



## licenciement pour conduites continues

Par **olivier34**, le **16/04/2010** à **18:07**

Bonjour,

Une société de transport routier de marchandises peut-elle licencier un employé qui commet régulièrement des conduites continues (+ de 4h30 de conduite sans coupure) alors que ce dernier (ainsi que ses collègues de travail), en fonction de la charge de travail qui lui est demandé, commet ces infractions depuis 5 ans (dans la même société). Cette infraction, si grave soit elle, n'a pourtant jamais été sanctionnée par quelconque courrier avec a/r mais juste par une baisse du montant de la prime qualité (20,30% de 60 euros !!) et par la signature du salarié d'un document qui atteste de la conduite continue qui décharge (paraît-il ?) l'entreprise de toutes responsabilités. Pour toute réaction à cette infraction, l'entreprise place le salarié, dans un premier temps, en mise à pied conservatoire pendant 20 jours ouvrés; au cours de cette période, 10 jours après le premier jour de mise à pied a lieu l'entretien préalable au licenciement et 5 jours plus tard, la lettre de licenciement est reçue avec a/r mais sans attestation de l'employeur ni solde de tout compte; on informe que le salarié peut récupérer ces documents sous 5 jours. En résumé, est ce que le délit de conduite continue peut être puni par un licenciement pour faute grave sans de véritables avertissement préalable ( et monnaie courante dans l'entreprise!) et est ce que la procédure de licenciement a t'elle été correcte. Par avance, merci.

Par **miyako**, le **16/04/2010** à **22:43**

Bonsoir,

conduire en continuité ,sans respecté les repos obligatoires ,et une infraction au code de la route mettant en danger la sécurité ,voir le vie ,des autres usagers et du chauffeur lui même. Même avec une décharge ,l'employeur reste responsable des agissements de son salarié durant son travail.

Cependant ,si le salarié arrive à démontrer que l'employeur fait pression sur lui pour ne pas respecter les temps de conduite,l'employeur pourra alors être sévèrement condamné.

Si lors de la signature de la décharge de responsabilité ,l'employeur avait averti le salarié sur les risques encourus,alors la lettre de licenciement faute grave paraît justifiée.

Il faut voir ,les motifs contenus dans la lettre.

Amicalement vôtre

suji Kenzo conseiller RH conseiller technique au BIT