Image not found or type unknown

Convocation suite à un refus de changement de planning le matin

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **12:12**

Bonjour,

Mon mari est chauffeur livreur employé en CDI à 35 h pour une blanchisserie.

Jeudi matin, mon mari à découvert sur son planning du jour, que son patron lui avait ajouté (à la main) des clients supplémentaires en plus de sa tournée habituelle (clients à traiter en fin de tournée). La livraison et le ramassage de ces clients lui aurait prit 1 h 30 de plus sur sa journée. Il a refusé de les faire et s'est tenu à son planning habituel en invoquant le fait qu'il devait emmener notre fils à un rdv médical et que si il avait été prévenu la veille il aurait prit ses dispositions pour pouvoir traiter ces clients supplémentaires. Suite à ça, le lendemain, mon mari à reçu une convocation avec AR pour un entretien en vue d'une sanction disciplinaire voire un licenciement (c'est ce qui est indiqué dans le courrier) car il a refusé de faire ce qui lui était demandé.
A savoir que dans les mêmes conditions, plusieurs de ses collègues ont déjà refusé et aucune sanction n'a été prise à leur encontre et aucune convocation.

L'employeur de mon mari a t'il le droit de faire ce qu'il a fait avec le changement de planning ? Ne doit il pas être prévenu au moins la veille ? Si il y a une sanction disciplinaire, est elle contestable ?
En cas de licenciement pour ce motif, est il contestable au prud'hommes ?

D'avance merci pour vos précieuses réponses.

Virginie.

Par **P.M.**, le **25/06/2016** à **16:43**

Bonjour,
Ce qui est important ce n'est pas de savoir si d'autres collègue ont fait la même chose sans être sanctionnés mais je conseillerais au salarié de se faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...
Il serait toujours temps ensuite de contester la sanction même si c'est un licenciement en apportant le maximum d'éléments y compris éventuellement par un certificat médical ayant

trait au rendez-vous du fils mais l'employeur peut faire effectuer des heures supplémentaires en prévenant à l'avance, le salarié peut refuser exceptionnellement lorsque c'est motivé...

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **18:33**

Merci pour votre réponse.
Effectivement, il est indiqué dans sa convocation qu'il a la possibilité de se faire assister par toute personne de son choix appartenant à l'entreprise. Mon mari envisage de se faire assister par un de ses collègue chauffeur, le seul en qui il a confiance.
A l'heure et la date prévue de la convocation, mon mari est censé être en livraison en Moselle soit à 300 km de la blanchisserie.
Dans la convocation l'employeur cite l'article L. 1332-2 du code du travail dans lequel il est indiqué que "Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction, il convoque le salarié en lui précisant l'objet de la convocation, sauf si la sanction envisagée est un avertissement ou une sanction de même nature n'ayant pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié."
L'employeur de mon mari a donné le motif de la convocation, doit-on comprendre qu'il envisage de le licencier ?

Par **P.M.**, le **25/06/2016** à **18:58**

C'est peut être une erreur de se faire assister par simple salarié qui ne soit pas protégé comme un Représentant du Personnel, même s'il accepte...
Puisque le salarié est convoqué, peu importe là où il aurait dû se trouver...
Il est sûr que l'employeur envisage un licenciement, sinon, il n'aurait pas indiqué que cela puisse aller jusqu'à cette sanction même s'il aurait dû se référer à l'art. L1232-2 du Code du Travail...

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **21:15**

C'est une erreur car son collègue risque des représailles?
Ok donc ça sera à l'entreprise de prendre les dispositions pour le remplacer ce jour là car étant donné qu'il doit commencer 4h du matin pour partir faire ses clients en Mozelle il lui serait impossible d'être présent à 8h30 pour le rendez vous...
D'accord merci c'est bien ce que l'on pensait... Et effectivement, le délai des 5 jours ouvrables entre la réception de la lettre et la date du rendez vous est respectée puisque le courrier est arrivé le 24 juin (partit le 23, jour du "litige" et mon mari est convoqué le 05 juillet.
A savoir aussi que ce jour là, mon mari avait envoyé un sms a son chef pour le prévenir qu'il ne pourrait pas traiter les clients qui avaient été rajoutés. Le sms est resté sans réponse et lorsque mon mari est rentré en fin de matinée sur son lieu de travail, il a avertit la secrétaire qui s'occupe de la relation client qu'il ne pouvait pas traiter les clients rajoutés et qu'il avait envoyé un sms à son chef à 8h mais qu'il n'avait pas eut de réponse. La secrétaire (qui est en couple avec le chef en question) lui a alors répondu qu'a 8h ils ne travaillent pas puisqu'ils commence a 9h....

