



Contestation d'un licenciement pour faute grave ? refus de mission

Par R_ano

Bonjour,

Je viens demander un avis juridique concernant un licenciement pour faute grave prononcé récemment par mon employeur (entreprise de conseil en ingénierie).

Contexte

CDI depuis septembre 2023 au poste de consultant/ingénieur.

Missions chez différents clients.

Pas de véhicule personnel, et ceci était connu lors de l'embauche.

Jusqu'en septembre 2025, j'étais en mission chez un client où tout se passait bien.

Après la fin de cette mission, plusieurs propositions de missions m'ont été faites, mais certaines impliquaient :

- un lieu difficilement accessible sans véhicule,
- une localisation incompatible avec les transports en commun,
- des contraintes matérielles que mon employeur connaissait depuis le début.

J'ai expliqué à plusieurs reprises mes difficultés logistiques pour rejoindre certains sites, en restant ouvert à des solutions alternatives.

Aucun entretien disciplinaire n'a eu lieu, simplement une convocation « préalable à un éventuel licenciement », puis quelques jours plus tard, j'ai reçu un licenciement pour faute grave pour insubordination et refus de missions.

Points qui m'interrogent

-La faute grave est-elle caractérisée dans un cas où les refus sont liés à des impossibilités matérielles connues depuis l'embauche ?

-Mon contrat mentionne une « mobilité nationale », mais rien sur l'obligation de disposer d'un véhicule. ? Est-ce suffisant pour justifier une faute grave ?

Mon employeur refuse pour l'instant de revenir sur la nature de la faute, malgré ma contestation écrite.

-Ai-je intérêt à contester aux prud'hommes et quelles seraient mes chances ?

-Puis-je demander une requalification en licenciement simple ou proposer une rupture conventionnelle même après réception de la lettre de licenciement ?

Y a-t-il des erreurs de procédure si :

-je n'ai eu qu'un seul entretien préalable,

-la lettre de licenciement ne détaille pas précisément les faits reprochés ?

Je cherche simplement à savoir si cette faute grave est juridiquement fondée ou s'il est pertinent d'envisager une action devant le conseil de prud'hommes.

Merci d'avance pour votre aide.

Par kang74

Bonjour

Ne pas avoir de véhicule à l'embauche ne fait pas obstacle au fait de se déplacer .

Sauf erreur de ma part, vous saviez que votre fonction impliquait des déplacements (vous avez signé une clause de mobilité me semble t il) : et vous avez accepté ce contrat de travail ,libre à vous, ensuite d'acheter un véhicule, de choisir le covoiturage ou le taxi .

Quelle est votre CCN ?

Par de là, ces refus de mission sur des considérations qui sont de l'ordre de vos choix personnels s'assimilent à de l'insubordination .

A voir si votre convention vous permet de choisir vos missions ou de vous prêter un véhicule .

Par R_ano

Bonjour,
Merci pour votre retour.

Ma CCN est bien la Syntec.

Pour précision : lors de l'embauche, il n'a jamais été indiqué que je devais acheter un véhicule ; l'entreprise m'a au contraire parlé de missions accessibles en transports en commun et évoqué la possibilité de logement pris en charge comme pour mes précédentes missions.

J'ai uniquement refusé des missions objectivement inaccessibles sans voiture (sites isolés, peu de transport, peu de logement proposé sur site).

Je n'ai jamais demandé à choisir mes missions, seulement à en avoir une réalisable matériellement.

Pensez-vous que, dans ces conditions, cela relève réellement de l'insubordination ?

Merci pour votre avis.

Par citoyen25

Un employeur fournit généralement un véhicule de service pour ce genre de déplacement.

Les déplacements devaient être un élément important du contrat.

La façon de faire ces déplacements auraient du être abordée avant l'embauche, à savoir comment les faire si on ne possède pas de véhicule personnel, si l'employeur met à disposition, ou pas, un véhicule de service.

Si la discussion avait été nette dès le départ, et si l'employeur ne pouvait mettre à disposition des véhicules de service, et voyant la probable impossibilité de vous déplacer, il aurait dû ne pas vous embaucher...

