



Problème avec mon employeur

Par Meline77

Bonjour à tous et à toutes,

Je me permets de poser une question sur ce forum car j'ai un problème avec mon employeur et j'ai besoin de votre aide.

Je suis agente d'entretien des locaux auprès d'une société de nettoyage. Je suis en contrat de travail à durée indéterminée CDI.

D'après les retours clients, mon travail est bien fait, tout le monde est satisfait de moi.

Je dispose d'un véhicule professionnel mis à disposition par mon employeur (fourgonnette) contenant le matériel nécessaire pour mon travail de tous les jours. Cette fourgonnette est bien remplie de produits et matériels.

Malheureusement, il y a quelques jours, j'ai endommagé la voiture professionnelle dans un parking (frottements) en me rendant sur un site pour travailler. Ceci a donc eu lieu sur mon temps de travail. Il n'y a pas eu de blessés, ni de dégâts au niveau du parking.

Seule ma voiture de fonction a été touchée (cabossage, peinture).

C'est involontaire de ma part, je regrette ce petit accident, je suis habituellement très prudente.

Mon employeur souhaiterait mettre fin à mon contrat de travail et se séparer de moi sans utiliser le licenciement, selon lui. Il souhaiterait faire une rupture conventionnelle à l'amiable, chose que je refuse. Je souhaiterais rester dans l'entreprise.

J'ai reçu une lettre pour un entretien préalable (sanction) ou il est indiqué que cela peut conduire au licenciement (même si de vive voix, on m'a indiqué ne pas vouloir utiliser le licenciement). Je dois me rendre à un entretien dans une semaine pour signer officiellement le papier de rupture conventionnelle. Puis-je refuser cet entretien et ne pas m'y rendre étant donné que je refuse la rupture conventionnelle, s'il vous plaît ?

Mon employeur m'informe que si je refuse quitter l'entreprise, je devrais utiliser ma voiture personnelle pour travailler. Je possède une toute petite voiture personnelle, cela n'est malheureusement pas possible pour transporter tous les produits et le matériel. Cela va être très compliqué.

On m'informe que si je ne me rends pas sur les différents sites pour travailler avec ma voiture personnelle, je serais considérée au motif "absence injustifiée sur le lieu de travail".

Je souhaiterais savoir quels sont mes recours, s'il vous plaît ? Que puis je faire ?

Je suis prise au piège par mon employeur qui fait tout pour me pousser en dehors de l'entreprise par une rupture conventionnelle.

Est il vraiment légal de m'obliger à utiliser ma voiture personnelle ?

Je n'ai pas fait exprès d'abîmer la voiture, et on veut me pénaliser. Je comprends la colère de l'employeur mais je ne veux pas me retrouver au chômage, j'aime mon travail.

Je suis vraiment perdue et je ne sais pas quoi faire.

Je vous remercie infiniment pour votre aide et vos réponses.

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Je crois qu'il a bien intégré le fait que vous ne voulez pas partir de vous même .
Puisque vous avez reçu une convocation pour un entretien préalable à sanction qui peut aller jusqu'au licenciement .

S'il veut vous licencier , il le fera , et vous ne pourrez rien dire .
A part contester le licenciement par la suite pour espérer avoir une indemnité pour licenciement abusif.

Pour ce qui est du transport, il faut voir le contrat de travail : il n'est pas illégal d'utiliser sa voiture personnelle, mais vous devez être indemnisé pour .

Concrètement il aimerait trouver une solution avec vous .
S'il n'y a pas de solutions qui lui conviennent, il vous licenciera .
Le mieux est donc d'aller à l'entretien, accompagnée comme précisé ...
Et de trouver un autre emploi ailleurs .

Par jpgroussard

Bonjour Meline,

Kang a très bien résumé la situation, je rajouterais uniquement que la raison de votre licenciement doit être ailleurs. Une telle situation (voiture endommagée) est hyper fréquente et l'employeur sait pertinemment que ça arrive de temps en temps.
Cdl

Par janus2

Bonjour,

Tout d'abord, vous n'avez aucune obligation d'accepter une rupture conventionnelle.

Pour ce qui est de la convocation à l'entretien, je vous conseille de vous y rendre en compagnie d'un assistant comme vous en avez le droit (la convocation doit vous le rappeler).

Concernant le véhicule, que dit votre contrat de travail ? S'il ne précise pas que vous devez utiliser votre véhicule personnel, vous n'avez pas à le faire.

Par Henriri

Hello !

Je vous conseille de vous rendre à cet entretien pour sanction disciplinaire (assurez-vous du respect de la procédure par votre employeur... et faites-vous assister de préférence) mais à cette occasion refusez absolument d'aborder l'idée de Rupture Conventionnelle* puisque ce n'est pas l'objet de l'entretien décidé par votre employeur !!!

* qui d'ailleurs nécessite l'accord de l'employeur ET du salarié (or vous n'en voulez pas).

