



Besoin d'une reponse urgente

Par FuFu, le 04/05/2016 à 15:06

Bonjour,

j'ai besoin d'une information des plus urgentes.....

Je suis salarié depuis le 02/04/2012... un peu plus de 4 ans!!!

Sans problème...ni reproches.....

Le 12/05/15, j'ai été amené à effectué mon travail en compagnie d'un chef d'exploitation.... pour l'informé de la marche à suivre....

En dâte du 27 aout 2015, je reçois une convocation m'indiquant que mon patron est amené à envisager à mon égard, une sanction disciplinaire....

Je me suis présenter à ce rendez vous.....

Par L.R. du 28/09/2015, je suis informé par mon patron que le chef d'exploitation, qui était avec moi, me reproche différentes infractions au code de la route....

a savoir une utilisation de mon téléphone portable avec oreillettes, pour passer des coups de fils personnels..... envoi de SMS en roulant....excès de vitesse....et suivant ce qu'il écrit, que j'ai livré, en laissant les portes du camion ouvertes....!!!

En date du 26/10/2015, j'ai écrit en L.R. avec accusé de réception.... pour avertir mon employeur que je contestait totalement ce qui m'était reprochés.

De +, je fais remarqué à mon employeur, pourquoi attendre plus d'un mois, pour me convoquer, si ma conduite se trouvait être dangereuse.....???

Les faits qui me sont reprochés, ne sont basés que sur des paroles, des faits, des jugements...et aucunes justification matériel ne peut être apportées!!!!

Tout cela n'a pas eu d'effet positif, pour moi, parce qu'en date du 03/11/15, je reçois une L.R avec accusé de réception, m'informant d'une mise à pied disciplinaire....*

Le 03/05/2016, encore une fois sans reproches ni problèmes....(faisant bien mon travail), je reçois une nouvelle L.R. avec AR, m'informant que mon patron est amené à envisager une mesure de licenciement pour faute lourde..... dont j'ignore ce qu'on me reprochent.....!!!!

Que pensez vous de ce qu'il m'arrivent....?

Pensez vous que je dois, si cela se confirme par un licenciement, que je devrais porter cette affaire devant les prud'hommes....?

Pensez vous que je vais gagner aux prud'hommes....?

Vais je avoir droit à l'allocation chômage de la part des assedics.....?

Ne pensez vous pas que ce qu'ils m'arrivent, est assimilé à un licenciement abusif....?

Comment attaquer mon patron pour licenciement abusif.....?

Merci aussi de m'informer sur ce que je dois faire.....

Avec l'espoir qu'une réponse me soit transmis dans les plus brefs délais

Je suis papa, célibataire, d'un petit garçon..... à faire vivre!!!

Par **P.M.**, le **04/05/2016** à **16:12**

Bonjour,

Il serait tout à fait étonnant que l'employeur n'ait pas été prévenu avant des fautes reprochées en temps et pour vous sanctionner il aurait dû engager la procédure dans un délai non pas d'un mois mais de deux mois...

Normalement lors de l'entretien préalable, l'employeur aurait dû vous indiquer les fautes reprochées pour recueillir vos explications mais vous ne précisez si vous y étiez assisté...

En tout cas, soit la lettre recommandée avec AR du 28/09/2015 était un avertissement et l'employeur ne pouvait pas vous sanctionner une deuxième fois par une mise à pied disciplinaire dont vous ne précisez pas non plus si elle était motivée d'une autre manière, soit il a laissé passé le délai d'un mois après l'entretien préalable pour la notifier...

Dans l'état des informations, la seule chose à penser pour ce qui vous arrive maintenant c'est que l'employeur veut se séparer de vous et je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation sachant que la faute lourde est très difficile à invoquer puisqu'elle implique une intention de nuire à l'entreprise...

Il me semble trop tôt en dehors de la procédure précédente pour envisager un recours sur celle-ci puisque nous ne savons pas ce qui vous est reproché et qu'il en adviendra...

En tout cas, tout licenciement ouvre indemnisation par Pôle Emploi, sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté d'affiliation ce qui est votre cas...

Par **FuFu**, le **05/05/2016** à **10:00**

bonjour pmtedforum et merci e ta réponse

pour vous informer, lors du premier entretien préalable à la sanction qui m'a été infligé, j'étais présent et assisté d'un délégué FO!!!

les faits qui m'ont été reprochés, m'ont été expliquer.....sur lesquels j'ai nié!!!

j'ai fais personnellement un courrier avec AR, exprimant que je contestais les faits....qui d'ailleurs ne sont fondé que sur des paroles, et qu'aucunes preuve matériel ne peut être apportées.

