



Mise à pied conservatoire

Par Fino95

Objet : Demande de conseil concernant une mise à pied conservatoire

Madame, Monsieur,

Je me permets de vous contacter afin de solliciter votre conseil concernant une situation professionnelle délicate. Après 24 années de service au sein de l'entreprise, je me trouve confronté à une mise à pied conservatoire, effective du 12 novembre 2025 au 20 novembre 2025 date à laquelle un rendez-vous est prévu.

Lors de ce rendez-vous, le service sûreté me présentera les faits reprochés. Il m'est notamment reproché d'avoir modifié un tarif sur un véhicule pour un collaborateur. Il convient de préciser que ce n'est pas la première fois qu'un tel incident se produit, et que d'autres personnes, y compris des responsables, ont été impliquées dans des situations similaires. Dans ce cas précis, un lien familial a été établi avec le collaborateur concerné, ce qui, selon moi, justifie la sévérité de la sanction.

un changement de tarif sur le contrat, et je considère que la mise à pied conservatoire est disproportionnée. Je pense qu'un avertissement ou une convocation pour m'expliquer les raisons de ce changement de tarif auraient été plus appropriés.

À ce jour, je n'ai pas reçu de réponse concernant la sanction finale. On m'a informé qu'un délai de 48 heures était prévu pour la réponse, après quoi je devrais attendre un courrier recommandé. Je crains que le licenciement ne soit une sanction abusive.

Je souhaiterais savoir si je peux contester cette décision devant le Conseil de Prud'hommes sans compromettre ma position au sein de l'entreprise. 24 années d'ancienneté représentent un investissement important, et je ne souhaite pas le perdre pour une erreur commerciale.

Je vous remercie par avance de l'attention que vous porterez à ma demande et de l'aide que vous pourrez m'apporter.

Cordialement,

Par kang74

Bonjour

On peut toujours contester une sanction .

Mais si c'est d'un licenciement qu'il s'agit, il faut bien comprendre que votre position sera irrémédiablement compromise : vous resterez licencié, même si la décision est jugée abusive par le CPH .

Vous aurez au mieux des indemnités supplémentaires, qui avec 24 ans d'ancienneté ne devraient pas être négligeables si le CPH vous donne raison .

Afin de bien préparer la contestation il vous faut garder toute communication entre vous, enveloppe incluse, et vous faire accompagner en entretien par une personne capable de faire un compte rendu .

Il faut demander précisément ce qui est reproché, la date de la connaissance de la faute , le lieu etc ...

Il semblerait que vous ne contestiez pas les faits reprochés qui sont quand même des faits qui pourraient être pénalement reprochés .

Qu'importe ce que les autres font, l'important est de savoir si vous vous avez fait une faute grave .

Il n'y a pas besoin d'avoir eu un comportement fautif au préalable pour qu'on vous reproche une faute grave ; pensez que faire " un prix" sans autorisation du représentant de l'entreprise à qui appartient le produit relève du simple avertissement relève un peu de l'utopie ...

C'est quand même une pratique qui relève de l'abus de confiance ...

NB : y a un problème avec les dates données ...

Par Fino95

La lettre donner en main propre le 12 novembre pendant que j'étais sur mon lieu de travail à 6 h 30 la lettre il me l'a remise
12 novembre mise à pied conservatoire à 9 h et le jour du rdv le 20 novembre pour savoir les causes de la mise à pied conservatoire

Par kang74

le 20 novembre c'était il y a 7 jours .

Par de là, vous avez eu l'entretien : non ?

Par Fino95

Oui j'ai eu l'entretien le 20 novembre , comme je vous est dit au message précédent maintenant il m'en a dit 48 h pour leur décision et après je recevrai une lettre recommandée la toujours rien jusqu'à maintenant ça fait une semaine déjà
Je vous remercie d'avance
Cdt

Par kang74

Non ils ne peuvent pas envoyer leur réponse avant 48h après l'entretien .
Mais ils ont 1 mois pour le faire .

Par Fino95

À ok
Peut apporter la sanction que ça soit avertissement ou licenciement , ils ont un mois ça veut dire si j'ai bien compris
Je vous remercie de votre réponse
Cdt

Par citoyen25

Il est essentiel de savoir quand ont eu lieu les faits reprochés et comment votre employeur en a eu connaissance, ou comment il pouvait en avoir connaissance.

Si la connaissance des faits est antérieure de plus de 2 mois à la mise en place de la procédure disciplinaire (là, la mise à pied conservatoire), alors ils sont prescrits.

Sinon c'est difficile d'appréhender comme cela le niveau de gravité.
Avez-vous une latitude pour fixer le prix?

Pour qu'un licenciement pour faute grave soit valable il faut que la faute rende impossible la poursuite du contrat de travail. Est-ce que le manque de confiance qui pourrait découler de cette faute serait à ce point?
Il est vrai que votre ancienneté sans aucun problème disciplinaire pourrait jouer en votre faveur, mais ce n'est pas suffisant à elle seule.