Maintenant à vous de voir s'il ne serait pas préférable pour vous d'investir dans un véhicule si vous tenez à conserver ce travail (à moins que cela soit impossible : par exemple pas de permis). Mais là, aussi, cette question aurait due être abordée avant.

Sinon la convention Syntec oblige l'employeur à rembourser les frais de déplacement, et si le véhicule personnel soit être utilisé, une convention doit être signée. Il serait donc tardif pour l'employeur de vérifier le permis de conduire et la possession d'un véhicule seulement maintenant.

Vous pourriez avoir raison aux prud'hommes, mais si vous voulez garder ce travail il va falloir trouver une solution avec l'employeur.

Par R_ano

Aujourd'hui, mon objectif n'est pas de récupérer mon poste mais de faire modifier le motif du licenciement. Je souhaite savoir si, compte tenu du contexte (absence de véhicule connue et acceptée à l'embauche + absence de solution de transport proposée pour les sites isolés), il existe une chance raisonnable d'obtenir la requalification d'une faute grave

en cause réelle et sérieuse, afin de percevoir les indemnités et le préavis.

Par citoyen25

Si vous avez refusé une mission de façon claire, c'est probablement une faute (grave ou pas : difficile de trancher, la faute grave est celle qui rendrait la poursuite du contrat impossible, ce qui serait le cas si vous avez refusé toute alternative possible de moyen de transport). Mais si vous avez été dans l'impossibilité de vous rendre à une mission, faute de moyen de transport, de bonne foi, c'est différent et la cause non réelle et sérieuse est envisageable : alors ce serait votre employeur qui serait en faute).

Si l'employeur utilise le motif de faute grave à tort (même si la faute existe) alors le licenciement serait sans cause réelle et sérieuse. Mais si vous avez peu d'ancienneté, vous ne toucherez pas beaucoup aux prud'hommes.

La loi Macron est passée par là...

Par kang74

En justice, il ne faut pas dire mais prouver .

Ce que vous aviez convenu se trouve dans le contrat de travail que vous avez signé tous les deux .

Personne ne peut vous dire ce que décidera le CPH, mais il y a toujours un risque de perdre et de devoir payer les frais de justice de la partie adverse .

Vous pouvez faire étudier, en détails les chose à un avocat, notamment par rapport aux lieux, aux propositions de l'employeur etc

Le fait que vous n'avez pas de véhicule ne serait donc pas l'argument .

Par R_ano

Merci pour vos réponses.

Je me demande également si, dans ce type de situation, les entreprises acceptent parfois un accord amiable une fois qu'une contestation est engagée (ou après une mise en demeure), afin d'éviter une procédure devant le CPH. Sachant que je n'ai que 2 ans d'anciennetés.

Est-ce fréquent que l'employeur fasse machine arrière et préfère une solution négociée plutôt que d'aller jusqu'au jugement ?

Merci encore pour vos éclaircissements.

Par kang74

C est possible pas fréquent .

Avec deux ans d ancienneté il n y a pas grand risque pour lui si cette situation le pénalise.

Par hideo

Bonjour,

Effectivement l'employeur ne risque pas grand chose et cela vous fera perdre du temps inutilement ,surtout les audiences CPH sont à plusieurs mois dans les CPH importants.

Cordialement

Par R_ano

Concrètement, si la faute grave était requalifiée en licenciement simple, je pourrais prétendre à :

3 mois de préavis non exécuté (? 7 750 ?),

congés payés sur ce préavis (? 775 ?),

l'indemnité légale Syntec liée à mon ancienneté (? 1 870 ?).

Soit environ 10 400 ?.

Cependant, en cas de requalification du licenciement en licenciement sans cause réelle et sérieuse, est-ce que je pourrais aussi obtenir des dommages-intérêts supplémentaires ?

D'après le barème Macron, pour 2 ans d'ancienneté, cela représenterait entre 3 et 3,5 mois de salaire, donc entre 7 750 ? et 9 000 ?.

