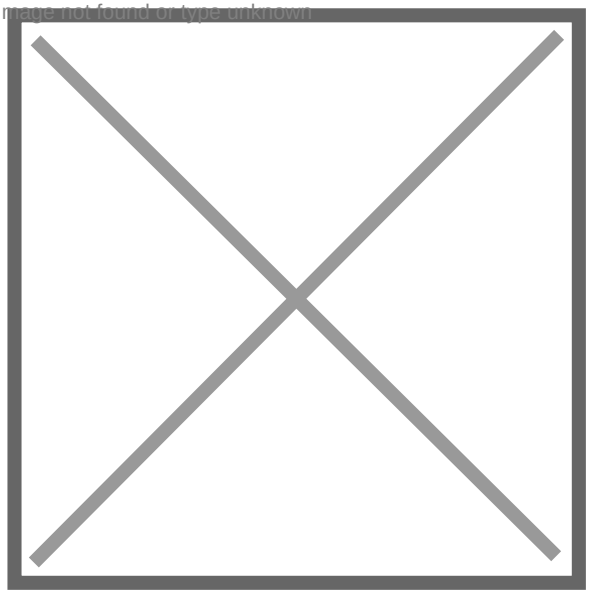
Image not found or type unknown



Convocation pour sanction suite au refus modification planning

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **14:22**

Bonjour,
Mon mari est chauffeur livreur employé en CDI à 35h 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 1h30 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 ca, le lendemain, mon mari à reçu une convocation pour une sanction disciplinaire voire même 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 **morobar**, le **25/06/2016** à **15:57**

Bonjour,
[citation]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.[/citation]
Au même feu, certains passent au rouge sans se faire attraper, et d'autres non.
[citation] Il a refusé de les faire et s'est tenu à son planning habituel[/citation]
Le refus d'exécuter les heures supplémentaires est en effet un motif de sanction.
[citation]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[/citation]
C'est un excellent argument pour motiver et légitimer ce refus.
A condition de pouvoir prouver la réalité de ce RV chez le médecin.
[citation]L'employeur de mon mari a t'il le droit de faire ce qu'il a fait avec le changement de planning? [/citation]
Oui
[citation]Ne doit il pas être prévenu au moins la veille[/citation]
Non,
[citation]En cas de licenciement pour ce motif, est il contestable au prud'hommes [/citation]
Oui pour:
* motif légitime rendant difficile sinon impossible l'exécution des ces heures supplémentaires
* discrimination restant à démontrer sur le comportement habituel de l'employeur qui ne prend jamais de sanction en présence de refus survenus dans le passé.

Par **virginie1207**, le **25/06/2016** à **22:19**

Bonsoir,
Merci pour vos réponses.
Alors pour être plus précise, les clients rajoutés se trouvent dans la même ville que l'entreprise (dans l'Aisne), mon mari été partit en tournée en banlieue Parisienne. Il a commencé sa journée à 6h du matin, à cette heure, personne n'est joignable, il a donc envoyé un sms à son chef (ils communiquent souvent par ce moyen) à 8h du matin afin de l'avertir qu'il ne pouvait pas traiter les clients qui lui étaient rajoutés.
Ce sms est resté sans réponse. En rentrant à la blanchisserie en fin de matinée, il a donc avertit la secrétaire qui s'occupe des clients qu'il ne pouvait pas les traiter car 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 faire ce qui lui été demandé. Il lui a également dit 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 que c'était normal car ils commencent à 9h...
Enfin, lorsque les chauffeurs ont des nouveaux clients à traiter, ils sont prévenus à l'avance que tel ou tel jour ils devront y passer, et de ce fait il prennent leur dispositions et savent si ils doivent partir plus tôt ou pas. Généralement les chauffeurs ont leur planning le matin même mais ils ont toujours les mêmes tournées qui leur sont affectées.
Les clients rajoutés sur la tournée de mon mari sont livrés tout les jeudis matin par le même chauffeur. Mon mari ne pouvait donc pas se douter que ce jeudi là ils seraient mit sur sa tournée. Il a su par la suite que la production était en retard, ils n'ont pas pu traiter le linge la veille, la production allait donc le traiter le matin même de la livraison pendant que mon mari faisait sa tournée en région Parisienne et ensuite une fois rentré il aurait du recharger son camion pour aller livrer les 3 clients. Pour finir, il n'était pas impératif que ce soit mon mari qui livre ces clients puisque ça arrive régulièrement qu'une personne de la production aille livrer

