



Fautes vraiment graves? mise à pied justifiée?

Par **Soprostar**, le **26/01/2015** à **01:36**

Bonjour,

Je viens de m'inscrire ici et m'adresse à vous car je crois avoir besoin de conseils. Je vais tenter de décrire au mieux ma situation.

Je travaille depuis un an 1/2 en CDI de nuit (3h00-9h00) à temps plein dans une entreprise de portage de presse dont la mission consiste à livrer les journaux d'un quotidien régional très connu à ses abonnés particuliers.

Mon rôle au sein de cette entreprise est de livrer les paquets de journaux vers des points de chute où ils sont récupérés par des porteurs, et de remplacer ensuite les porteurs absents de leur tournée, que ce soit prévu ou non, pour assurer l'acheminement du journal aux abonnés quoiqu'il arrive.

Je suis donc souvent amené à livrer le journal sur des tournées que je ne maîtrise pas et à des heures de pointe en pleine circulation, étant donné que je dois en moyenne assurer une tournée 1/2 par jour.

Bien que les porteurs travaillent avec leurs propres véhicules, nous les "employés de maintenance" avons à notre disposition des véhicules appartenant au groupe de presse dont notre société dépend, plus précisément des petites citadines et des utilitaires légers (c'est important pour la suite).

Nous sommes donc une équipe de cinq à six personnes selon les jours, et chaque matin nous prenons chacun possession d'un véhicule dans le parc auto du journal, sachant que les trois utilitaires sont utilisés tous les jours par notre boîte exclusivement et que nous complétons avec des petites citadines.

Les utilitaires devraient servir uniquement à acheminer des paquets de journaux vers les points de chute, seulement le journal refuse de mettre à notre disposition assez de véhicules, nous sommes donc contraints de les utiliser pour effectuer les tournées également.

Je dois préciser que les utilitaires me sont quasiment attribués tous les jours, contrairement à mes collègues, ce qui rend le travail bien plus difficile.

Depuis peu nous avons pour mot d'ordre d'effectuer les tournées le plus vite possible, et de restituer les véhicules dans un état irréprochable, et si le moindre incident est constaté, nous nous voyons accablés d'un avertissement, au bout de trois la sanction tombe, c'est la mise à

pied ou à la porte.

Etant donnée l'utilisation qui est faite des véhicules, dans les conditions que j'ai décrites plus haut, il est quasiment impossible de les garder en bon état.

J'ai déjà reçu deux avertissements, le premier pour un pare-choc décroché, le deuxième pour un dégât causé au circuit d'essence, ayant entraîné une fuite.

La semaine dernière j'ai cassé un rétroviseur et j'ai donc reçu aujourd'hui un courrier recommandé ("nous avons une fois de plus constaté un comportement inadmissible de votre part etc.") pour me convoquer à un entretien avec le directeur de la boîte pour une explication, avant la décision d'une sanction, ce qui se traduira très probablement par une mise à pied, comme c'est déjà arrivé à un de mes collègues.

Maintenant, les questions, raison de ma présence ici :

-est ce que les faits énoncés ci-dessus constituent vraiment une faute assez grave pour écoper d'une mise à pied, voire d'un licenciement selon vous? Où est ce que le comportement de mon employeur vous paraît aussi aberrant qu'à moi?

-Comment puis-je me défendre, seul face à mon employeur? Je ne vois pas en quoi mes seules paroles pourront influencer sur une décision qu'il a sûrement déjà prise.

-Le courrier stipule que je peux demander la présence d'une personne de l'entreprise, pensez-vous que ce soit utile et préférable? Une déléguée syndicale m'a déjà demandé de faire appel à elle le jour où ce cas se présenterait.

-En cas de sanction avérée, si je veux contester, quels sont mes recours?

ps : mon collègue a pris une mise à pied de 15 jours pour les mêmes motifs, ce que je trouve énorme

Merci de m'avoir lu .

Par **P.M.**, le **26/01/2015** à **11:16**

Bonjour,

Je vous conseillerais vivement de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel...

Si la convocation n'indique pas que la sanction peut aller jusqu'au licenciement, il ne peut pas normalement être notifié...

Si la sanction est une mise à pied disciplinaire, sa durée maximale doit être prévue au règlement intérieur...

C'est le Conseil de Prud'Hommes qui pourrait apprécier des faits et de la sanction s'il en était saisi...

Par **Soprostar**, le **28/01/2015** à **10:26**

Ma convocation indique bien un éventuel licenciement...pour un pare choc tordu et une coque de rétroviseur cassés...c'est vraiment du grand n'importe quoi, et bien sûr ces gens n'ont aucune idée du travail effectué sur le terrain