



## Mutation abusive, procédure disciplinaire

Par **gino341**, le **11/06/2016** à **21:48**

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 2ans, 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.

1heure après, j'ai reçu, par mail, un planning qui m'affecte sur un nouveau un site à 150 kms 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 aucunes informations 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 ce débarrassé 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, ce déroulait au siège à plus de 200kms de mon domicile ?

2-Que me conseillez-vous, mon employeur, est de très mauvais foie, et va me licencier ?

3- La procédure est elle caduque, par le non respect obligatoire de ces 2jours de réflexion ?

Merci d'avance pour vos réponses

cordialement

Par **P.M.**, le **12/06/2016** à **18:54**

Bonjour,

Vous ne précisez pas si la convocation indiquait que la sanction pouvait aller jusqu'au licenciement...

Il faudrait savoir si la mutation s'exerce dans le seul intérêt de l'entreprise si c'était dans le cadre de la clause de mobilité sinon, la sanction aurait dû vous être notifiée en la motivant dans une lettre recommandée avec AR...

Vous indiquez avoir dit à l'employeur mais il faudrait savoir si vous avez formalisé cela par écrit...

Par **gino341**, le **12/06/2016** à **19:45**

Bonjour,

Oui la convocation indiquait bien, que la sanction pouvait aller jusqu'au licenciement. Sauf, que depuis la réception du planning, je n'ai reçu aunes information, sur ce qui justifiait cette mutation.

J'ai la certitude, que c'est une sanction « déguisée », mon employeur me l'a dit par téléphone (que c'était une mutation disciplinaire), mais bien sur, aucun écrit. La convocation à l'entretien était donc une formalité avec un prétexte, il avait déjà prévu de m'envoyer à « pétaoucnok » Mais étant donné, que j'ai reçu par erreur le planning le lendemain, avec la « nouvelle affectation », il ne peut plus notifier de « sanction ».

Je lui ai envoyé un recommandé, pour lui demander des comptes, mais il fait l'autruche...

Par **P.M.**, le **12/06/2016** à **19:58**

Il pourrait être souligné que l'employeur ne fait aucune allusion à ce qui justifierait la mutation même si c'était dans le cadre de la clause de mobilité...

Avoir la certitude, c'est une chose, en cas de conflit, c'est pouvoir avoir les éléments pour la contester dans le cadre d'un recours et même si l'employeur avait notifié la sanction trop tôt, cela ne serait qu'un vice de procédure alors qu'il faudrait obtenir plus et l'annulation de la décision...

Par **AUGUSTO**, le **12/06/2016** à **20:04**

Bonsoir,

je suis aussi un ancien agent de sécurité licencié abusivement dans un contexte de harcèlement moral reconnu par les prud'hommes. Mon chef de poste me harcelait depuis également 2 plus de ans puisque le chef d'agence le couvrait.

Attention à vos écrits pour les pièges éventuels à vous tendre. Je pense qu'ils sont déterminés à se débarrasser de vous.

Votre chance, ils se sont aperçus de l'erreur de planning donc "vice de procédure au licenciement ". Attendez votre licenciement pour le contester aux Prud'hommes via un avocat évidemment.

C'est un secteur où il existe beaucoup de violation du droit du travail.

Je pense qu'ils se sont aperçus que vous avez compris leur jeu.

A ce stade vos écrits peuvent vous desservir...j'avais des collègues même chargé d'avoir de mes nouvelles (situation) pour les faire remonter à la direction.

Vous avez eu la chance de rater un tel entretien préalable!  
Courage

Par **gino341**, le **12/06/2016** à **20:13**

c'est un peu facile, de muter quelqu'un pour pouvoir s'en débarrasser, même le motif, dont j'ai connaissance, est absurde !

merci augusto pour votre réponse, je ne suis pas dupe, et sait qu'ils vont me licencier.  
Que me conseillez vous, alors... refuser et désertier ma nouvelle affectation ?  
J'ai effectivement recours a un avocat, via ma protection juridique.

Par **AUGUSTO**, le **12/06/2016** à **20:44**

demander l'avis de votre avocat pour cela, que vous pouvez consulter déjà! il aura les pièces du dossier en main.

"Non respect des procédures de licenciement ou réfléchir à une prise d'acte de la rupture de votre contrat de travail sur la faute de l'employeur".

Bonne soirée

Par **P.M.**, le **13/06/2016** à **08:39**

Bonjour,

La prise d'acte de rupture du contrat de travail est à utiliser avec précaution et en connaissance de cause en la motivant soigneusement puisque le Conseil de Prud'Hommes devrait ensuite l'analyser comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou au contraire d'une démission sans respect du préavis...

Il ne s'agirait plus du non respect de la procédure de licenciement mais de sanction mais vous dites connaître le motif sans nous dire s'il vous a été communiqué par écrit et ce qu'il est...

Si vous vouliez courir le risque d'un licenciement pour faute grave, vous pourriez refuser la mutation en indiquant les raisons, quitte à le contester ensuite s'il était prononcé...

Je vous conseillerais d'essayer de ne rien faire maintenant sans concertation avec votre avocat qui je l'espère est spécialiste en Droit du Travail...

Par **gino341**, le **13/06/2016** à **21:07**

tout est lié, à mon sens, j'ai fait un raccourci...

Mon employeur est déterminé à me licencier de toute façon. La sanction c'était un prétexte pour pouvoir me muter, en ce lavant les mains, il savait que je ne pouvais que refuser, et la finalité c'est ce licenciement pour faute! trop facile, une technique très connue, dans le milieu de la sécurité.

Sa passait crème pour lui !

-Non il ne m'a absolument rien notifié, il fait l'autruche depuis 2 semaines, je connais officieusement le motif.

C'est juste triste, je vais les attaquer, je pense avoir des arguments solide, et j'ai un avocat que je connais déjà, pour d'autre soucis auparavant.

Par **P.M.**, le **13/06/2016** à **21:32**

Bonjour,

Si votre avocat est spécialiste en Droit du travail, c'est l'essentiel, ce qui est important c'est de recueillir des éléments pour convaincre le conseil de prud'Hommes car il ne suffit pas que vous ayez décelé ce que projette l'employeur...