Avec cette perspective de sanction (pour des "frottement de carrosserie" !) votre employeur vous met la pression pour vous poussant vers une RC. Il met aussi la pression en vous disant que si vous restez dans l'entreprise vous devrez utiliser votre propre voiture pour travailler (sinon votre impossibilité de vous rendre sur sites sera prise pour un abandon de poste et donc comme une présomption de démission de votre part). A propos de vos déplacements sur sites pour assurer vos missions que prévoit votre contrat de travail ? Est-il muet ? Pouvez-vous reproduire exactement ce qu'il formule probablement pour vos déplacements ?

A+

Par Meline77

Bonjour,

Je vous remercie beaucoup pour vos réponses.

Effectivement, il me semblait bien que cet entretien était obligatoire.

Je vais demander à un représentant du personnel de m'assister, si possible, lors de cet entretien afin de ne pas être seule.

Ce qui me gêne, concernant cet entretien obligatoire, c'est que l'employeur indique qu'il est en rapport avec une sanction pouvant conduire au licenciement alors qu'il m'a indiqué de vive voix être dans l'obligation de noter cela sur le courrier de convocation mais qu'il ne s'agit en réalité que d'une simple convocation où il aimerait me faire signer une rupture conventionnelle. Je crois qu'ils n'ont en réalité pas de motif sérieux et valable concernant une sanction. Il y aura plusieurs membres de la direction à cet entretien.

Je pense suivre vos conseils et indiquer lors de mon entretien que je suis présente pour connaître mes fautes et ma sanction et non pas pour discuter au sujet d'une rupture conventionnelle.

A ma connaissance, je n'ai pas fait de fautes professionnelles, en dehors de l'accrochage involontaire avec le véhicule professionnel.

Est ce qu'en dehors d'une faute professionnelle, l'employeur peut utiliser le licenciement pour se séparer, sans aucun motif valable, d'un salarié ?

Je viens de vérifier mon contrat de travail, il n'est nullement indiqué qu'une fourgonnette professionnelle est prêtée aux salariés.

Le contrat est totalement muet concernant le véhicule personnel et professionnel.

En revanche, tous les salariés ont la fourgonnette de service prêtée par l'entreprise.

Je serais la seule qui devrait me servir de ma propre voiture personnelle.

Malheureusement cela va être très compliqué, car l'équipement professionnel qui est dans la voiture de service est très encombrant ainsi que les produits. Je ne pourrais pas le stocker dans ma voiture personnelle pour le transporter de sites en sites.

Si je ne peux pas utiliser ma voiture personnelle et que l'employeur ne m'attribue pas une fourgonnette de l'entreprise, je ne pourrais pas effectuer mon travail correctement sans la totalité des produits/matériels.

Mon employeur était satisfait de mes services jusqu'à maintenant.

Merci encore pour vos réponses et votre aide

Par kang74

Il n'y a pas de convocation à un entretien préalable à sanction pour faire une rupture conventionnelle : JAMAIS .

S'il vous convoque cela ne peut être que pour vous licencier, pour faute (à moins que vous vouliez une rupture conventionnelle)et cela même si vous faites bien votre travail .

Oui un employeur peut vous licencier , à tort ou à raison, ce sera à vous de contester au Prud'hommes pour espérer une indemnisation du préjudice (qui dépend de votre ancienneté)

M'enfin vous serez toujours licenciée : vous ne retrouverez pas votre poste .

Par de là ... est ce vraiment dans votre intérêt de refuser la rupture conventionnelle ??

Vous avez combien d'ancienneté ?

Par ML166

Acceptez la rupture conventionnelle, gardez les enregistrement téléphoniques (avec une application) et tout type d'élément contre lui. Enregistrez le même si il refuse. Faites vous assister par un représentant syndical.

Calculez bien le montant de l'indemnité conventionnelle, par la suite vous serez au chômage.

Soit vous rebondissez ailleurs dans le ménage ce n'est pas ce qui manque soit vous en profitez pour faire une formation.

Attaquez le au prud'hommes pour licenciement abusif car il ne suit pas le "schéma procédural" avant un licenciement.

ça va durer 4/6 ans mais derrière si vous pouvez récupérer de l'argent ça vaut le coup !

Par ESP

Bienvenue

Il n'y a pas de convocation à un entretien préalable à sanction pour faire une rupture conventionnelle : JAMAIS .

Nuançons, SVP...

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Par janus2

Effectivement, il me semblait bien que cet entretien était obligatoire.

Bonjour,

Votre présence n'est pas, en soit, obligatoire. Votre absence à l'entretien ne serait pas un frein pour l'éventuelle procédure de sanction. Mais je vous conseille très fortement de vous y rendre afin de connaître ce que l'on vous reproche exactement et éventuellement de pouvoir vous défendre. Faites vous assister par quelqu'un capable de rédiger ensuite un compte-rendu (ce qui n'est pas forcément le cas de tout le monde).

Il y aura plusieurs membres de la direction à cet entretien.

Attention, il ne doit pas y avoir disproportion entre les 2 parties. Si vous venez accompagnée d'un assistant, il ne peut pas y avoir, en face, plus de 2 membres de la direction.