Ce qui porterait le total potentiel autour de 18 000 ? à 19 000 ?.

Je comprends bien votre point sur le fait que l'employeur ne prendrait pas un énorme risque s'il allait jusqu'au CPH, mais de mon côté les enjeux financiers ne sont pas négligeables.

Par citoyen25

La faute grave est celle qui rend le licenciement incontournable.

Si la faute est confirmée grave par le CPH, vous ne gagnerez rien, vous perdrez vos frais d'avocat (à moins que vous vous défendiez vous même, ce qui est autorisé au CPH), et vous paierez sans doute une somme à votre employeur. Comptez dépenser près de 4000 ? pour rien (plus si vous faites appel et que vous perdez en appel).

Il semble que votre employeur qui a envisagé le licenciement s'est placé sur le terrain de la faute grave.

Si la faute n'est pas grave, pas assez grave, ou s'il n'y a pas de faute, il ne peut y avoir licenciement, donc le licenciement est pour cause non réelle et sérieuse. Alors, effectivement, vous toucherez en plus une indemnisation de 3 mois à 3,5 mois de salaire (7750 ?). Cela vaut peut-être le coup, mais gare à votre réputation après...

C'est du tout ou rien, je crains.

Etes vous mis à pied de façon conservatoire ? C'est courant en cas de future licenciement pour faute grave.

Il faut regarder aussi l'échelle des sanctions dans le règlement intérieur et/ou dans la convention collective. L'employeur ne peut y déroger. Mais si votre employeur renonçait à la faute grave avant le licenciement, alors vous seriez maintenu dans l'entreprise. Voir quelle serait alors la sanction...

Par R_ano

non, je n'ai pas fait l'objet d'une mise à pied conservatoire. J'ai simplement reçu la convocation à entretien préalable, puis la notification de faute grave.

D'après ce que je comprends, la mise à pied conservatoire n'est pas obligatoire, mais le fait qu'elle n'ait pas été utilisée peut laisser penser que la situation ne rendait pas impossible la poursuite immédiate du contrat. Cela affaiblit peut-être un peu l'argument de la faute grave, même si ce n'est évidemment pas déterminant.

Avec ces éléments, pensez-vous que mon dossier reste trop fragile pour envisager une contestation prud'homale, ou y a-t-il malgré tout une marge de man?uvre ?

Par kang74

d' après ce que je comprends vous êtes en inter contrat : la mise à pied n est donc pas légitime

Par hideo

Bonsoir,
votre convention collective fait obligation à l'employeur de rembourser les frais occasionnés. lors de vos missions .

Article 11.2En vigueur étendu

Frais de déplacement

Les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise?) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Les frais de déplacement sont remboursés de manière à couvrir les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

votre contrat comporte bien une clause de mobilité nationale , si cela implique des frais à votre charge ,ils doivent être remboursés par l'employeur sur justificatifs

A défaut de véhicule perso , n'était il pas possible de louer une voiture ou de prendre un VTC style UBER ou un taxi pour se rendre chez le nouveau client .

cordialement

Par citoyen25

L'absence de mise à pied peut être aussi que votre situation ne justifie pas une éviction immédiate, parce que vous ne représentez pas un risque immédiat. Je ne suis pas sûr que cela puisse être suffisant pour obtenir gain de cause.

Ce qui reste essentiel c'est de savoir si vous avez refusé une mission de façon avérée et formelle (alors la faute pourrait être grave), ou si vous n'avez pas pu vous déplacer faute de moyen et que c'est seulement l'employeur qui en a déduit un refus. Comment cela s'est passé? Oral? Texto ou mail? Courrier? Il serait intéressant de disposer de preuves, sinon l'issue au CPH sera très aléatoire.

Il est évident que des solutions pouvaient exister comme le souligne hideo, et qu'il faudrait voir s'il n'y a pas eu de la mauvaise volonté (éventuellement de l'employeur) pour y parvenir.

Ensuite, votre absence de possession de véhicule pour faire des déplacements était elle incontournable, ou pas? Parce qu'il me semble que ce "détail" aurait du être réglé dès le contrat de travail, vu la nature de ce travail qui suppose pas mal de déplacements.

Votre employeur désirait il de toute façon se débarrasser de vous et a-t-il choisi cette "opportunité" pour le faire?

Par R_ano

Bonjour,

Merci pour vos retours.

Pour apporter des précisions factuelles sur la manière dont les refus de missions se sont réellement passés, voici ce qui ressort mot pour mot de mes échanges avec les managers (mails à l'appui) :

Je n'ai jamais refusé une mission ?sans justification?

À chaque fois, j'ai répondu par écrit avec des raisons précises et cohérentes :

Mission Pertuis (84)

- J'ai expliqué que je recherchais une mission en Auvergne?Rhône-Alpes et que, n'étant pas véhiculé, je visais une localisation accessible en transports ou en ville où je pouvais me loger à proximité.

?N'étant pas véhiculé, j'aimerais une mission en ville où je pourrais loger à proximité du lieu de travail.?

Mission Cluses (74)

- J'ai indiqué que Cluses est une zone mal desservie et isolée sans véhicule.

?La localisation à Cluses est compliquée pour moi, n'étant pas véhiculé et la zone étant isolée.?

Mission Aubagne (13)

- Le manager lui-même a écrit dans son mail :

?Je prends bonne note que la mobilité pour Aubagne n'est pas envisageable pour toi.?

Donc mes ?refus? n'étaient jamais des refus secs, ils reposaient sur des contraintes de mobilité connues à l'embauche, et l'entreprise le reconnaît explicitement dans les mails.

Les managers ne m'ont jamais proposé de solution concrète (pas de voiture de service, pas d'aménagement).

Merci pour vos retours sur ce point, notamment pour savoir si, selon vous, ces éléments permettent de contester la qualification de faute grave ou de viser une requalification en cause réelle et sérieuse.

Par citoyen25

Vu comme cela, les "refus" sont plutôt des rappels de votre impossibilité de vous déplacer sur certains lieux mal desservis en transports en commun.

Train + taxi reste une solution dans certains cas. Il ne semble pas y avoir eu d'ouverture pour le faire, ni vous, ni l'employeur.

Attention aux témoignages par attestations entre managers...Ils sont plusieurs et vous êtes probablement seul. Vous pourriez avoir de mauvaises surprises aux Prud'hommes.

C'est pourquoi il faut rester prudent sur l'issue du litige.

Il faudrait peut-être tenter une attitude de compromis (par écrit) avant le licenciement, pour que ce licenciement puisse paraître abusif.

Ce compromis pourrait aussi aboutir à une renonciation au licenciement de la part de l'employeur (à vous de voir si ce n'est pas préférable).

Est-ce qu'il vous serait vraiment impossible d'acquérir un véhicule? Avez vous le permis?

Ce sont quand même des sujets importants au niveau ingénieur et avec de nombreux déplacements, j'ai du mal à comprendre que ce soit l'unique problème.

Par kang74

Donc on est bien dans le cadre de plusieurs refus de mission pour des raisons illégitimes par rapport au contrat de travail que vous avez signé et ou vous auriez pu demander si une voiture de fonction pouvait y être intégrée , et que vous signé sans qu'il y est mention de convention de véhicule de service .

Pertuis, que je connais bien est très accessible puisque desservi par une gare, de bus, et a une flopée de logement temporaire vu le tourisme .

De même que Cluses qui est en plus dans la région Rhone Alpes (alors que vous avez une clause de mobilité ne l'oublions pas)

En résumé vous allez à minima faire sourire le CPH en affirmant que votre employeur vous envoie dans des coins paumés, mal desservis et sans logement disponible .

Par citoyen25

Je connais Cluses, si Lyon est bien desservi en trains, Cluses l'est moins (environ 2h de train supplémentaires et pas beaucoup de trains par jour, sauf plus de TGV pendant les vacances). C'est en supposant un déplacement depuis la région parisienne.

