



Besoin conseil: licenciement?

Par **besoindeconseil**, le **01/11/2009** à **16:54**

Bonjour,

j'ai besoin de conseil: je suis employé en tant que chauffeur poids lourd depuis 4ans dans une société. Mercredi dernier je n'ai pu me rendre au travail pour des raisons personnel, et je n'ai pu prévenir mon employeur. le lendemain matin, j'ai appelé mon responsable pour lui expliqué le pourquoi de ma non présence lors de ma tournée de la veille. lors de cette conversatn il m'a dit qu'il allait réfléchir à la sanction et me tiendrat au courant. hier(samedi) j'ai reçu un courrier me convoquant la semaine prochaine, dans ce courrier, on me dit que c'est pour prendre une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement et que je peux être accompagné d'un employé de l'entreprise. alors maintenant je me pose beaucoup de question: Ont ils le droit de me dire par qui je dois être accompagné " personne travaillant dans la société" ou puis je me faire accompagner par qui je veux?

ONT ils le droit de me licencier pour faute? sachant que c'est la première fois que je commet une faute?

quels sont mes recourt? car si ce jour là on me dit de signé des papier pour un licenciement pour fautes, ai je le droit de refusé?

Je vous remercie d'avance pour vos réponse

Par **jeetendra**, le **01/11/2009** à **20:08**

[fluo]ORDRE DES AVOCATS

Palais de Justice à PONTOISE (01.34.35.26.26)[fluo]

Bonsoir, contactez l'Ordre des Avocats du Val d'Oise à Pontoise pour une consultation juridique gratuite avec un avocat concernant votre convocation auprès de l'employeur, si votre

entreprise n'est pas dotée de représentant du personnel (syndicat), dans ce cas vous êtes libre de choisir le conseiller qui pourra vous assister si vous le souhaitez dans le cadre votre entretien préalable, à la condition que cette personne soit choisie sur la liste préfectorale. Courage à vous, bonne soirée.

[fluo]Comment se préparer à un entretien préalable au licenciement ?[/fluo]

Vous venez de recevoir une lettre vous convoquant à un entretien préalable au licenciement... Abasourdi, vous ne savez comment réagir, partagé entre colère et accablement. Mais sachez que tout n'est pas perdu :

certes le licenciement est probable mais les législateurs ont instauré un entretien préalable afin de vous protéger. Ainsi, cet échange peut se révéler décisif pour la suite des événements :

de bons arguments, une attitude conciliante, des propositions constructives pourraient peut-être retourner la situation en votre faveur...

La procédure légale

Tout employeur envisageant de rompre un CDI après la période d'essai est tenu de convoquer le salarié à un entretien préalable avant de prendre toute décision. Cet entretien doit permettre au salarié de soumettre ses arguments pour tenter d'éviter le licenciement.

L'employeur ne doit pas arriver convaincu et doit se laisser un délai de réflexion d'un minimum de deux jours ouvrables à l'issue de l'entretien. Ainsi, s'il apparaissait que le licenciement était déjà décidé avant la tenue de l'entretien, la procédure serait considérée comme irrégulière. Lors de l'entretien, l'employeur est tenu d'indiquer ses motifs et d'écouter les explications du salarié.

Il ne peut refuser de communiquer au salarié un document lié aux reproches qui lui sont faits, ni de faire de nouvelles vérifications. Cette rencontre ne peut être remplacée par une conversation téléphonique, un échange de courriers ou un entretien informel.

Elle doit être menée par l'employeur ou par un représentant, il peut se faire seconder par un autre salarié mais cette assistance doit se limiter à une seule personne.

La vocation de l'entretien préalable Cette mesure protectrice a été créée en faveur du salarié : l'objectif est d'instaurer un dialogue pour trouver une solution alternative au licenciement. Certes la réalité peut se révéler plus ardue que ne le laissent paraître les textes, le salarié étant dans une situation particulièrement pénible, mais il n'en reste pas moins qu'il s'agit d'une opportunité à saisir...

« Nous conseillons au salarié de se rendre à l'entretien préalable, même s'il s'agit d'un moment difficile, souligne Marie-Christine Agal, avocate en droit du travail au sein du cabinet Lamy Lexel.

Cette procédure permet de mieux comprendre les motifs du licenciement et de ne pas partir sur un non-dit. Il arrive parfois que cet échange convainque l'employeur de garder le salarié.

Celui-ci peut, par exemple, choisir une sanction moins lourde s'il s'agit d'un licenciement pour faute... »

La préparation

Un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation et la tenue de l'entretien. Vous pouvez ainsi réfléchir aux motifs probables du licenciement, préciser vos objectifs et préparer vos arguments avec soin.