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

le linge qui n'était pas prêt à temps pour être livré par un chauffeur. Pour être encore plus précise, les chauffeurs livrent la nuit ou en début de matinée le linge qui est traité la veille. La production tourne uniquement la journée.

Par **morobar**, le **26/06/2016** à **09:32**

Bonjour,
[citation]. Il lui a également dit 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 que c'était normal car ils commencent à 9h... [/citation]
Une telle réponse fera bien rire les juges du CPH.
En effet le SMS arrive à l'heure de son émission, et si le chef ne veut pas répondre sur son temps libre, il attend 9 h pour répondre.
Votre époux doit impérativement se faire assister à l'entretien en question, soit par un membre du personnel si l'entreprise est munie d'institutions représentatives (délégués du personnel...), soit par un conseiller du salarié dans le cas contraire.
Mais un assistant pas trop impressionnable et qui devra remettre tout de suite après l'entretien un compte rendu de celui-ci.

Par **morobar**, le **26/06/2016** à **11:09**

J'ai lu par ailleurs les réponses à vos mêmes questions sur un autre site d'entraide juridique.
Ces réponses vraies en leur forme, sont inadaptées à votre situation.
En effet il ne s'agit pas d'un changement de planning, mais d'une demande d'heures supplémentaires.
Alors attention à ne pas vous tromper de terrain ou d'argumentation lors de l'entretien.

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **14:12**

Merci pour vos réponses. Effectivement, j'ai posté sur plusieurs forum différents afin d'avoir plusieurs avis. Etant donné les conséquences que le refus de mon mari va éventuellement avoir sur notre vie je veux que nous soyons sûrs de notre coup. Pourriez vous me dire de quel forum il s'agit en mp s'il vous plait.
Bien qu'il y ait un DP, mon mari compte se faire assister par un collègue de confiance. Selon vous quel axe de défense doit prendre mon mari durant son entretien?
Est ce qu'il y a une forme officielle de compte rendu? (Merci car nous n'étions pas au courant avant que cela nous soit précisé dans les discussions)

Par **ASKATASUN**, le **26/06/2016** à **14:48**

Bonjour,
[citation] Selon vous quel axe de défense doit prendre mon mari durant son

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

entretien?[/citation]
Seul axe de défense, l'impérieuse nécessité pour votre conjoint d'accompagner votre fils chez le médecin et l'information tardive de devoir accomplir des heures supplémentaires le matin même, ainsi que l'absence de réponse du hiérarchique au SMS le prévenant qu'il s'en tenait à son planning habituel.
Faites établir un certificat par votre médecin indiquant qu'il a vu votre fils en visite médicale ce jour là qui était conduit par votre conjoint.
Si ce certificat est produit le jour de l'entretien préalable, compte tenu des circonstances, le refus de faire des heures supplémentaires est légitime en l'absence de réponse du hiérarchique qui se devait de maintenir sa demande en réponse au SMS reçu.

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **15:16**

D'accord merci, nous allons préparer cela.

Par **morobar**, le **26/06/2016** à **17:04**

Je confirme les propos de @Askatasun.
Je rajoute que le salarié assistant doit être en mesure de résister aux éventuelles pressions devant l'employeur.
C'est pourquoi on choisit habituellement un élu du personnel qui bénéficie de la protection qui s'attache à sa fonction.
En outre il convient de lui faire établir un rapport de l'entretien en joignant une photocopie de sa carte d'identité.
En effet l'employeur est tenu par les seules griefs exposés durant l'entretien.

