



Mise a pied conservatoire

Par Max31620

Bonjour

J'ai reçu une mise à pied conservatoire le samedi 21 décembre par mail. Je ne l'ai vu que le 23 décembre car je me suis rendu sur mon lieu de travail et là on m'a annoncé que j'avais reçu ce courrier.

J'ai signé ce document de façon électronique et à ce jour, je suis toujours sans nouvelles... Est-ce normal ? Je ne peux pas me permettre de rester sans travail.

Ont-ils le droit, de faire traîner cette procédure ?

J'ai appelé un des responsables qui a signé ce courrier de mise à pied et il vient de me répondre qu'il est au bled...et qu'il a en effet vu les échanges de mails mais que lui même n'est pas au courant.

Il me dit que c'est à moi à faire les démarches...

Quelle démarches dois-je faire ?

Je n'ai que 20 ans et c'est la première fois que je me retrouve dans une telle situation.

Est-ce que vous pouvez m'aider ?

Merci d'avance

Maxime

Par Henriri

Hello !

Max à part ce mail avez-vous reçu un autre courrier (par exemple évoquant un entretien disciplinaire à venir) ? Que dit exactement ce mail de mise à pied conservatoire ? Recopiez nous son contenu principal.

A+

Par kang74

Bonjour

Votre employeur n'a pas votre adresse ?

Sauf si la raison de la mise à pied nécessite une enquête, la convocation à l'entretien préalable à sanction ne devrait pas tarder .

Par Henriri

(suite)

Lectures pour vous Max en attendant que vous répondiez à mes curiosités :

[url=https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/mise-a-pied-disciplinaire-conservatoire/mise-a-pied-conservatoire-definition-procedure-et-sanctions-a-son-issue]https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/mise-a-pied-disciplinaire-conservatoire/mise-a-pied-conservatoire-definition-procedure-et-sanctions-a-son-issue[/url]

[url=https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/mise-a-pied-disciplinaire-conservatoire]https://www.saisirprudhommes.com/fiches-prudhommes/mise-a-pied-disciplinaire-conservatoire[/url]

Par Max31620

Courrier recommandé électronique

À L' Union, le 21 décembre 2024

Objet : Notification de mise à pied conservatoire

Monsieur.....,

Nous faisons suite aux derniers événements survenus lors de vos journées de travail.

En effet, nous avons reçu une plainte client concernant un incident survenu lors de la livraison d'un colis le 27 novembre 2024.

Selon le commentaire du client, vous auriez jeté un colis par-dessus sa porte d'entrée, et, lorsqu'il vous a confronté à cet acte, vous lui auriez répondu que cela constituait une « pratique normale ». Ce comportement, s'il est avéré, est inacceptable et va à l'encontre des règles de professionnalisme et de respect des clients que notre entreprise exige de ses employés. Il constitue une faute grave susceptible de remettre en cause la relation de confiance nécessaire à votre poste.

Vous n'avez, par ce comportement, pas respecté les process en vigueur et vous avez compromis les bons résultats de l'entreprise et la qualité de service attendue. Vous avez également véhiculé une image négative auprès de notre client Amazon, ce qui pourrait avoir de graves conséquences sur la pérennité de notre collaboration.

Par ailleurs, le 17 décembre 2024 lors de la prise de vos fonctions, vous avez refusé d'effectuer la tournée de livraison qui vous a été attribuée, en invoquant le fait que vous ne disposiez pas de votre camion habituel. Or, conformément aux règles de fonctionnement de l'entreprise, les véhicules de livraison ne sont pas attribués de manière permanente à chaque salarié, mais sont affectés en fonction des besoins opérationnels.

Votre refus de prendre en charge votre mission constitue une violation de vos obligations professionnelles et perturbe gravement l'organisation du travail. Cette attitude, qui porte atteinte au bon fonctionnement de l'entreprise et au respect des engagements envers nos clients, est inacceptable.