Il est recommandé de prendre un conseiller pour vous assister : « Un conseiller facilitera la prise de recul, explique Marie-Christine Agal. Il pourra aider le salarié à préparer l'entretien et à avancer des arguments.

Dans tous les cas, il sera un témoin précieux pour garantir le respect de la procédure. » Autre préparation à ne pas négliger : bien prendre connaissance de vos droits. Vous devez être à même de remarquer tout vice de procédure pour le tourner en votre faveur le cas échéant.

La rencontre

Au cours de l'entretien, commencez par interroger votre employeur sur ses raisons : bien souvent, les causes sont multiples, veillez donc à bien faire le tour de la question. Demandez également si des solutions alternatives ont été envisagées et comment vous seriez remplacé.

Marie-Christine Agal précise : « nous conseillons aux salariés de bien écouter leurs employeurs, de préparer à l'avance les questions qu'ils souhaitent poser et de prendre des notes lors de l'entretien » Puis avancez à votre tour vos arguments.

Dans le cas d'un licenciement pour faute, si vous contestez les griefs qui vous sont reprochés, trouvez des preuves concrètes pour renforcer vos allégations. Si vous reconnaissez votre faute, il faut, bien sûr, être prêt à faire des concessions : proposez vous-même des sanctions alternatives et garantissez qu'il n'y aura pas de deuxième fois.

N'oubliez pas qu'un licenciement peut coûter cher à l'employeur : désorganisation de l'équipe, futur recrutement à prévoir, indemnités éventuelles,... Un point à tourner en votre faveur. Dans tous les cas, gardez votre sang froid. Adoptez une attitude calme et conciliante, tout en restant toujours vigilant pour bien faire respecter vos droits.

[fluo]keljob.com[/fluo]

Par **besoindeconseil**, le **01/11/2009 à 21:01**

bonsoir, je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à mes questions. toutefois je me demande toujours si mon employeur a le droit d'invoqué la faute grave pour une seule absence injustifié, sachant que la tournée que je devais faire ce soir là a été faites par un collègue et que je n'ai pas fait un grand tord à mon employeur.? je sais que j'ai eu tord et je l'ai dit à mon responsable le lendemain, je pensais lorsqu'il m'a parlé de sanction qu'il allait me supprimé ma prime d'assiduité de 550euros ce qui équivaut à 1tiers de mon salaire et je trouvais cela juste. mais là pour une seule absence en 4ans je trouve que c'est exagéré de me licencier.

Alors je repose ma question : on ils le droit de me licencier pour une seule absence? es tce considéré comme une faute grave?

je m'excuse de me répéter, peut être ai je besoin de me rassuré ou d'entendre la vérité. sur la convocation on me dit que cet entretien est pour prendre une sanction pouvant allé jusqu'au licenciement , alors je me dis que peut être que comme c'est la première fois ils n'ont pas le droit de me licencier pour si peu mais que je vais avoir droit à un blâme? qu'en pensez vous ? avez vous déjà rencontré ce cas de figure?

Je vous remercie de votre aide

Par **law56**, le **02/11/2009** à **17:58**

Bonjour

Vous avez été convoqué à un entretien préalable avant une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Vous pouvez vous faire assister d'un personnel de votre choix appartenant au personnel de la société et non qui vous voulez.

Si votre employeur décide de vous licencier pour faute, vous n'avez pas à signer de papiers.

Votre employeur vous notifiera votre licenciement au moins 2 jours francs après votre entretien.

Vous pourrez alors saisir le Conseil de prud'hommes pour licenciement sans cause réelle et sérieuse si vous considérer que la sanction n'est pas proportionnelle à la faute.

Si vous avez besoin de plus de renseignement n'hésitez pas à prendre contact avec moi law5639@yahoo.fr

Cordialement

Par **damon_33**, le **02/11/2009** à **19:14**

Oui s'ils sont stupides ils vous licencieront pour ce motif

Juridiquement, ça ne tiendra pas ! d'autant plus si votre absence n'a causé aucun trouble à l'entreprise, et qu'il s'agit de votre première absence en 4 ans donc si on vous licencie pour ça, contestez votre licenciement !!! adressez vous à un bon avocat, ou un bon syndicat (UL CGT CHATOU par exemple). la lettre de licenciement sera certainement insuffisamment motivée de sorte que votre licenciement sera imputé aux torts de l'employeur, il est fort possible que la procédure n'ait pas été scrupuleusement respectée

s'agissant de votre entretien préalable, faites vous assister par un représentant du personnel ou un des conseillers que vous pouvez contacter aux adresses qui sont en principe

mentionnées sur votre convocation (à défaut la procédure est irrégulière)

s'agissant de la suppression de la prime, votre employeur devra prouver par des éléments concrets et objectifs pourquoi il vous la supprime. dès lors, si d'autres salariés ont eu une absence mais qu'ils la perçoivent malgré tout, l'employeur sera tenu de vous la verser (dans le cas contraire il pourra être condamné pour discrimination salariale)!