J'ai reçu comme sanction, une mise à pied disciplinaire de 5 jours avec retenue sur salaire....(la première sanction)

En ce qui concerne cette deuxième "possible" sanction....(dont je m'attends), je ne connais pas les faits qui me sont reprochés....

Je vous informe qu'il s'agit d'une faute grave...
et non d'une faute lourde

Je suis actuellement en mise à pied conservatoire et je retourne dans l'entreprise, pas avant le 23/05, pour un entretien avec le directeur d'établissement, sur cette éventuelle mesure.....

Dois je me faite assisté par un délégué syndical?

F.O ou G.G.T? (les 2 principaux syndicat dans notre société)

N'y a t il pas une démarche à suivre, avant une sanction?

Vais je avoir droit aux Assedic?

Pouvez vous me dire si je dois amener cette affaire, si licenciement il y a, devant les prud'hommes?

Que dois je faire?

et qu'est ce qui s'offre à moi, par la suite....?
j'ai l'impression d'avoir affaire à de la discrimination....qu'en pensez vous....?
Merci d'avance

Par **P.M.**, le **05/05/2016** à **10:32**

Bonjour,

Pour moi, l'envoi d'une lettre recommandée par laquelle l'employeur vous reproche différentes infractions au code de la route cela est un avertissement puis une mise à pied disciplinaire dont vous n'indiquez toujours pas le motif, cela fait deux sanctions pour les mêmes fautes... A présent, il ne s'agit pas d'une deuxième ou troisième sanction dans le cadre de la même procédure...

De vous faire assister lors du nouvel entretien préalable, c'est ce que je vous ai conseillé et le choix vous appartient pour savoir de quel organisation syndicale serait le Délégué syndical mais peut-être serait-il plus judicieux se choisir le même que lors de la procédure précédente...

La démarche à suivre c'est la convocation à l'entretien préalable...

Il semble que vous ayez mal lu ma réponse ou incomplètement car j'ai répondu aux autres interrogations...

De la discrimination dans l'état actuel des choses, il faudrait savoir sur quoi elle pourrait reposer car cela ressemble plus à un acharnement qu'autre chose voire à du harcèlement moral...

Par **FuFu**, le **05/05/2016** à **13:14**

bonjour,

pour la première sanction, il est marqué sur le courrier que j'ai reçu, que la direction a décidé de me sanctionner par une mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés avec retenue de salaire correspondante. Les motifs stipulés dans la lettre sont: - utilisation du téléphones portables avec oreillettes...(chose que j'ai nié, dans ma lettre envoyé avec AR)

- Envoi de sms personnels en roulant (chose que j'ai aussi nié dans ma lettre envoyé avec AR)
- Excès de vitesse constant (chose que j'ai aussi nié, par lettre avec AR)
- Et comme quoi j'ai heurté un rétroviseur d'un autre véhicule (nié aussi mais oralement, lors de mon entretien.)

donc, vous me dites, si licenciement il y a, que je vais pouvoir toucher les indemnisations de la part des Assedic...

ms comment sont calculé le montant que je vais touché?

Désolé de vous dire ça ou de mal m'exprimer, mais je suis personnellement dans un état de stress et des questions de savoir ce que je risque et ce qu'il vas m'arriver par la suite....

et que puis je faire par la suite? (si il y a un licenciement....? porter plainte pr acharnement....discrimination....harcèlement moral?)

Vous remerciant par avance...

Par **FuFu**, le **05/05/2016** à **13:44**

je me demande si il n'a y a pas une demarche à suivre, mm personnel pour mon chef d'exploitation, ou mon directeur puisqu'on ne m'a aucunement fait une quelconque remarque sur ma façon de travailler.... et pr la première sanction, ça m'est un peu tombé dessus, sans m'ayant fais une quelconque remarque sur ma façon de travailler....

Par **P.M.**, le **05/05/2016** à **15:51**

Pour la mise à pied disciplinaire notifiée le 03/11/2015, il s'agit donc des mêmes griefs que dans la lettre du 28/09/2015 que l'ont peut considérer comme une lettre d'avertissement et donc cela constitue une double sanction, de plus l'avertissement est notifié plus de 2 mois après les faits du 12/05/2015 et l'engagement de la procédure disciplinaire également, c'est donc avant tout cela que vous auriez pu reprocher à l'employeur...

Mais je ne vois pas quelle démarche devrait être suivie en dehors de contester comme je vous l'ai dit la mise à pied disciplinaire dans l'immédiat pour vice de procédure et demande d'annulation devant le Conseil de Prud'Hommes alors que la seconde procédure est en cours, que l'entretien préalable n'a pas encore eu lieu, que donc aucune nouvelle sanction n'est prononcé et que vous ne savez même pas ce qui vous est reproché cette fois...

L'indemnisation de Pôle Emploi en cas de licenciement serait basé sur les salaires avant la mise à pied conservatoire à raison de 57 % du brut...

Le plus important ne serait pas de déposer plainte pour des délits éventuels mais de contester aussi le licenciement également devant le Conseil de Prud'Hommes mais évidemment en connaissance de cause, c'est à dire s'il est notifié et suivant son motif que vous ignorez encore...

Par **FuFu**, le **05/05/2016** à **17:42**

merci encore pour la réponse.... ms encore quelques renseignements...

Je résume pour que les choses soient bien comprises:

Dans un premier temps, j'ai reçu un courrier datant du 27/08/15, pour un entretien le 22/09/15, suite à un trajet qui a eu lieu le 12/08/15. Les faits ont eu lieu le 12/08/15

Ensuite, j'ai reçu le 28/09/2015, en L.R-A.R, ma sanction d'une mise à pied disciplinaire de 5 jours ouvrés.

La mise à pied à eu lieu de 02/11/15 et j'ai repris mon travail le 09/11/15.

Pour information, je l'ai notifié dans mon courrier du 26/10/15, en demandant pourquoi avoir attendu un mois, avant de me convoquer, si ma conduite se trouvait être dangereuse....!!!

Maintenant de combien de temps je dispose, après la notification de la sanction, si sanction il y a, pour déposer un dossier devant le conseil des prud'hommes...?

Que me reste t il comme chance?

et je vous tiendrai au courant de l'éventuelle sanction

Par **P.M.**, le **05/05/2016** à **18:55**

Donc, ce n'est plus le 12/05/2015 comme vous l'aviez indiqué initialement mais le 12/08/2015 que les faits se sont produits, ce qui fait que bien sûr tout le raisonnement juridique tombe à l'eau ensuite vous indiquez :

[citation]Par L.R. du 28/09/2015, je suis informé par mon patron que le chef d'exploitation, qui était avec moi, me reproche différentes infractions au code de la route...[/citation]

Donc en fait il s'agit de la notification de la mise à pied disciplinaire contrairement à vos précédents écrits :

[citation]Tout cela n'a pas eu d'effet positif, pour moi, parce qu'en date du 03/11/15, je reçois une L.R avec accusé de réception, m'informant d'une mise à pied disciplinaire...[/citation]

C'est sûr que d'après ce que vous évoquez maintenant cela ne pouvait pas être le cas puisque :

[citation]La mise à pied à eu lieu de 02/11/15 et j'ai repris mon travail le 09/11/15.[/citation]

Donc toute la contestation dont je faisais état à ce propos est à oublier puisque vous n'aviez pas communiqué les éléments exacts et précis...

Après la notification de la nouvelle sanction, si c'est un licenciement, vous avez 2 ans pour saisir le Conseil de Prud'Hommes mais je pense que vous n'attendrez pas ce délai...

Par **FuFu**, le **05/05/2016** à **19:03**

vous m'en voyez desolé.... c'est en relisant mes dires, que j'ai vu que j'avais fais une erreur dans ce que j'avais marqué!!!

il ne me reste plus que, suivant la sanction, que le conseil des prud'hommes.....?

Par **P.M.**, le **05/05/2016** à **19:09**

Il serait étonnant que l'employeur revienne sur sa décision mais le moment venu, vous pourriez contester point par point la notification de la sanction une fois reçue après vous être expliqué devant lors de l'entretien préalable et avoir obtenu des comptes-rendus du premier puis du second par la personne qui vous aura assisté à chacun deux...

Par **FuFu**, le **05/05/2016** à **20:25**

et à l'aide de quel support dois je demander les comptes rendues? Que fais je avec ces derniers.....?

Par **P.M.**, le **05/05/2016** à **21:45**

Vous demandez directement aux personnes qui vous assistent lors des entretiens préalables

d'établir des comptes-rendus, ils doivent être habitués et cela attestent de ce qui s'y est passé pour faire valoir votre argumentation devant le Conseil de Prud'Hommes de contestation des différentes sanctions...

Par **FuFu**, le **06/05/2016** à **09:47**

bonjour,
donc je n'ai plus que ça à faire....
Merci pour ces renseignements

Par **FuFu**, le **09/05/2016** à **20:54**

bonjour
que dois je faire si je sens que je suis en train de tomber dans la dépression, du fait de la mise à pied et du possible licenciement qui pourrait m'attendre....?

Par **P.M.**, le **10/05/2016** à **08:50**

Bonjour,
Il me semble que c'est du ressort d'une consultation médicale auprès de votre médecin traitant...