De plus, le 20 décembre 2024, vous avez fait monter une personne à bord du véhicule de service sans autorisation de votre hiérarchie. Vous avez spécifié qu'il s'agissait de votre frère.

L'article X - Véhicule de service de votre contrat de travail mentionne de manière claire et détaillée l'utilisation de votre outil de travail et l'interdiction formelle du point mentionné ci-dessus à savoir :

'?le Salarié ne doit pas autoriser de personnes autres que celles approuvées par la Société à entrer dans un véhicule de la société (y inclut notamment les amis, les membres de la famille , les animaux domestiques etc.)'

Pour ces raisons, nous envisageons des mesures disciplinaires pouvant mener au licenciement.

Dans l'attente d'un entretien préalable à un éventuel licenciement, où vous aurez l'occasion d'apporter vos explications face à la gravité des faits, nous avons le regret de vous signifier votre mise à pied conservatoire. Elle prend effet dès remise de ce courrier.

Vous serez rapidement informé de la suite de la procédure.

Voilà ce qui m'est reproché sachant qu'en effet lorsqu'un client ne répond pas, on pose le colis où cela est possible et tous les chauffeurs font la même chose. Je m'efforce toujours de faire au mieux, j'appelle le client systématiquement.

J'ai une tournée à 1h 30 de l'entreprise et la plus chargée. J'ai en moyenne 160 points à livrer. Je commence le matin à 10h30 et je rentre chez moi très souvent à 22h.

Concernant mon refus de prendre le camion, il s'agissait d'un camion dont les feux étaient cassés. J'en ai plus qu'assez de me faire arrêter par la police ou gendarmerie car leurs camions sont tous en mauvais état.... A chaque fois que je me fais arrêter, je perds encore une heure sur ma tournée. Ils m'ont demandé mon permis de conduire pour louer un camion qui devait m'être destiné mais au final ils n'ont pas tenus leur engagement. Malheureusement il n'y a pas d'écrits.

Pour ce qui est d'avoir pris mon frère dans le camion,c'était au retour de ma tournée pour m'aider à maver le camion. Je reconnais avoir fait cette erreur.

J'ai pas voulu dire non à mon petit frère que je ne vois pas souvent.

Voilà toute l'histoire.

Qu'en pensez vous ?

Par Henriri

SVP modifiez votre message en enlevant tous les données personnelles...

Par kang74

Pourquoi ne pas avoir reçu ce courrier à votre adresse en sus ?

L'adresse est bonne ?

Ce serait dommage d'être convoqué pour un entretien sans le savoir ...

Par Max31620

Oui, l'adresse est bonne mais j'ai cette lettre par mail.

Par kang74

Quelle est votre ancienneté ?

Reste à attendre donc la convocation à un entretien préalable à sanction , qu'ils devraient vous envoyer assez rapidement .

S'ils tardent trop, vous pourrez faire valoir un délai abusif avec ou sans contestation de licenciement, sauf s'ils font valoir une enquête notamment d'"incident client" .

Enfin vous avez de la chance qu'ils détaillent l'objet de leurs doléances, auxquelles ils devront se tenir .

Par Max31620

Bonjour

Merci pour votre réponse.

Je suis dans l'entreprise depuis juillet 2024.

Aujourd'hui nous sommes samedi et ça fait tout de même 7 jours que je n'ai pas de nouvelles.

Est-ce normal, un délai aussi long ? En plus j'ai appelé mon responsable hier qui me dit que c'est à moi de faire les choses.... je comprends pas très bien ce qu'il veut dire et visiblement il est en vacances.

Ce que j'ai oublié de vous dire c'est que cette histoire de client mécontent, mon chef m'en avait parlé au moment où cela a eu lieu.

Il m'avait rassuré en me disant que ce n'était pas grave. Pouvez-vous me dire si il est normal qu'ils louent les camions avec les permis des chauffeurs ?

Par Dagle

Bonjour,

L'employeur indique :

"Dans l'attente d'un entretien préalable à un éventuel licenciement, où vous aurez l'occasion d'apporter vos explications face à la gravité des faits?"