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **25/06/2016** à **22:52**

Le collègue, simple salarié, n'aura pas la même liberté de parole et d'action qu'un salarié protégé, éventuellement plus habitué aussi à ce genre d'exercice...
Ce sera à l'entreprise de s'organiser effectivement mais il ne faudrait pas qu'il commette l'erreur de ne pas venir travailler le matin sans autorisation...
Je présume quand même que les sms ne s'effacent pas sous prétexte que le destinataire n'en prend pas connaissance immédiatement donc le chef a été prévenu apparemment le plus tôt possible...

Par **AUGUSTO**, le **25/06/2016** à **23:02**

Bonsoir
attention ! conserver les preuves des SMS si possible les imprimer. Sinon privilégier les envois par mails ou fax.
En cas de sanction écrite contester par AR...puis prud'hommes
si nécessaire.
bON COURAGE

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **23:21**

Bonsoir,
Merci pour vos precisions.
Effectivement mon mari a gardé le sms au cas où, il faut croire qu'il a eut raison...
Nous sommes d'accord sur le sms, ils ne s'effacent pas automatiquement...
En fait mon mari souhaite être accompagné par son collègue uniquement dans le but d'avoir un témoin de ce qui s'est dit durant l'entretien.
Merci Augusto nous contesterons en lettre avec AR et ca se terminera sûrement au prud'hommes pour contester le licenciement, si licenciement il y a, mais aussi car ils travaillent en heures de nuit et cela n'est pas déclaré ni a l'inspection du travail ni a la médecine du travail, il refuse de rembourser les frais professionnel et bien d'autres choses encore, la liste est longue malheureusement...

Par **P.M.**, le **25/06/2016** à **23:25**

Il ne s'agit pas de se précipiter pour contester la sanction s'il y en a une et avant, il faudrait déjà connaître son motif puis prendre conseils...
C'est bien le rôle de la personne qui assiste le salarié d'être témoin de ce qui s'est dit et de rédiger un compte-rendu mais je vous ai dit ce que j'en pense...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **23:30**

Pour le jour de la convocation, comment est ce qu'il doit procéder si son employeur ne l'informe pas de son planning le lundi soir au plus tard? Car il commence a 4h du matin et a 3h de route avant de livrer son premier client. Ca sera a lui d'appeler ou bien est ce que nous devrions notifier par courrier que cette convocation tombe au moment où il est habituellement en livraison et que par conséquent il demande comment est ce qu'il doit s'organiser?

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **23:35**

Nos messages se sont croisés.
Effectivement avant de contester nous nous assurerons que c'est contestable et je reviendrai sur le forum pour prendre conseil.
C'est vrai qu'il serait préférable que ce soit le délégué du personnel qui l'assiste mais mon mari ne veut pas car il ne lui fait pas confiance.

Par **P.M.**, le **25/06/2016** à **23:37**

Je lui conseillerais de prévenir son chef de sa convocation ou de son indisponibilité avec la plage horaire et qu'il faudrait qu'il en tienne compte pour établir son planning éventuellement par mail mais l'employeur devait le faire...

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **23:44**

Merci a ce moment là mon mari verra lundi si son chef lui en parle et dans le cas contraire il lui enverra un mail afin de l'avertir qu'il ne pourra pas faire sa tournée habituelle du mardi étant donné qu'il est convoqué.
Est ce qu'il faut une confirmation de lecture du mail ou le simple fait de l'envoyer suffit comme preuve?

Par **P.M.**, le **26/06/2016** à **00:05**

Le simple fait de l'envoyer suffit car il faudrait que le destinataire conteste son existence ce qui n'empêche pas de cocher la case pour demander une confirmation de lecture même si elle reste sans réponse...

Par **AUGUSTO**, le **26/06/2016** à **13:47**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour
Je suis content de la résistance de votre mari...puisque depuis longtemps ils voulaient s'en débarrasser sur la base de prétextes farfelus.
S'il ya eu absence de visite médicale demander immédiatement avec AR que cela se fasse avec ampliation à la:
-Médecine du travail,
-Le Médecin conseil de la CPAM,
-A l'inspection du travail.
Il faudra inverser à un moment donné harceler son harceleur.
Toutes ses preuves et dysfonctionnement réconforteront votre mari en cas d'éventuel "prud'hommes"...puisqu'ils démontreront une fois encore les manquements successifs de l'employeur. Ce dernier cherche des "preuves" pour licencier votre mari, il doit aussi commencer à rassembler ses "preuves" au cas pour rendre sa défense plus solide.
(POINT DE VUE). Bon courage !

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **14:44**

Ok pour le mail, merci!

En ce qui concerne les autres éléments, heures de nuit, visites médicales,frais professionnels etc, nous ne voulons pas mettre d'huile sur le feu, donc pour le moment nous gardons ça sous le coude et attendons de voir comment cela va se dérouler.
Lors de son entretien individuel (en début d'année), mon mari à demandé à son employeur si il serait éventuellement ouvert à une rupture conventionnelle car son travail de nuit nuisait à notre vie familiale, son employeur avait alors dit que si c'était son souhait, cela serait envisageable. Quelques semaines après, les choses ont commencé à se dégrader....

