



Menace de licenciement pour refus de chantier dans le nettoyage

Par **shofar**, le **26/10/2012** à **12:07**

Bonjour,

J'ai reçu une convocation pour entretien préalable au licenciement pour avoir refusé un chantier.

Je travaille pour une entreprise de nettoyage sur Bordeaux et mon contrat est à durée indéterminée pour une durée hebdomadaire de 6 heures.

Il y a un mois, l'entreprise a perdu un des chantiers que nous faisons. Il durait 1h30.

Avant d'aller plus loin, il faut préciser deux infos importantes:

1/ Tous les chantiers que je faisais jusque là, sont toutes dans le même secteur géographique, et par conséquent ont la même durée de transport me permettant de m'organiser. Le temps de transport est de 30 mn.

2/ J'ai par ailleurs une entreprise que j'ai montée récemment et qui donc me demande du temps. Je dois m'organiser, et il me reste juste le temps d'honorer mon contrat avec cette entreprise.

Aujourd'hui, l'entreprise, en remplacement du chantier perdu, m'impose un chantier de même durée, mais à 1h30 de trajet de chez moi.

Ce qui fait que si j'acceptais ce chantier, cela me prendrait 1h30 X 2 soit 3h de trajet. Autrement dit, avec le chantier d'une heure trente cela ferait, 4h30 au total, soit une demi journée. Et je ne peut me permettre de perdre une demi journée avec mon entreprise (en plus payée 1h30).

J'ai proposé à l'entreprise de modifier mon contrat pour baisser le nombre d'heure. Elle fait la sourde oreille.

Que puis je faire s'il vous plait ?

Si l'employeur me licencie, pourrai je l'attaquer pour licenciement abusif ?

Merci par avance pour votre aide.

Par **P.M.**, le **26/10/2012** à **16:54**

Bonjour,

Je vous conseillerais déjà 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...

Si ensuite un licenciement était quand même prononcé, il serait toujours temps de le contester en fonction du motif invoqué par l'employeur...

Par **shofar**, le **26/10/2012** à **17:42**

Bonjour,

J'ai cru comprendre que cet entretien était simplement une formalité pour l'employeur souhaitant licencier.

Ma présence est elle donc utile, puisque la lettre de licenciement dans les jours suivant reprendra le motif déjà cité lors de l'entretien ?

Mais sur le fond, vu le contexte que je cite, peut on licencier lorsque l'employeur envoie un employé loin sur un chantier pour 1h30, alors que l'employé ne peut pas vu ses engagements par ailleurs ?

Merci.

Par **P.M.**, le **26/10/2012** à **19:18**

Pas du tout puisque l'employeur doit lors de l'entretien préalable recevoir vos explications et qu'en y étant assistée vous auriez un témoin...

En ne vous y présentant pas vous pourriez donner l'impression de légitimer le licenciement alors qu'il faudrait déjà savoir pourquoi votre contrat de travail n'a pas été transféré auprès de l'entreprise repreneur du marché si vous remplissiez les conditions...

C'est justement aussi pour savoir si le motif n'aura pas changé que la présence lors de l'entretien préalable en y étant assistée est important...

Je suis bien incapable de vous dire sans le connaître formellement si le motif du licenciement peut être contesté et sans connaître les dispositions du contrat de travail et savoir si vous êtes à temps plein ou partiel, si c'est un unique chantier pour cet employeur et comment se présente l'ordre de vous présenter sur le nouveau lieu de travail puisque je présume que vous avez dû exiger un écrit et répondre sous la même forme...

Par **shofar**, le **29/10/2012** à **11:15**

Bonjour,

Vous dites:

"Je suis bien incapable de vous dire sans le connaître formellement si le motif du licenciement peut être contesté et sans connaître les dispositions du contrat de travail et savoir si vous êtes à temps plein ou partiel, si c'est un unique chantier pour cet employeur et comment se présente l'ordre de vous présenter sur le nouveau lieu de travail puisque je présume que vous avez dû exiger un écrit et répondre sous la même forme..."

1/ Je suis à temps partiel.

2/ Pas de clause de mobilité.

3/ Mon employeur me donne plusieurs chantiers.

4/ Il y a effectivement eu échange de courriers pour l'affectation sur ce chantier.

Merci pour votre aide précieuse.

Par **P.M.**, le **29/10/2012** à **13:09**

Bonjour,

Déjà si vous êtes à temps partiel, votre horaire de travail devrait être indiqué au contrat de travail et d'autre part, normalement, les temps pour se rendre d'un chantier à un autre au cours de la journée fait partie du temps de travail effectif...

A priori, par ailleurs, on pourrait considérer q'un temps de trajet de 1h30 à l'aller comme au retour ne se situe plus dans la même zone géographique...

Par **shofar**, le **29/10/2012** à **15:33**

Sur le contrat, il est écrit:

Article3

Le salaire correspond à un horaire à temps partiel de 6h00 hebdomadaires pouvant être modulés selon les nécessités de l'Entreprise.

Par **P.M.**, le **29/10/2012** à **15:53**

Un tel contrat n'est pas conforme notamment à [l'art. 5 de l'Accord du 17 octobre 1997 relatif au temps partiel en annexe de la Convention collective nationale des entreprises de propreté...](#)