Il y a par contre des transports en commun, et si c'est à Cluses même, ou dans les zones industrielles classiques, c'est desservi mais pas tard le soir). Cela pourrait nécessiter une nuit à l'hôtel. Certains trajets pourraient même se faire à pied.

En automobile on pourrait gagner un peu de temps, mais pas énormément. Exiger l'A/R dans la journée ne serait pas impossible, mais pas très productif (on ne pourrait rester que quelques heures sur place et le retour se ferait très tard sur la région parisienne.

Il serait important de voir si l'employeur est quand même de bonne foi, c'est à dire s'il ne cherche pas à envoyer son salarié dans des coins éloignés et pas toujours commodes pour se débarrasser de lui, ou si inversement, le salarié ne fait pas une résistance fautive pour pouvoir s'en aller dans des conditions intéressantes.

Par kang74

J'ai uniquement refusé des missions objectivement inaccessibles sans voiture (sites isolés, peu de transport, peu de logement proposé sur site).

Donc l'employeur n'a jamais été contre le logement sur place : la convention syntec est très genereuse en ce qui concerne la prise en charge des déplacements et logement le cas échéant : on ne l'envoie pas non plus dans le triangle du vide et on parle de refus non pas d'une mission mais de plusieurs, sans motif .

Il a signé un contrat d'ingénieur consultant : son job, c'est justement d'avoir des ordres missions pour assumer ses

fonctions dans divers lieux .

Ce serait bizarre qu'un employé non mobile (mais qui signe une clause de mobilité nationale !) et qui demande la région Rhône alpes ne soit pas de cette région ...

Par CToad

Bonjour

Idem je connais pertuis et aubagne et taxer ces deux villes de mal desservies par les transports en commun est un peu fort. Le juge décidera mais je ne crois pas que vous aurez gain de cause. Votre manque de mobilité a priori lié à vos propres choix rend la relation de travail impossible à maintenir.

Cordialement
Ctoad

Par citoyen25

Si rien n'a été prévu contractuellement dès le départ (déplacements limités), alors votre position me semble trop rigide, vu les exemples cités. Et même si les transports en commun font défaut (par exemple pour l'heure des rendez vous), il reste le taxi. Votre employeur ne doit pas vous l'avoir interdit.

Comme cela prend le chemin du licenciement pour faute grave, il va falloir voir si vous envisagez quand même de contester ce licenciement devant le CPH, avec une issue plus qu'incertaine.

Pour limiter la dépense, vous pouvez le faire sans avocat.

Par hideo

Bonjour,
vu toutes les précisions que nous avons pu lire ,une saisine du CPH ne me paraît pas du tout une bonne idée .
Le CPH n'est pas un casino où l'on joue à la roulette .
Le dossier me semble mal parti pour avoir une chance d'obtenir gain de cause .
Sauf à démontrer une faute de l'employeur ,ce qui n'est pas le cas .

Cordialement

Par citoyen25

Le licenciement disciplinaire ne peut intervenir que si la faute rend impossible la poursuite du contrat.

C'est la seule piste possible : L'employeur pouvait-il faire autrement?

Autres missions.
Fournir un véhicule.
Proposer des moyens de se déplacer sans qu'il soit légitime de justifier un refus.
(Exemple : train + taxi + hotel).
L'employeur semble quand même un peu expéditif. A moins que tout cela avait déjà été abordé, en fait.
...

La porte n'est pas complètement fermée, mais elle est étroite.

Par kang74

Vous voulez dire qu'un employeur doit fournir un véhicule, non pas pour effectuer son travail, mais pour simplement y aller si l'employé n'a pas de véhicule ?
Et que c'est à l'employeur d'adapter au choix de vie de l'employé, non pas à l'employé de s'adapter aux contraintes de son contrat de travail ?

Moi je veux bien des décisions qui vont dans ce sens , ça peut toujours servir !

Par citoyen25

Non je n'ai pas dit cela exactement.

S'il y a prud'hommes, l'employeur devra démontrer que la poursuite du contrat était impossible en raison de cette faute. Pour cela il faudrait que le refus soit formel et qu'aucune solution (autre que l'automobile personnelle) n'a été évoquée.