Par **ASKATASUN**, le **26/06/2016** à **21:56**

Les derniers conseils de MOROBAR sont importants. Il vaut mieux aller seul à un entretien préalable qu'accompagné d'un salarié de l'entreprise qui se déballonne devant la direction.
La personne assistant votre conjoint peut attester directement sur le formulaire que vous trouvez à ce lien : https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_11527.do

Par **virginie1207**, le **26/06/2016** à **23:03**

Merci pour tout. Effectivement le collègue de mon mari est capable de gérer la pression, ce dont est incapable le DP... et si mon mari en a besoin il n'est pas sur de pouvoir compter sur lui.
Merci pour le formulaire, est ce le collègue de mon mari peut prendre des notes et remplir le formulaire au propre une fois chez lui? Est il obligé de donner un double à l'employeur?
Merci pour tout, nous étions perdus mais grâce à vos conseils on y voit plus clair même si nous avons peur pour l'avenir.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **ASKATASUN**, le **27/06/2016** à **00:32**

[citation]Est ce que le collègue de mon mari peut prendre des notes et remplir le formulaire au propre une fois chez lui? Est il obligé de donner un double à l'employeur? [/citation]
Le collègue de votre mari prend des notes pendant l'entretien qui sont personnelles et n'ont pas à être montrées à l'employeur.
Le formulaire que j'ai suggéré est rempli par ce même collègue, au calme, hors de la présence de l'employeur qui n'a pas à en être informé.
Il en prendra connaissance si un contentieux éclate relativement à la sanction éventuellement prononcées et que le Conseil de prud'hommes compétent est saisi pour l'arbitrer, car cette attestation pourra être produite puisque conforme au Code de procédure civile.

Par **virginie1207**, le **27/06/2016** à **08:12**

Ok merci beaucoup pour vos précisions.
Sur son planning il y avait 3 clients supplémentaires, cependant dans la convocation un seul est mentionné, que doit faire mon mari si son employeur lui reproche la non livraison des 2 autres clients alors qu'ils ne sont pas l'objet de la convocation?
Aussi, l'incident s'est produit le jeudi 23 (sms de refus envoyé a 8h resté sans réponse puis conversation avec la secrétaire vers 11h a la fin de la journée de mon mari), nous avons recu la convoc en AR le lendemain matin, cela implique donc un delai assez court entre la connaissance effective du refus et l'envoi de la convoc. Dans ce cas, pourrions nous considérer qu'etant donné ce laps de temps assez court, l'employeur a saisit l'opportunité pour sanctionner mon mari car la non livraison de ces clients n'a pas eut d'impact sur le déroulement de la journée en production (lavage du linge) puisque c'est du linge qui devait être traité seulement le lendemain.
Un collegue de mon mari (autre que le temoin) va faire une déclaration sur l'honneur qui atteste qu'il a déjà refusé plusieurs fois de traiter un client qui lui avait été rajouté sans qu'il soit prévenu au préalable en invoquant le fait qu'il avait un rdv mais qu'il n'a jamais eut de sanction ni même de demande de justificatif. Est ce que ce document a une valeur juridique? Est ce qu'il doit comporter des mentions obligatoires? Est ce que nous pourrions invoquer la discrimination?
Merci encore pour vos réponses.

Par **Lag0**, le **27/06/2016** à **08:43**

[citation] Il vaut mieux aller seul à un entretien préalable qu'accompagné d'un salarié de l'entreprise qui se déballonne devant la direction. [/citation]
Bonjour,
La personne qui assiste le salarié à l'entretien n'a pas à se déballonner ou pas devant l'employeur.
La plupart du temps, il n'a pas de rôle actif à jouer et n'est donc qu'un simple témoin. On ne lui demande donc pas d'intervenir ni de tenir tête à l'employeur.
Son seul rôle sera, éventuellement, par la suite, d'attester de ce qui s'est dit durant l'entretien.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **virginie1207**, le **27/06/2016** à **14:12**

Merci, son collègue sera là pour qu'il y ait un temoin et pour prendre des notes afin de rédiger un témoignage au cas où mon mari en aurait besoin.

Une secrétaire a informé mon mari que son employeur veut le voir demain matin quand il rentrera de sa tournée.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés