petite voiture personnelle, cela n'est malheureusement pas possible pour transporter tous les produits et le matériel. Cela va être très compliqué.

On m'informe que si je ne me rends pas sur les différents sites pour travailler avec ma voiture

personnelle, je serais considérée au motif "absence injustifiée sur le lieu de travail".

Je souhaiterais savoir quels sont mes recours, s'il vous plaît ? Que puis je faire ?

Je suis prise au piège par mon employeur qui fait tout pour me pousser en dehors de l'entreprise par une rupture conventionnelle.

Est il vraiment légal de m'obliger à utiliser ma voiture personnelle ?

Je n'ai pas fait exprès d'abîmer la voiture, et on veut me pénaliser. Je comprends la colère de l'employeur mais je ne veux pas me retrouver au chômage, j'aime mon travail.

Je suis vraiment perdue et je ne sais pas quoi faire.

Je vous remercie infiniment pour votre aide et vos réponses.

Cordialement

Par **janus2fr**, le **29/12/2023 à 08:32**

Bonjour,

Tout d'abord, vous n'avez aucune obligation d'accepter une rupture conventionnelle.

Pour ce qui est de la convocation à l'entretien, je vous conseille de vous y rendre en compagnie d'un assistant comme vous en avez le droit (la convocation doit vous le rappeler).

Concernant le véhicule, que dit votre contrat de travail ? S'il ne précise pas que vous devez utiliser votre véhicule personnel, vous n'avez pas à le faire.

Par **Marck.ESP**, le **29/12/2023 à 09:16**

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation, l'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation.

Le formalisme d'un entretien préalable est régi par l'[\[url=Le%20formalisme\]\[b\]article L 1232-2 du Code du travail.\[/b\]/url\]](#)

Si vous n'êtes pas assisté par un représentant du personnel, vous pouvez l'être par un conseiller du salarié. [Licenciement : qu'est-ce qu'un conseiller du salarié ? | Service-Public.fr](#)

L'employeur doit exposer les motifs de la décision envisagée et **recueillir vos explications**, en vous permettant de présenter vos éléments de défense en vous exprimant librement. Il est

recommandé de consigner par écrit les échanges ou arguments avancés par les deux parties et c'est APRES l'entretien préalable, après réflexion, que votre employeur doit prendre une décision et vous la notifier.

Juridiquement rupture conventionnelle ou licenciement ouvrent également le droit à l'A.R.E.

Par **janus2fr**, le **29/12/2023** à **09:25**

[quote]

Si vous n'êtes pas assisté par un représentant du personnel, vous pouvez l'être par un conseiller du salarié.[/quote]

Non, ce n'est pas cela.

Le recours à un conseiller du salarié n'est possible que s'il n'y a pas de représentant du personnel dans l'entreprise. S'il y en a, le salarié ne peut se faire assister que d'un membre du personnel de l'entreprise, représentant du personnel ou non.

Par **Cousinnestor**, le **29/12/2023** à **09:58**

Hello !

Je vous conseille de vous rendre à cet entretien pour sanction disciplinaire (assurez-vous du respect de la procédure par votre employeur... et faites-vous assister de préférence) mais à cette occasion refusez absolument d'aborder l'idée de Rupture Conventionnelle* puisque ce n'est pas l'objet de l'entretien décidé par votre employeur !!!

* qui d'ailleurs nécessite l'accord de l'employeur **ET** du salarié (or vous n'en voulez pas).

Avec cette perspective de sanction (pour des "frottement de carrosserie" !) votre employeur vous met la pression pour vous poussant vers une RC. Il met aussi la pression en vous disant que si vous restez dans l'entreprise vous devrez utiliser votre propre voiture pour travailler (sinon votre impossibilité de vous rendre sur sites sera prise pour un abandon de poste et donc comme une présomption de démission de votre part). A propos de vos déplacements sur sites pour assurer vos missions que prévoit votre contrat de travail ? Est-il muet ? Pouvez-vous reproduire exactement ce qu'il formule probablement pour vos déplacements ?

A+