je vous invite aussi à lire attentivement votre contrat de travail, il est certainement truffé de clauses illicites (mobilité, non-concurrence, exclusivité...) qui peuvent ouvrir droit à des dommages intérêts

avez vous passer une visite médicale tous les ans ? vos heures supplémentaires vous sont elles toutes payées et sont elles toutes indiquées sur le bulletin de paie ? vos salaires vous sont ils régulièrement payés en retard ? tant de questions qui peuvent vous permettre d'obtenir de lourdes indemnités aux prud'hommes

Par **besoindeconseil**, le **02/11/2009** à **21:32**

bonsoir ,je vous remercie d'avoir pris le temps de me répondre. cela me soulage un peu de vous lire.

Damon_33, votre message m'interpelle car sur le courrier que j'ai reçu, il n'y a pas de liste de personnes qui pourrait m'assisté, qui plus ait je ne connais pas de personnes syndiqué dans mon entreprise, la situation est un peu complexe je vais essayé de vous 'expliqué, lorsque j'ai été embauché en tant que chauffeur dans cette enteprise je travaillait de jour dans les yvelines je livrais des équipementier automobile. bref il y a 8mois environ l'activité a fortement ralentis, donc mon entreprise m'a proposé de travaillé de nuit pour livré la grande distribution. ne voulant pas perdre mon emploi j'ai accepté mais lorsque je travaillé de jour mes responsables était de poitier, j'avais un resposable (un chauffeur) qui était sur la place pour nous donné les tournées..., maintenand ils sont dans le 94. ce qui fait que prenant mon service dans les yvelines je ne rencontre jamais mes responsables, je les ai de temps en temps au téléphone, sinon nous n'avons pas de contact hormi sms pour me données ma tournée du jours.

dans votre message, vous me parlez de clauses ... il ait vrai que j'en ai mais je ne savais pas que c'était illicites. pour ce qui du salaire je me pose beaucoup de question par exempl mon salaire horaire n'a pas changé même si je suis de nuit, j'ai une prime de nuit de 218euros en plus sinon mon salaire est le même que lorsque je travaillé de jour, pour vous dire la vérité je n'y comprend pas grand chose. Et je ne m'en suis pas plaint car je sais que l'on ait en crise et j'avais peur qu'on me dise de prendre la porte. j'ai tout accepté venant d'eux travaillé six nuit par semaine une semaine sur deux je n'ai que le samedi soir de libre et l'autre semaine 5nuit. ma vie de famille en a pris un coup. mais ils m'avaient promis que c'était passager et que lorsque les choses serait rodé il embaucherait d'autre chauffeur et que je ferais moins de nuit. il n'en a rien était j'attend toujours. c'est ce qui me met en colère et me fais mal car j'ai été la bonne poire à toujours tout accepté même prendre mes vacances en septembre pour les arrangé même si j'ai des enfants qui auraient voulu allé en vacances moi je ne voulais pas laissé tombé la société, de même que pour les congés de Noël je n'ai pas posé de vacances car ils me l'ont demandé alors j'ai accepté de les posé la première semaine de février c'est le moment qui les arrangait le plus. comme tous les ans depuis que je travaille chez eux. Je m'escuse si j'ai été un peu long mais ça fait du bien d'en parlé.

alors voilà d'après vous, en ce qui concerne la convocation il n'y a pas de liste de personnes alors par qui dois je me faire accompagné? j'ai appelé mon responsable aujourd'hui pour lui demandé mais d'après la secrétaire il était en déplacement, j'essaierai demain mais si je n'arrive pas à le joindre qui va m'accompagné.? comme vous l'avez sans doute remarqué je n'y connais rien, c'est la première fois qu'une telle situatiion m'arrive alors je sui un peu perdu, j'ai appelé aujourd'hui à pontoise pour voir un avocat pour une consultation pour que je puisse en parlé avec quelqu'un qui s'y connait mais il n'y avait plus de places, la secrétaire m'a gentiment orienté vers la maison de la justice à cergy saint christophe mais pareil plusde places pas de rdv avant 1mois. bref à ce moment là il sera trop tard. j'ai besoin de préparé cet entretien c'est pour ça que j'aimerais me faire accompagné. mais par qui? je vous remerie d'avance de votre aide et de votre écoute je me sens moins seul.

Par **damon_33**, le **03/11/2009** à **09:23**

je comprend votre situation, si vous vous voulez plus de conseils (gratuits bien entendu) dite le moi, je vous laisserai mon mail, ce sera plus pratique