Par kang74

La question ne se pose pas au niveau de la confiance puisqu'on est dans le cadre du délit d'abus de confiance :

Article 314-1

Modifié par LOI n°2020-1672 du 24 décembre 2020 - art. 30 (V)

L'abus de confiance est le fait par une personne de détourner, au préjudice d'autrui, des fonds, des valeurs ou un bien quelconque qui lui ont été remis et qu'elle a acceptés à charge de les rendre, de les représenter ou d'en faire un usage déterminé.

L'abus de confiance est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 375 000 euros d'amende.

Reste donc à vérifier la procédure.

Par citoyen25

OK, mais là on n'est pas dans le pénal. L'employeur s'est bien gardé de porter plainte...

Il faut savoir quelle était la latitude de Fino95 pour fixer un prix. Etait-il totalement en dehors des clous? Etait-il si interdit que cela de faire un prix avantageux à un membre de sa famille?

Il faut voir le contrat de travail, la convention collective,...

Y avait-il d'autres raisons possibles, et non dites, de se débarrasser de lui?

Par kang74

Vous parliez de confiance, doutant qu'un événement comme cela puisse relever de la faute grave...
Comprenez que de ce préjudice financier quantifiable, on peut même considérer que c'est une faute lourde en demandant des dommages et intérêts à l'employé.

Donc espérer qu'on soit dans le cadre d'une faute qui ne soit pas reconnue comme une faute grave relève quand même de l'utopie.

En fait les vendeurs ne décident pas du prix : une remise commerciale ne peut se faire qu'avec l'aval de l'entreprise et de ses représentants : d'après l'exposé des faits du postant, il sait qu'il ne l'a pas, sinon il ferait référence à ces accords au lieu de faire référence à d'autres employés qui sont étrangers à la faute qu'on lui reproche.

NB : C'est un délit, donc l'employeur a 6 ans pour porter plainte.

Vu la manière dont les procédures doivent être articulées, il est souvent conseillé aux employeurs d'attendre, ne les empêchant pas d'éplucher tout l'historique de l'employé pour faire le calcul du préjudice qu'il peut faire valoir dans un autre temps.

Par kang74

[url=https://www.village-justice.com/articles/abus-confiance-dans-les-relations-travail,34367.html]https://www.village-justice.com/articles/abus-confiance-dans-les-relations-travail,34367.html[/url]

Par Fino95

Objet : Rectification d'un tarif suite à un retour de contrat

Bonjour à tous,

Je vous remercie pour vos réponses.

Suite à la vérification d'un tarif pour un retour de contrat, il a été constaté que le prix initial appliqué au retour ne correspondait pas au prix convenu. Le prix de base indiqué sur le contrat était de 105 €, tandis que le prix négocié au départ était de 90 €. J'ai donc procédé à la rectification du tarif de base à 90 €.

Cette action a été entreprise après une analyse approfondie et en concertation avec un responsable comptoir.

Cordialement,

Par kang74

Donc vu le montant et le contexte il y a effectivement une contestation à faire.

On en revient aux éléments de l'entretien.

Par citoyen25

C'est quoi exactement? Une location de véhicule?

On voudrait vous licencier pour un tarif de 90 ? au lieu de 105 ??

Le préjudice ne serait que de 15 ??

La remise serait dans un cadre pratiqué couramment?

Ce serait uniquement parce que ce serait pour un membre de la famille?

Y a-t-il d'autres problèmes dans cette entreprise qui pourraient interférer?

Par Fino95

Re bonjour

Donc à ce jour je viens de recevoir ma lettre recommander

Il me licencie pour faute grave

Oui pour un véhicule pour 15 ? comme vous dite

Il me reproche au lieu de 3 jour j'ai facturer une journée .

Déjà il a un problème car du vendredi soir au lundi matin normalement c'est un forfait week end la personne donc le responsable comptoirs la pas mit pour le forfait week-ends donc le contrat de base est faux

Oui me reproche que cette faute

Juste avant ça un mois avant j'ai fait pour eux

Car la responsable adjoint et le Responsable agence été absence et moi j'avais poser une journée et valider j'ai dû ouvrir l'agence pendant que j'étais en vacance

Car l'adjoint et el responsable pas là à ce jour

L'adjoint m'a dit ouvrir l'agence le temps que les collègue arrive car il savait pas les clé pour ouvrir car il fesait pas parti de l'agence juste du reffort jetais pas obliger c'est mon droit aussi je les fait pour le bien de l'entreprise car j'ai 24 ans ancienneté je suis passer de technicien maintenance 7 ans conseiller tenchnico commercial 14 ans gestionnaire m'a maintenant donc les contrat , facture , les client ect? j'ai fait dans la même entreprise c'est pas rien javait pas un ans de boite il seront plus au moins mettre un avertissement pour une erreur commis commercialement

Je vous remerci de vos réponse

Cdt

Par citoyen25

Tarif de 90 ? au lieu de 105 ?, mais un jour pour 3 jours (soit un préjudice de 2 jours).

Cela fait beaucoup quand même (même si la somme n'a rien d'exorbitante).

Aviez vous une liberté pour accorder des geste commerciaux?