La loi impose que la convocation à l'entretien préalable (ou l'indication qu'elle suivra sous peu) soit claire. Si la date de l'entretien ou les modalités de convocation (lettre distincte ou date précise) ne sont pas communiquées, cela peut être vu comme un manquement.

de plus , l'employeur écrit :

"Il constitue une faute grave susceptible de remettre en cause la relation de confiance nécessaire à votre poste."

L'employeur ne doit pas préjuger de la gravité des faits avant l'entretien préalable. La faute grave ne peut être qualifiée qu'après que le salarié a eu l'occasion de se défendre. En l'état, cela pourrait être perçu comme un manquement au principe du contradictoire.

Mais ca c'est d'éventuel fautes de procédures lors d'un jugement, donc d'abord prud homme, conciliation etc .

Jeune homme, le fait d'engager cette procédure de mise à pied à titre conservatoire va déboucher sur un licenciement, aucune chance autrement .

donc prud homme pour tenter d'obtenir un dédommagement, ils vont vous dispenser de faire votre préavis et vous ne serez pas payé, de meme vous ne serez pas payé pendant les jours d'absences de la mise à pied.

un jugement, au mieux, permettrait de requalification de la faute et dédommagement des jours non payés .

faites une photo des véhicules abimés !! si c'est possible encore (complice à l'interieur)

avez vous été bien formé ? votre formateur jetait les colis ? avez vous malgré tout conscience que cela peu etre un pc portable à 2000 euros dans le colis ?? oui je m égare mais j ai aussi envie de tordre le coup aux livreurs Amazon qui font ca et effectivement, bcp le font !!

edit : Pouvez-vous me dire si il est normal qu'ils louent les camions avec les permis des chauffeurs ?

avec l'accord signé des employés ?

Par kang74

Peut être pensent ils que vous ayez reçu la convocation ?
D'ou ma question , niveau adresse .

C'est l'employeur qui mène la danse niveau timing, vous, vous n'aurez que le pouvoir de faire valoir un délai anormalement long par la suite aux Prud'hommes .

Notez qu'il y a nécessairement des délais à respecter dans toute procédure de licenciement donc cela prend un temps certain .

Par Max31620

Est-ce que si je lance une procédure au prud'hommes, ça va me coûter combien ?
J'ai déjà des photos des véhicules qui prouvent leur état.
Pour les locations, oui ils nous font signé en prétextant que ce camion sera le votre attiré et en fait il n'en est rien.

Par Max31620

Oui, bien sûr qu'ils ont mon adresse postale.

Par Dagle

la saisine des prudhommes est gratuite, pour la suite, si jugement (car cela peu s'arrêter à un accord à l'amiable) à l'audience , jusqu'à là tout est gratuit .

apres, si besoin d'un avocat, demande d'aide juridictionnelle ici => <https://www.justice.fr/> pour prendre en charge des frais d'avocats, condition :

- 1- ressources faible, smic max surement
- 2- que le litige soit accepté (selon les litiges, ils vont pas aider qq qui a frappé son employeur)

Par Max31620

Merci beaucoup pour toutes ces informations

Par hideo

[url=<https://www.editions-tissot.fr/doc/pb/fiches-conseils/mise-a-pied-a-titre-conservatoire-8348>]https://www.editions-tissot.fr/doc/pb/fiches-conseils/mise-a-pied-a-titre-conservatoire-8348[url]

L'employeur doit lancer la procédure disciplinaire parallèle très rapidement. En effet, si les juges considèrent la durée de la mise à pied conservatoire excessive, ils pourront la requalifier en mise à pied disciplinaire. Quelques exemples de

délais jugés excessifs :

4 jours entre le moment de la mise à pied conservatoire et l'envoi de la convocation ;

6 jours entre le moment de la mise à pied et le lancement de la procédure de licenciement.

Par Max31620

Merci beaucoup