Face au refus, l'employeur devrait indiquer au salarié :

- 1) Que la mission correspond bien à ce qu'il doit faire (contrat de travail, compétences, d'autres ne sont pas disponibles, il n'y a pas d'autres missions pour lui à ce moment, ou cela fait partie d'une mission plus globale qui lui est confiée).
- 2) Ne disposant pas de véhicule personnel (il le savait) il lui rappelle que c'est possible en train + transports en commun ou taxi. Si une nuit à l'hôtel est nécessaire, elle lui sera remboursée.

Si après cela il y a toujours refus, alors le licenciement semble justifié.

Par R_ano

Merci pour vos retours, je me permets d'apporter quelques précisions car, pour moi, l'enjeu n'est pas tant de savoir si un licenciement était possible, mais s'il pouvait réellement être qualifié de faute grave.

Dans mon cas, tous les échanges que j'ai eus avec l'entreprise ont toujours été cordiaux.

À chaque fois que je déclinai une mission, j'expliquais précisément les raisons (mobilité, accessibilité, absence de véhicule, zones isolées).

Ces refus n'ont jamais été contestés par mes managers :

->aucun rappel à l'ordre,

->aucune mise en garde,

->aucune remarque sur un prétendu manquement,

->aucune mention de ?refus injustifié?.

Au contraire, mes messages sont restés sans réponse, ou simplement pris en compte, sans m'indiquer que cela posait le moindre problème ou qu'une solution alternative devait être étudiée.

Ce qui m'étonne également, c'est que le jour même où l'on m'annonce la convocation à un entretien préalable, on me propose une mission à Strasbourg. Je l'accepte immédiatement, car c'est une localisation où je peux me débrouiller (train + logement possible sur place). Deux heures plus tard, je reçois la convocation.

La coïncidence est? particulière.

D'où mes interrogations :

- si mes précédents refus constituaient réellement une faute grave, pourquoi n'ont-ils jamais été signalés comme tels, ni même discutés ?
- pourquoi continuer à me proposer des missions jusqu'à la dernière minute, si la relation de travail était devenue ?impossible à poursuivre? ?
- et surtout : les missions présentées auparavant étaient-elles réellement disponibles, ou simplement destinées à construire un dossier ?

Je veux bien admettre que l'entreprise puisse envisager un licenciement si la collaboration ne fonctionne plus.

Mais la faute grave suppose une rupture immédiate, évidente, et rendant impossible toute poursuite du contrat, ce qui ne correspond absolument pas à la réalité de nos échanges.

C'est sur ce point précis que porte ma contestation.

Par kang74

Donc que s'est il dit à l'entretien ?

Vous avez travaillé après la reception de la convocation ?

Parce que j'avais compris que vous étiez en inter-contrat .

Après vous pouvez tenter car, comme je l'ai dit , en justic il ne faut pas dire , mais prouver .

Et on n'est pas à l'abri qu'ils aient fait une erreur de procédure .

Mais il faut un avocat spécialisé pour quand même, vous, faire un dossier .

NB : Refuser une mission sans avoir demandé un ordre de mission avec les modalités , c'est la preuve justement qu'il y a quand même une mauvaise volonté de votre part (vous refusez sans savoir) et, effectivement, devant ces refus systématique l'employeur peut inventer des missions, ou du moins dont l'ordre de mission vous permet de refuser légitimement cette mission .

Par citoyen25

Il faudra que la réalité de ces échanges soient prouvés.

Seuls les refus des deux derniers mois peuvent être pris en compte par l'employeur (les autres sont prescrits, délai du code du travail lorsque les faits sont connus par l'employeur).

Si l'employeur n'avait pas cru bon sanctionner les refus antérieurs à 2 mois : pas si graves, alors?

Il faut voir si ces refus ont perturbé significativement la marche de l'entreprise, ou si le dernier (déclenchant la sanction) l'a perturbé plus : il faut voir le courrier de l'employeur s'il précise cela.