Par Fino95

Oui je peux le faire on le fait pour des clients souvent

Tout le monde a la main dessus au comptoir

C'est juste parce que c'était un membres de la famille qui travailler dans la même société que moi

Par citoyen25

Le favoritisme pour la famille, c'est critiquable.

Maintenant il faut relire le contrat de travail, le règlement intérieur (s'il y en a un) et la convention collective.

Ainsi que les notes de services, et les différentes exigences qui vous auraient été communiquées.

Si ce que vous avez fait n'outrepasse pas explicitement aucun de ces textes, alors il me semble que vous avez pu donner un avantage excessif à un membre de votre famille, mais pas de quoi rendre impossible la poursuite du contrat de travail.

Les sommes en jeu sont, de plus, minimales. Ce n'est pas comme "piquer dans la caisse".

Il faut aussi appréhender si "ouvrir l'agence" en l'absence des autres vous était autorisé ou pas, ou au moins toléré, d'autant plus que c'était pendant vos vacances.

Sinon le licenciement pourrait ne pas avoir une cause réelle et sérieuse.

Par Fino95

Je vous remercie de votre réponse.

Il n'y a pas eu de vol, mais plutôt une remise supplémentaire appliquée à la facture. Nous n'avons signé aucune convention stipulant une remise pour les membres de la famille, car il est lié à moi par la famille et travaille dans la même entreprise, au sein de la même agence. Cependant, nous ne bénéficions de remises qu'en tant qu'employés, et dans ce cas précis, le prix était inférieur au montant de la remise. Après cela, que ce soit moi ou un autre employé, les remises sont appliquées normalement.

En tant que commerciaux, notre objectif principal est de générer du chiffre d'affaires pour l'entreprise. Le licenciement me semble excessif ; un simple avertissement aurait suffi, à mon avis.

Il a été licencié le même jour que moi, lorsque nous avons été mis à pied.

Par citoyen25

Ce qui est dérangeant c'est cette entente entre deux membres de la famille aussi salariés pour s'octroyer un avantage (une remise) au delà de ce qui se fait normalement, à un moment où l'agence était fermée.

Cela sent un peu le "souffre", mais la somme en cause est quand même faible.

Pour distinguer une faute grave des autres fautes c'est toujours la même chose : la faute rendait elle la poursuite du contrat impossible?

Le vol est régulièrement considéré comme faute grave, l'insubordination pas toujours. La question pourrait être : est-ce que la perte de confiance qui découle de cet acte est suffisante pour justifier qu'on ne puisse plus vous confier vos tâches habituelles?

Le Conseil des Prud'hommes pourrait il considérer, vu votre passé, que c'est un incident isolé qui ne devrait pas empêcher la poursuite de votre contrat?

Issue plutôt incertaine.

Par Fino95

Merci de vos réponse

Donc je me rapprocherais vers les prud hommes

Avec mon dossiers du licenciement avec les dit dessus

Je verrez avec eux si on peu les poursuive ou pas sans exagérer si je peu au moins récupérer l ancienneté car la a ce qui sont marquer des paragraphe dessus pas normale ce qui dise comme quoi je ne doit pas facture avec mon poste actuel si y peu contradictoire car je peu aussi facturer les contrat au retour des chauffeur il joues avec ça sur le licenciement

Merci pour vos conseiller ça m'a aider beaucoup

Quoi faire

Je vais voir une permanence avocat pour me renseigner quoi faire est ce qu'il vont me dire pour pas aussi faire n'importe quoi dans les règle

Cdt

Par citoyen25

Non, on ne consulte pas les prud'hommes avant de les saisir : ce n'est pas un organisme de conseil, mais un organisme qui juge.

Par contre vous pouvez consulter un syndicat (il est préférable alors d'être syndiqué dans le syndicat).

Vous pouvez consulter un avocat (c'est payant). Si vous continuez ensuite avec lui, comptez entre 1500 et 2000 ?. Vu votre ancienneté, cela vaut le coup si les chances de gagner sont sérieuses et si l'avocat est bon (c'est très important...).

Vous pouvez également affiner personnellement votre connaissance du sujet en faisant des recherches sur les

jurisprudences de la cour de cassation ou des cours d'appel (gratuit sur Légifrance) jusqu'à trouver des cas similaires. Enfin , vous pouvez encore consulter d'autres forums, plus spécialisés en droit du travail.

Vous pouvez commencer dès à présent, le licenciement étant notifié, il n'y a plus de retour arrière possible.

Par hideo

Bonsoir,

1/vous avez 24 ans d'ancienneté

2/comme tout commercial dans votre situation ,vous disposez d'une marge de manoeuvre pour négocier avec le client.

3/d'après vos dire ,cette pratique est courante

lors de l'entretien préalable il aurait fallu noter et faire un compte rendu écrit

Que dit exactement votre lettre de licenciement Quels sont les motifs détaillés

- le simple fait d'avoir fait une ristourne à un membre de votre famille ,vu la modique somme, ne peut pas à elle seule justifier un licenciement faute grave surtout avec 24 ans d'ancienneté .

Tout au plus un licenciement pour cause réelle et sérieuse avec paiement des indemnités de licenciement .

