



Procédure disciplinaire - licenciement

Par **gino341**, le **11/06/2016** à **21:57**

Bonjour,

J'expose mon problème, je vais essayer d'aller à l'essentiel.

Je suis en CDI, dans une société de sécurité privée, depuis moins de 2 ans, sur le même site. Il y'a 19 jours plein, j'ai reçu une convocation, pour un entretien au préalable en vue d'une sanction disciplinaire, dans les règles (date – lieu – possibilité de me faire assister ect.).

Problème, je n'ai pu récupérer ma convocation, que le lendemain du dit entretien, et donc n'ai pu y assister – notamment à cause de mon planning chargé.

J'ai donc prévenu mon directeur d'agence, des raisons de mon absence, il m'a répondu, que je n'avais qu'à être présent.

1 heure après, j'ai reçu, par mail, un planning qui m'affecte sur un nouveau un site à 150 km de chez moi, dans un département limitrophe - je précise que j'ai une clause de mobilité dans mon contrat.

Depuis ces 19 jours, je n'ai reçu aucune information sur ce changement.

J'ai fait remarquer à mon employeur, qu'il n'avait pas respecté les 2 jours réglementaires, pour me notifier cette « sanction » - je pense que la réception du planning, est une erreur de sa part, mais montre bien, qu'il voulait se débarrasser de moi, ce qui explique son silence depuis.

Je lui dis également, que quand bien même, cela serait une mutation, il aurait du respecter un délai de prévenance « d'organisation » !

J'avais déjà fait part, par écrit, de plusieurs menaces de changer de site, de la part de mon chef de poste. Depuis, je suis en arrêt de travail, et ne me suis donc pas rendu sur mon nouveau lieu de travail, pour éviter le licenciement.

Question :

- 1 - Puis-je jouer sur le fait, que je n'ai pas pu préparer ma défense, en plus l'entretien, se déroulait au siège à plus de 200 km de mon domicile ?
- 2 - Que me conseillez-vous, mon employeur, est de très mauvais foi et va me licencier ?
- 3 - La procédure est elle caduque par le non respect obligatoire de ces 2 jours de réflexion ?

Merci d'avance pour vos réponses.

cordialement.

Par **morobar**, le **12/06/2016** à **07:37**

Bonjour,

[citation]-Puis-je jouer sur le fait, que je n'ai pas pu préparer ma défense[/citation]

Ce qui importe est que l'employeur respecte la procédure de convocation. Votre présence n'est pas obligatoire.

Vous ne pouvez donc, comme on dit, bénéficier de votre propre turpitude.

[citation]Que me conseillez-vous, mon employeur, est de très mauvais foie, et va me licencier [/citation]

La mauvaise foi ne paraît pas selon votre exposé.

En effet la première convocation évoquait une sanction, donc pas de licenciement envisagé.

Si l'employeur veut vous licencier, il devra reprendre la procédure et vous convoquer en entretien afin de vous exposer ses griefs et entendre vos explications.

[citation]La procédure est elle caduque[/citation]

Quelle procédure ? pour le moment l'employeur n'a pas notifié de sanction après le premier entretien (même non survenu du fait de votre absence).

Par **gino341**, le **12/06/2016** à **07:51**

il peut alors me faire croire, qu'il à décidé de me muter le lendemain de l'entretien, sans que ce soit pour autant une sanction ?

par téléphone il m'avait dit qu'il m'aurait expliqué les raisons de cette mutation à l'entretien, un peu bizarre, il était censé me recevoir pour entendre mes explications, sur une éventuelle faute !

Par **morobar**, le **12/06/2016** à **11:32**

Ce n'est pas bizarre, vous n'avez pas assisté à l'entretien.

C'est toujours une erreur de ne pas se rendre à ces entretiens, et impérativement assisté, si possible avec un assistant protégé.

Il n'a donc pas pu vous exposer ses reproches et entendre vos explications.

Il est possible que la mutation soit une sanction déguisée, mais il vous appartient d'en apporter la preuve.