Par **P.M.**, le **26/06/2016** à **15:00**

Bonjour,
L'employeur essaie peut-être de se séparer du salarié à moindre frais encore qu'une rupture conventionnelle en invoquant éventuellement une faute grave mais vous avez bien fait de conserver des éléments autres...

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **15:14**

Oui c'est ce que nous avons pensé... Etant donné que l'employeur sait que mon mari est susceptible de demander une rupture conventionnelle, et que son porte monnaie est plein d'épines, nous ne serions pas étonnés que mon mari soit licencié pour faute grave car dans ce cas il touchera uniquement ses congés payés et rien d'autre... et aussi, il pourra remplacer mon mari par un contrat aidé (CUI CAE) avec subventions de l'état,subventions qu'il ne touche plus depuis que mon mari est en CDI...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **AUGUSTO**, le **26/06/2016** à **16:40**

attention piège à éviter si l'employeur à ce stade demande à vote mari de REformuler par écrit une demande de rupture conventionnelle. Il n'y donnera pas suite et l'utilisera contre lui en cas de désaccord profond voir procès. Puisqu'il soutiendra que le salarié s'est mal comporté dès lors qu'il a refusé d'accepter sa demande de rupture conventionnelle (piégée).
A savoir que l'employeur n'est pas obligé d'accepter une demande de rupture conventionnelle tout comme le salarié.
Sinon exiger de lui une demande écrite si un tel scénario revenait dans le jeu.
Bon courage!

Par **P.M.**, le **26/06/2016** à **16:46**

L'employeur ne peut plus demander au salarié de reformuler une demande de rupture conventionnelle puisque la procédure de licenciement est engagée et elle n'aurait pas de valeur...

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **16:57**

Ok, en fait la rupture conventionnelle à simplement été évoquée mais il n'y a pas eut de trace écrite. Et là comme in disais, si il peut se débarrasser de mon mari à moindre frais, il ne va pas se gêner... Et dans l'éventualité où il prévoit ça dans le but de la refuser, mon mari demandera à ce que ce soit lui (son employeur) qui en fasse la demande.

Par **P.M.**, le **26/06/2016** à **17:56**

De toute façon comme je vous l'ai dit, il ne peut plus être question de rupture conventionnelle tant que la procédure de licenciement n'est pas achevée et effectivement, le salarié peut simplement refuser de rédiger toute demande dans ce sens...

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **18:37**

Oui effectivement. Mais peut on considérer que c'est une procédure de licenciement car cela n'a pas ete énoncé clairement dans le courrier. Il est indiqué en objet : "convocation".
Voici la lettre :
"Suite à la non livraison de notre client **** prévue le 23 juin, nous envisageons de prendre à votre encontre une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture de votre contrat de travail à durée indéterminée.
Aussi en application de l'article L.1332-2 du code du travail, nous vous convoquons a un entretien qui aura lieu le 5 juillet 2016 a l'adresse suivante : ***** a 8h30 avec *****.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Au cours de cet entretien, nous vous exposerons les motifs de la décision que nous envisageons de prendre a votre encontre et nous tecevrons vos explications sur les faits qui vous sony reprochés.
Nous vous rappelons que vous avez la possibilité se vous faire assister de toute personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise.
Veuillez recevoir Monsieur.... blalbla...

Il parle d'un seul client alors qu'il en avait rajouté 3...

Par **P.M.**, le **26/06/2016** à **18:48**

En tout cas c'est une procédure disciplinaire et il n'y a pas d'autre rupture possible d'un CDI à l'initiative de l'employeur qu'un licenciement même si l'absence de ce mot pourrait valoir à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes une condamnation pour vice de procédure...
Si effectivement, l'employeur était tenté de proposer au salarié une rupture conventionnelle, je lui conseillerais de la refuser au moins dans un premier temps avant que la procédure ne soit achevée...
Je ne sais pas si le salarié a conservé la liste des clients à livrer avec ceux en supplément...

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **18:59**

Merci donc si j'ai bien compris ce que vous me dites, si au terme de l'entretien, l'employeur dit a mon mari qu'il sera licencié a partir de telle date il y aura vice de procédure ?
Malheureusement mon mari n'a pas de copie de son planning mais il se rappelle parfaitement des clients qui étaient rajoutés.

Par **P.M.**, le **26/06/2016** à **19:08**

Il pourrait y avoir vice de procédure mais cela ne suffirait pas à remettre en cause la validité du licenciement que normalement l'employeur ne peut pas annoncer lors de l'entretien préalable puisqu'il doit encore se réserver 2 jours ouvrables après...
En matière juridique, l'essentiel est une question de preuves et la mémoire d'une des parties ne suffit pas si ce n'est pas reconnu par l'autre...

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **19:18**

D'accord, merci beaucoup pour votre gentillesse et votre patience.
Nous verrons donc ce qu'il va en ressortir ce jour là et nous aviserons par la suite.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **26/06/2016** à **19:32**

Si vous vouliez revenir nous tenir au courant, ce serait avec attention que nous prendrions connaissance de la suite...

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **19:44**

D'accord je viendrai vous dire ce qu'il en est ressortit avec plaisir. J'aurais surement encore besoin de vos précieux conseils.
Je ne cloture pas le sujet pour le moment.

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **20:09**

Encore merci!
Bonne soirée.
Cordialement
Virginie

Par **virginie1207**, le **02/08/2016** à **09:59**

Bonjour,
Je viens vous donner des nouvelles.

L'entretien de mon mari ne s'est pas très bien passé, le ton est monté des 2 cotés. Mon mari a cherché à se défendre en parlant du sms mais son employeur lui a dit qu'il ne voulait pas en entendre parler et qu'il est fautif car il aurait dû trouver un chauffeur pour le remplacer. Mon mari lui a donc dit que quoi qu'il dise pour se défendre il resterait coupable et qu'il fasse ce qu'il a à faire.
Son entretien était le 5 juillet, à ce jour, mon mari n'a toujours pas eut sa sanction et il est actuellement en congés jusque dimanche.
Cordialement
Virginie.

Par **P.M.**, le **02/08/2016** à **11:03**

Bonjour,
L'employeur a au maximum un mois après l'entretien préalable pour éventuellement notifier la sanction...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **virginie1207**, le **02/08/2016** à **11:26**

Bonjour
Merci ca nous amène donc au 5 août. En revanche, est ce que vous pourriez me préciser si c'est le courrier qui doit dater max au 5 août ou l'envoi du recommandé ou sa réception ?
Merci.

Par **P.M.**, le **02/08/2016** à **11:38**

C'est la date d'envoi...

Par **virginie1207**, le **02/08/2016** à **11:39**

Ok merci car je n'avais rien trouvé à ce sujet.

Par **virginie1207**, le **09/08/2016** à **11:10**

A ce jour toujours aucun courrier, la factrice vient de passer

Par **P.M.**, le **09/08/2016** à **13:11**

Bonjour,
J'espère que l'employeur a renoncé à toute sanction, c'est ce que l'on peut penser maintenant puisque l'entretien préalable a eu lieu le 5 juillet 2016 et qu'il avait un mois pour en notifier une..

Par **virginie1207**, le **09/08/2016** à **13:41**

Bonjour
Oui nous aussi on espère mais là si on n'a rien demain il sera hors delai.
Est ce qu'il n'est pas obligé de notifier le fait qu'il ne donne pas de sanction (si toutefois c'est le cas).

Par **P.M.**, le **09/08/2016** à **16:07**

Il n'y a pas d'obligation formelle pour l'employeur de notifier que finalement il n'y a pas de

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

sanction mais s'il le faisait hors délai, celle-ci serait nulle...

Par **virginie1207**, le **10/08/2016** à **13:46**

Bonjour,
D'accord merci. Je pense que nous pouvons respirer, rien au courrier aujourd'hui. :)
Mon mari m'a dit qu'une de ses collègues à reçu une mise à pied 2 mois après son entretien... elle n'a pas contesté et a prit la sanction. Si la sanction arrive hors délai, c'est la même procédure pour contester?

Par **P.M.**, le **10/08/2016** à **14:43**

Bonjour,
La demande d'annulation devrait se faire par lettre recommandée avec AR puis s'il le faut, devant le Conseil de Prud'Hommes pour obtenir aussi le paiement de cette période si la mise à pied disciplinaire est effectuée, si la prescription n'est pas passée (3 ans)...
S'il s'agit d'un licenciement le délai de prescription est de 2 ans...

Par **virginie1207**, le **10/08/2016** à **14:49**

Bonjour,
Merci beaucoup pour toutes ces précisions.

Par **DRH 75**, le **10/08/2016** à **15:01**

Bonjour,
Juste une précision : vous dites "Si la sanction arrive hors délai", or ce n'est pas la date d'arrivée, mais la date d'envoi qui est prise en compte. Un employeur n'est pas responsable d'un délai postal.
Ceci étant, la poste n'étant pas en grève en ce moment, il semble très peu probable qu'une lettre de sanction arrive maintenant.
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **10/08/2016** à **15:50**

C'est ce qui a été répondu dans le sujet que c'est la date d'envoi qui doit être prise en compte et c'est bien pour cela que l'intéressé et moi-même avons tenu compte des délais postaux prévisibles...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés