



constat d huissier par l employeur

Par **titi35000**, le **20/02/2011** à **12:11**

Bonjour

je vous contact pour un petit renseignement

Je suis sapeur pompier volontaire depuis 24 ans et denièrement j ai demandé à mon employeur une autorisation d absence écrite pour formation pompier en vertue de la loi du 3 mai 1996 , la seule raison valable de refus pour l employeur est d évoquer un manque de personnel, hors sa réponse a été " pas de convention entre lui et le service d incendie de mon departement" après consultation de l inspecteur du travail qui est d accord avec moi, je ne me suis pas présenté à mon travail et me suis rendu à ces 3 jours de formation.

Le 2eme jours, un huissier s est présenté à la fin de la journée de formation car il a été mandaté par mon employeur en precisant à mon directeur de stage que l employeur lui avait précisé que j'étais en arrêt de travail et en même temps en formation pompier ce qui est faux. En aucun cas je n aurai envoyé d arrêt de travail et me serai présenté à une formation (il faudrait être fou) Loll . Puis je suis parti en intervention. Et je n ai pas pu voir ce monsieur et je n ai eu pour preuve de son passage que sa carte de visite laisse au centre de seceours Mes questions sont les suivantes : En prenant rendez vous avec l huissier qui est venu est ce que je peux avoir le motif écrit de son deplacement ?

Aurait il du m attendre afin de m expliquer la raison de sa venue ?

Ou aurait il du me laisser un document me precisant son deplacement ?

Car mes activites de pompier sont a titre privée donc mon employeur en fesant faire ce constat entre-t-il dans ma vie privée? de plus si comme il aurait precise a cet huissier j avais ete en arret maladie un médecin aurait peut etre plus aproprié afin de controler mon etat de santé?

Merci de vos reponse

cordialement

Thierry

Par **P.M.**, le **20/02/2011** à **13:06**

Bonjour,

A partir du moment où vous n'êtes pas en faute, à mon avis, vous n'avez rien à faire, car même si l'huissier transmet son constat à son client qui est votre employeur, il ne pourra pas s'en servir et en sera pour ses frais...

Même si cette activité est à titre privée, elle intervient sur votre activité professionnelle et je ne pense pas que cela vaille la peine de relever cela mais d'attendre sereinement la suite...

L'employeur ne pouvait pas faire un contrôle médical puisqu'il ne vous maintenait pas le

salaire...

Par **titi35000**, le **20/02/2011** à **16:43**

Bonjour

Depuis j ai ete convoque a sanction et j attends la sanction en elle même mais je suis tout a fait d accord avec vous dans le fait d attendre sereinement chose que je fait

Mais concernant le medecin il aurait ete plus judicieu pour l employeur de faire appel a un medecin mais vu qu il n existe pas d arret de travail cela aurait ete dur de faire deplacer un medecin

Mais un huissier je ne comprend toujours pas vu que je respectais la loi

Mais je vais attendre et j appliquerais la loi avec cet employeur comme je l ai toujours fait

Je vous remercie de votre reponse

Cordialement

Thierry

Par **P.M.**, le **20/02/2011** à **17:14**

Si vous le voulez on pourrait examiner le(s) motif(s) de la sanction lorsqu'elle vous serait notifiée...

Apparemment, si ce n'est pas indiqué que la sanction peut aller jusqu'au licenciement, ce ne pourra pas être le cas mais je vous conseillerais quand même de vous faire assister lors de l'entretien préalable par un représentant du Personnel s'il y en a dans l'entreprise...

Par **titi35000**, le **20/02/2011** à **19:02**

Bonsior

Pour faire suite a votre reponse

Sur la convocation il etait precise que la sanction pouvait allee jusqu a un licenciement mais en motif de convocation il etait ecrit: " faits graves" rien de plus precis donc motif tres vague

Je suis delegue du personnel s est pour cela que j ai precise au depart de mon sujet que l inspecteur du travail etait d accord avec la loi concernant mon absence

Merci encore pour vos reponses

Bonne soiree

Cordialement

Thierry

Par **P.M.**, le **20/02/2011** à **19:09**

L'Inspecteur du travail peut donner un avis même aux salariés qui ne sont pas protégés donc cela n'était pas évident que vous soyez Délégué du Personnel...

En tout cas, cela voudrait donc dire que celui-ci ne donnera pas l'autorisation indispensable

au licenciement...

En revanche, lors de la convocation à l'entretien préalable, l'employeur doit indiquer obligatoirement l'objet, sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, mais pas le motif...