Il vous ont licencié pour se débarrasser de vous ,sans payer les indemnités ,c'est le coup classique pour de nombreuses entreprises.Manière de se débarrasser de vous à moindre frais.

Il faut donc voir un avocat et monter un dossier CPH avec suffisamment d'éléments et d'arguments pour faire requalifier le licenciement en cause réelle et sérieuse ,voir même abusif .

Si vous n'avez jamais eu d'avertissement ou de lettre d'observation ,vous avez de sérieuses chances ,mais effectivement rien n'est gagné d'avance .

Si je trouve quelques jurisprudences, je ne manquerai pas de vous le signaler ,afin de les monter à votre avocat

Cordialement

Par citoyen25

L'option du licenciement avec paiement des indemnités de licenciement n'est pas l'option choisie par l'entreprise, le coup est déjà parti.

Hors cas économique, il existe peu de possibilités d'être licencié avec indemnités pour une cause réelle et sérieuse.

Je vois l'insuffisance professionnelle, mais là, avec 24 ans d'ancienneté, c'est impossible.

Il aurait pu y avoir la rupture conventionnelle, mais là, on n'est pas du tout dans ce cas. Je ne vois pas cet employeur annuler de lui même ce licenciement disciplinaire pour appliquer une autre méthode qui lui ferait payer des indemnités de licenciement coûteuses.

Si le dossier est mieux ficelé, Fino95 pourrait, via l'assistance d'un avocat, tenter une transaction avec l'employeur, cela se fait après avoir saisi le CPH. Si l'employeur est réceptif (bien entendu on touche moins), cela permet d'éviter l'incertitude du jugement.

Peut-être qu'il a fait cela à la place d'un autre motif caché, économique ou mécontente (c'est à Fino95 de nous en dire plus si c'est possiblement le cas). Sinon cette faute grave a peut-être été sanctionnée de façon exagérée pour donner l'exemple et décourager tout le personnel de faire quoique ce soit de déloyal. Mais cela reste quand même difficile de gagner à coup sûr en l'état actuel des informations.

Par hideo

Bonjour,

[url=http://https://www.village-justice.com/articles/licenciement-faute-grave-quand-jurisprudence-protege-salarie,54695.html]http://https://www.village-justice.com/articles/licenciement-faute-grave-quand-jurisprudence-protege-salarie,54695.html[/url]

Cordialement

Par Fino95

Bonjour

Merci de votre réponse mr hideo

Voici les les argument reprochée sur le licenciement

- modifier le tarif de 105.70 ? à 90 ?

- modifier le kilomètre

-pas utiliser leur application sur leur téléphone qui sont(prit il a moins d'un leur nouveau fonctionnement de contrat départ et retour) moi je suis rester à l'ancienne 24 ans d ancienneté leur nouveau système je n'arrive pas a mit faire toujours des beug sur leur application de même cette erreur qu'il me reproche c'est pas la premier fois que je ne l'utilise pas jusqu'à présent il mon jamais rien dit je fait les départ contrat a via pc pas leur méthode

C'est la même choses sauf on utile les photo en plus pour les départ rien de grave jusqu'à présent

- enlever l'assurance conducteur comme tout l'es commerciaux faut en général pour des geste que ça sois assurance ou autre remise tout le monde a la main

- il me dise c'est pas mets fonction par apport à mon poste actuel je n'est pas le droit de facturer (sauf la il abuses car si il joue la dessus c'est pas bon pour eux car quand t'il sont besoins comme le Reponsable agence le demande de fois de passer au comptoir pour les aider car beaucoup demande monde est j'ai 24 ans ancienneté.

Je fait meme des tâche que ça sois du comptoirs. De la technique de maintenance faite des tâche qu'il sont rien a voir avec la fiche de poste je ne dit rien la je le fait pour l'entreprise je suis humain je le fait avec plaisir mets ça la il le dise pas .

C'est des preuve à l'appui même sans preuve jusqu'à des témoins même si c'est le patron de l'agence jusqu'à le petit commercial comptoir sauf j'ai pas envie de leur causer des problème et de leur faire perdre leur travail car il mon défendu c'est pas le but

Le but c'est récupérer mets vrais droit .

Je suis pas rester 24 ans pour rien dans la société j'aime bien cette société j'aime ce que je fait dans le monde du travaille

Il me demande des choses je le fait même si c'est pas dans mets tâche

Voilà les cause qu'il me reproche

Comme vous m'avait dit il mon licencié pour faute grave pour ce débarrasser est pas payer mes aéré des 24 ans de boîte c'est pas rien

Je vous remercie de réponse

Cdt

Par citoyen25

Juritravail ne donne pas le détail : la faute grave contestée, le contexte exact,...et si l'employeur a fait appel ou pas.

On pourra pas mal trouver de cas dans un sens ou dans un autre.

Toute la question est : est ce que la confiance peut être rompue de façon avérée ou pas? C'est un peu subjectif. La subjectivité ne donne pas de certitude.

C'est certainement du cas par cas, et l'issue est forcément incertaine au CPH, voire en appel. Il faut dire aussi ici que s'il y a appel du fait de l'employeur, cela double aisément les frais et que l'issue peut demeurer incertaine.

Par citoyen25

à Fino95 :

Vous ne décrivez que les faits matériels reprochés, et en eux même, il ne permettent pas vraiment de trancher, puisque, suivant le contexte, ils pourraient être graves ou non.

Votre employeur doit aussi dire pourquoi il qualifie ces faits de faute grave, rendant impossible la poursuite de votre présence dans l'entreprise.

Se plaint -il des conséquences? De la perte de confiance? D'une malversation? Invoque t-il le règlement intérieur? Des consignes, des éventuels rappels à l'ordre antérieurs...?

Il faut comprendre qu'il y a parfois des salariés licenciés pour faute grave confirmée par la justice pour pas plus que

cela.

Autre chose de très important : l'employeur a-t-il réagit vite pour vous mettre à pied (moins de deux mois), ou a-t-il laissé passer plus de deux mois? (Alors ce serait prescrit et vous pourriez gagner à coup sûr).

Par Fino95

Merci de la réponse

1 / Mise à pied le 12 novembre

2/ rendez vous le 20 novembre (pour constater les fait reprocher) sans que je vienne avec un représentant de l'entreprise car c'est la première fois que ça m'arrive en 24 ans car

Pour moi je suis venue seul car je savait de mon côté que j'avait rien fait de grave

3 / licenciement reçu le 28 novembre avec le compte rendu des fait je suis rester un peu bloquer à ce qu'il me reprocher des fait en 24 ans Societe

Pour une erreur de procédure qu'on me reproche c'est un peu inadmissible désolé pour ce proverbe

Perde une place pour ça. C'est pas coule de leur par Malgres du patron agence. Me disait ça me ferait chier. Il y a peine un ans. Ca Que tu te face mute car tu es un bon élément pour la société. Car avant j'avait demander une mutation quand j'étais au commerce pour me rapprocher de mon domicile car je m'étais des fois 1 h 30 voir 2 h toute dépend a leur que je commencer . Et le directeur agence ect mon proposer ce poste de gestionnaire par apport. Au horaire qui été bien adapter

Pour que je reste dans cette agence .

Après tout ça il me licencier pour une simple erreur commercial

Je vous remercie d'avance

Cdt

Par citoyen25

Est ce que l'employeur décrit cela comme simple erreur?

Chaque mot pèse dans le courrier de notification.

Vous reproche-t-il :

D'être déloyal?

D'être malhonnête?

De ne pas avoir respecté des consignes, le règlement intérieur, ou autre exigence?

D'avoir trahi sa confiance?

S'il y a quelque chose dans ce sens dans le courrier, ce serait bien de le préciser.

...

Je ne pense pas qu'il a écrit que c'était une "simple erreur commerciale". D'ailleurs, si je ne me trompe pas, avoir fourni un véhicule à un membre de votre famille avec 2 jours gratuits n'était pas une erreur.

Il faut savoir sur que terrain se place votre employeur afin de pouvoir mieux le contrer. Ce n'est pas forcément qu'il ait raison, mais cela donne une indication sur sa future argumentation.

Sinon, la seule description des faits ne suffit pas pour trancher. Si votre employeur ne vous reproche que les faits, sans dire pourquoi ils sont graves, c'est vrai que sa position risque d'être plus faible s'il ne se justifie pas. Mais il pourrait le faire mieux aux prud'hommes, surtout avec un bon avocat.

Par Fino95

Non pas simple erreur

Faute grave il est décrit

Et de pas avoir respecté les consignes du règlement intérieur

Pour le tarif véhicule départ du contrat est fait car normalement du vendredi soir ou lundi matin c'est un forfait week-ends non pas nombres jour déjà

C'est pour ça qu'il précise qu'il avait 3 jour sur le contrat Initiales été pas bon de plus le c'était le responsable commercial qui a rédigé le contrat donc l'erreur viens de lui au départ même si j'ai rectifier le tarif d'un membres de la

famille au autre personne ça serai le même cas

Et c'est pas la premier fois que ça sois un véhicule au d'autre matériel qu'on rectifie les nombres jour ou le tarif a moment de la facturation

Donc la facturation n'était pas de 3 jour mets un forfait week-ends si il veille jouer la dessus je sort du comptoir il a moins trois ans donc je connais le travaille dans l'entreprise 17 ans aux commerce

Là parce que c'était un membres de la famille qui travailler dans la même société pas la même agence qui mon sanctionner c'est pas logique de leur

Par

Car même des client on leur fait des remise est ça passe normalement

Par exemple il a une client qui prend souvent des véhicule du vendredi au lundi on leur facture même pas 50 euro meme d'autre client il a des remise important qui sont faite mets la on a pas d avertissement

Donc c'est pas normal la sanction que j'ai eu c'est pas comme si on pouvait pas faire de remise on est pas dès caissiers comme nous disait notre ancien Reponsable agence on est des commerciaux donc on peu faire des remise on est là pour faire du chiffre à l'agence il faut attirer le client pour qu'il revienne sans trop les assasiner non plus

Voilà

Je te remerci si de toute manière je vais me renseigner avec un conseil d avocat

Car il existe dans les tribunal à l'aise avec un avocat pour des document et quoi faire

Je te remerci d'avance

Cdt

Par citoyen25

Il faut donc vérifier le règlement intérieur :

- 1) Les consignes qui peuvent avoir un rapport avec l'affaire.
- 2) L'échelle des sanctions. On ne peut sanctionner en dehors de cette échelle.

Si le commercial a fait le contrat, ce n'est pas vous (il faudra le prouver). Si vous et le membre de votre famille n'avez fait que respecter ce contrat il n'y a pas de faute. Eventuellement ce serait le responsable commercial.

Par contre si le véhicule est sorti plus longtemps que le contrat, sans que ce soit signalé et ni compensé par un paiement complémentaire, alors il est possible qu'il y ait une faute qui correspond à un usage personnel gratuit et non autorisé préalablement.

Maintenant il faut regarder si dans le règlement intérieur il y a quelque chose qui ressemble à cela.

Il faut voir également si c'est à votre initiative ou à celle du membre de votre famille, ou des deux, et si c'était en connaissance de cause ou dans l'ignorance du contrat initial.

Le courrier de notification semble quand même vague.

Les faits me paraissent un peu "flous" et il faudra bien les reprendre avec exactitude (de votre côté) et tenter de contredire la version de l'entreprise. Vous n'êtes pas obligé de tout "avouer" ce que votre employeur ne connaît pas...un grand principe : ne pas tendre le bâton pour se faire battre.

Au final, si un doute subsiste (et là c'est possible), il doit profiter au salarié (code du travail).

Je comprends votre sentiment d'injustice, mais ce n'est pas avec cela qu'on gagne en justice, c'est avec des arguments de droit et en mettant en évidence les incohérences de l'employeur. Ici, il devrait y en avoir.

Il vous suffira de démontrer que ce n'est pas une faute grave pour gagner, peu importe si c'est quand même une faute.

Par Fino95

Bonjour

Tout d'abord je vous remercie de vos réponse ça m'a beaucoup aider pour avancer. Sur mon dossier

Donc actuellement j'ai prit contact avec mon assurance juridique

Après il faut que je demande une aide juridictionnelle

Car actuelle plus salaire qui rentre désolé du vous dire ça

Mets c'est réel .

Car je ne c'est pas combien ça va me revenir suite si il y a un dépassement horaire

Donc je préfère prévoir déjà ça

Ou il faut comme même le faire ? Même si on a l'assurance juridique qu'il nous accompagne est qui nous présente par

leur service à eux

C'est la première fois que ça m'arrive je suis complètement perdu un petit peu
Car 24 ans ancienneté c'est pas rien je m'investis dans cette société
Donc dommage dans devenir la

Merci de vos conseils

Est encore merci

Cordialement

Par citoyen25

Personnellement mon assurance m'avait payé 800 ? pour une cause non réelle et sérieuse (que j'ai gagné par transaction et non aux prud'hommes.

Néanmoins cela aide.

Par Fino95

Merci

Je me suis comme même renseigné autour par rapport au licenciement

C'est pas une faute grave

Juste une. Faute de procédure commerciale règlement intérieure

Donc faute commerciale

Pas de dédouanement, vol, agression verbale ect.

Juste une erreur de procédure

Donc involontaires

Vous me parlez de 800 euros ?

Pour moi j'ai contacté mon assurance que j'ai souscrite à cas de problème
Un service juridique de leur côté il vont me présenter un avocat.

Il va m'accompagner sur le dossier

Car il me répondra l'organisme

Déplacement honorifique c'est à ma charge
J'espère que c'est pas des milliers est des cent
Car je n'ai aucune ressources actuelles.

Je connais pas trop les démarches de procédures exactes qui faut faire

Les papiers c'est pas mon truc je veux faire ça dans la bonne forme

Juste pour récupérer ce qui a été récupéré au tribunal mon bien

P.S. faut t'attendre les papiers solde de tout compte de l'employeur pour faire les démarches à l'aide juridictionnelle
après je me réconcentre sur un nouveau contrat pro

Cordialement

Par citoyen25

Ce n'est pas génial de ne pas choisir son avocat : sera t-il spécialiste du droit du travail?

Vous semblez très sûr de vous pour dire que c'est une "faute commerciale" donc pas une faute grave. Avez vous déjà été conseillé?

Parce que, une faute commerciale (et pas une simple erreur) peut aussi être une faute grave. Puis vous parlez d'une simple erreur de procédure..; il faudra savoir.
Et quel a été le rôle exact du responsable commercial?

Mais votre employeur invoque un manquement au règlement intérieur et non pas une "faute commerciale" ou d'une erreur de procédure, et il se peut que celui ci permette de trancher. Il faut absolument que vous disposiez du règlement intérieur.

Par Fino95

Bonjour

Je vous est fait un copier coller en bas

Avec une ancienneté de 24 ans

Passant :

Technicien 5 ans, technico commercial 17 ans , gestionnaire de parc 3 ans

Donc les procédure on les connaît très bien

Avec des fois une charge de travail

Sauf c'était involontaire les prix on en fait a tout le monde (client , équiper ect?)

La je c'est pas qui chercher rien grave juste changement tarif

De plus des fois quand t'il on du monde je les aide je passe au comptoir je fait de contrat facture ect? polyvalent a toute les tâche dans la société

J'étais l'un des plus anciens dans la société il me connaissent il connaisse dans mon travail .

Mais il n'y a eu aucune volonté de contourner les procédures

aucun moment je n'ai voulu causer un préjudice financier ou commercial

Les modifications étaient basées sur une mauvaise compréhension du tarif applicable, pas sur une intention de faire une remise injustifiée

À la rigueur erreur professionnelle oui je veux bien ça arrive l'erreur et humaine

Une simple avertissement , une lettre de rappel ,

Pas mises à pied conservatoire

Après licenciement direct c'est violent quand même pour une simple remise «minime et détournée les procédures

Il regarde pas l'ancienneté

les personne dans les agence car on fait plus de tâche, polyvalent sur tout tâche

Eux il regarde juste le statut mets il savent pas qu'on fait en agence le siège

Voilà leur reproche

Votre responsabilité est clairement engagée en l'espèce puisque vous avez commis une grave violation des dispositions de notre règlement intérieur et des procédures en vigueur au sein de notre Société.

Notre Société a toujours eu pour principe de sanctionner très lourdement les équipiers violant aussi ouvertement familiaux, au mépris de notre intérêt financier

Je pense là j'ai tout dit

Merci encore pour tes réponse

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Il vous parle de règlement intérieur ...

Avez vous récupéré puis lu celui ci ?

Dans beaucoup d'entreprise, le simple fait de gérer sa famille pour vendre quoi que ce soit est interdit par le règlement intérieur .

Si c'est le cas,c'est bien une faute grave , et la réduction de prix n'est pas le problème principal : votre ancienneté ne vous permet pas de dire que vous l'ignorez ...

Si votre assurance juridique laisse à votre charge les honoraires et les déplacement, elle n'ait d'aucune utilité : autant choisir un avocat vous même, spécialisé et qui dépend de votre secteur .

On ne va pas se mentir un avocat c'est 3/4 milles euros, mais il peut aussi vous proposer de travailler au résultat SI il est confiant sur l'affaire .

Par citoyen25

Vous avez donc effectué une remise au delà de ce qui était autorisé?

Par Fino95

Bonjour

Oui j'ai fait la remise que le commercial a dit au départ ,sauf le prix du départ du contrat n'était pas bon.

Donc au moment de la facture j'ai rectifier le prix sauf la remise été pas la bonne remise (erreur de prix 107 50 à la base 90 euro facturer)

sans nuire l'entreprise

Ou

obtenir un avantage personnel

il n'y a eu aucune volonté de contourner les procédures

Faute professionnelle car pas appliquer le bon tarif à l'employer ou un lien familial qui travaille dans la même société

Après voilà si on interroge des dossier au autre employer qui font des prix à tout va que ça sois un employer au client Alors pourquoi moi directement la sanction juste un rappel j'aurai comprît plus recommencer même si la faute elle est involontaires

Je m'investis beaucoup dans cette société entre aider au commerce que ça sois au comptoir gérer des client faire de la technique , livrer donc beaucoup de tâche je suis réactif , speed , vonlontaire si il sont besoins de moi est voilà le remerciement en final

Une simple erreur de facture m'a fait perdre 24 ans

Cdt

Par citoyen25

Donc :

Remise fixée par le commercial respectée.

Prix de départ inférieur au prix normal, fixé par vous par erreur?

Pas d'interdiction de louer à un membre de sa famille.

Pas d'interdiction de louer à un salarié de l'entreprise (les salariés n'avaient pas de conditions avantageuses?)

La seule "faute" commise serait d'avoir fait un prix de départ plus bas, ce qui aurait avantagé le membre de votre famille, aussi salarié de l'entreprise.

Vous pensez l'avoir fait par erreur et non volontairement : pouvez vous préciser?

Vous pensez que cela n'a pas coûté à l'entreprise, pourquoi?

Par Fino95

Re

Vous pensez que cela n'a pas coûté à l'entreprise, pourquoi

Franchement je connais pas les coût malheureusement

Oui le prix été bas

Même la une entreprise on facture ça arrive qu'on facture plus bas que l'affichage des prix c'est pas la premier fois que ça sois moi ou un un autre

On est des commerciaux on fidélise le Client comme on a toujours fait tout à part avant jusqu'à maintenant

C'est normal

Donc rien détourner , prit de l'argent dans ma poche

J'ai rien gagner davantage je suis juste mon travaille en temps que gestionnaire de parc et du commerce quand t'il a lieu

Je suis commercial avant tout ça

Je préfère que le matériel ou autre ça fait rentre comme même de l'argent dans la société au lieu qu'il reste en agence .

Par citoyen25

J'essaye de comprendre, j'ai du mal.

Vendre à un prix plus bas en deçà de la limité autorisée est un manque à gagner qu'on pourrait vous reprocher (c'est cela la perte pour l'entreprise). Cette perte est visiblement faible, mais elle existe.

Ensuite vous n'expliquez toujours pas pourquoi c'est seulement une erreur, et non volontaire.

Ce dernier point est important, car l'erreur pourrait ne pas être une faute grave, surtout si on propose de la rembourser, contrairement à baisser le prix volontairement pour avantager quelqu'un de sa famille alors que cela ne semblait pas autorisé de baisser le prix.

Si les pratiques tarifaires de l'entreprise étaient écrites, cela pourrait trancher ce débat.

Si elles étaient orales, là c'est plus compliqué.

Par kang74

Au risque de me répéter, que dit le règlement intérieur ??

C'est cet argument qu'ils mettent en avant : il doit y avoir une raison .

Par citoyen25

Oui, le règlement intérieur est fondamental, même s'il ne suffit pas à lui seul.

Mais comment se défendre si on ne l'a pas, ou qu'on ne cherche pas à l'avoir, si on ne cherche pas à savoir ce que dit la convention collective, si on n'a rien conservé des consignes de l'entreprise, ou si on ne cherche pas à se les procurer?

Le sentiment d'injustice ne suffit pas, il faut des faits clairs, des arguments appuyés par des textes, des preuves,...

Par kang74

Nous sommes d'accord, avoir un certain nombre d'années d'ancienneté ne suffit pas à se protéger d'un licenciement pour faute grave .

Et l'assistance d'un avocat ne suffit pas non plus à contester efficacement si on ne cherche pas à avoir des éléments factuels pour argumenter : il fera avec ce que vous amenez ...

Par kang74

Depuis le début vous donnez les informations au compte goutte ...

Devant le CPH il y aura l'employeur avec ses justificatifs et vraisemblablement un avocat .

Depuis le début des 40 messages je comprends à demi mot(vous ne confirmez pas ni infirmez ...)

Que vous avez fait une location à un membre de votre famille alors que ce n'est pas autorisé, dans un cadre qui n'est pas un cadre normal de votre travail (hors temps de travail, lois des regards ?), en cumulant les offres possible de geste commerciaux qui à mon avis sont aussi limitées , voire en faisant bénéficier à votre famille d'une remise qui vous est personnelle en falsifiant un document ...

Si vous pouviez me corriger clairement, on pourrait peut être avancer .

Le problème n'est pas le montant de la remise mais le cumul des fautes pour avoir voulu faire gagner 15e à un membre de votre famille .

Par Fino95

Je vous expliquer au claire comment ça c'est passé

Tout d'abord le commercial a fait un contrat initial du vendredi à lundi soir

Sauf le camion il le ramener sois samedi soir pour faire une journée sois lundi matin en cas ou s'il il arrive en retard pour ramener le matériel donc un forfait week-ends à la rigueur comme on fait document avec le client quand t'il le ramène pas ou bout de 24 h surtout quand ça tombe un week-ends on l'applique le forfait week-ends sans trop allumer le client pour qui revienne le but .

Sauf à l'oralement le Reponsable au niveau du départ du matériel le prix été pas bon dès le départ du contrat

Donc au moment de la facturation je lui et demander combien il te le fesait il m'a indiquer le prix oral donc confiance donc pas le bon donc parole avec le commercial le loueur ect? mal compris

Donc j'ai rectifier le contrat supprimer des ligne pour arriver au bon moment indiquer pour arriver à la bonne facturation

Comme tout client quand la facture n'est pas bon on les rectifie et ça arrive

Suite à des begue application . Des départ ect?.

Donc fait confiance comme tout personne on est des humain les erreur ça arrive

Les prix on en fait souvent sans trop exagérer non plus

On est là pour faire du chiffre fidéliser le client en même temps faire bonne impression pour la société aussi

Voilà c'est assez claire je pense

Donc rien dramatique à tout ça

Mauvaise incompréhension avec le commercial , moi et le membres de la famille

Voilà vraiment comment les fait ce sont passer désoler de me mal exprimé

Je vous remerci d'avance pour votre aide

Cordialement

Par kang74

Je vous ai demandé de corriger la situation que j'ai décrite car vos explications, même là, sont incompréhensibles : vous

ne parlez pas du contexte (vous travailliez ?) vous ne dites pas non plus " je", vous ne parlez pas non plus de famille ou de remise salarié ou autre cumulée.

Vous éludez ...

Aucun avocat ne pourra pas vous aider sur ce postulat là .

C'est l'employeur qui juge de la faute , et ce sera le CPH si vous contestez, si vous apportez des arguments contraire justifiés qui en jugera aussi .

Là, à part dire que ce n'est pas grave, vous n'êtes pas en capacité d'être clair et encore moins à argumenter : je répète, ce n'est pas en parlant de votre ancienneté, ce n'est pas en disant " c'est pas grave" que le CPH se rangera à votre avis ...

Et vous ne dites RIEN du règlement intérieur, dont le CPH disposera, bien évidemment, puisque l'employeur s'y réfère

.
Est ce que votre règlement intérieur permet le cumul de la remise salarié avec d'autres ? Est ce qu'il permet d'encaisser ou de contracter avec un membre de sa famille = OUI ou NON .