Il semble qu'il n'y a pas eu de gradation de la sanction alors que c'était possible avant si c'était si perturbant que cela.

Cela laisse un espoir, mais attention, cependant, à la forme des derniers refus tels qu'ils risquent d'être relatés par des attestations de témoins au service de l'employeur...

C'est le courrier de notification de licenciement (après l'entretien préalable) qui fixera les contours de la faute et pourquoi elle devrait rendre impossible la poursuite du contrat.

Parfois il y a des erreurs faites par l'employeur.

Par R_ano

Dans mon cas, je ne ?refusais? pas une mission en cours, ni un ordre de mission formel.

Le fonctionnement lorsque l'on proposait une mission était toujours le même :

?Sauf à ce que tu refuses cette mission, nous allons présenter ta candidature à notre client afin que tu puisses le rencontrer prochainement.?

?Sauf à ce que tu refuses, je présente ton profil au client.?

?Sauf contre-indication de ta part, nous communiquons ton dossier de compétence.?

Autrement dit :

on ne me demandait pas d'accepter une mission,

mais d'autoriser l'envoi de mon profil pour une éventuelle prise de contact avec le client, qui ne connaissait même pas encore mon existence.

Dans les cas où j'ai expliqué que la localisation ne m'était matériellement pas accessible, la candidature n'a donc jamais été envoyée au client.

-> Il n'y a pas eu de mission engagée,

-> aucun client en attente,

-> aucune production perturbée,

-> aucun préjudice pour l'entreprise.

C'est pour cela que je ne comprends pas vraiment le qualificatif de faute grave, qui suppose normalement que la situation rend impossible la poursuite du contrat.

Pour moi, on est davantage face à des refus de transmission de profil, et non des refus de missions formelles, ce qui change totalement l'analyse, notamment en ce qui concerne la proportionnalité d'un licenciement pour faute grave. Les faits se sont passés sur moins de 2 mois.

Par citoyen25

Si vous pouvez prouver qu'on vous laissait le choix, alors je pense qu'il n'y avait pas de faute grave. Il faut des écrits ou

une attestation de témoin en votre faveur (difficile à obtenir).

Ce qui m'étonne c'est ce brusque revirement de cette façon alors que cela semblait accepté auparavant. L'employeur aurait pu vous avertir : on ne va plus pouvoir fonctionner comme cela : alors vous preniez vos responsabilités.

Voulaient-on se débarrasser de vous pour un autre motif? Quel climat régnait dans cette entreprise? Y avait il des difficultés économiques?

Par kang74

Vous ne parlez toujours pas de l'entretien, demande que j'ai faite depuis le début : que s'est il dit ?

C'est un peu sur celà que l'employeur va s'appuyer, et vous même, quand vous irez au CPH puisque c'est à ce moment là qu'il précise les choses et le comportement fautif .

Votre demande va s'appuyer sur celà, ce pourquoi il est conseillé d'être accompagné pour en avoir un CR .

Le dossier de l'employeur on l'imagine : un contrat avec clause de mobilité, vos refus avant même de découvrir les modalités des ordres de missions.

Seul un avocat, en voyant les elements que vous avez e main, pourra vous donner une réponse plus argumentée . Il peut très bien voir une erreur de procédure dans le respect des délais des envois .

Par citoyen25

Oui, c'est mieux de se faire accompagner à l'entretien : soit un représentant du personnel, soit par le salarié de l'entreprise de votre choix, soit par un représentant extérieur sur liste établie par la DIRECCTE s'il n'y a pas de représentant du personne dans l'entreprise.

Ce n'est utile que si la personne qui vous assiste soit capable de rédiger un compte rendu indépendant de la Direction. Ce compte rendu pourrait révéler des incohérences utiles.

Au final, c'est le courrier de notification du licenciement qui fixera les contours du litige. Il n'est pas rare que les employeurs commettent des erreurs, de fond, ou de procédure.

Une erreur de procédure apporte peu (un mois de salaire), seule une erreur de fond vous permettra de toucher le préavis, les congés payés, l'indemnité de licenciement et l'indemnité pour cause non réelle et sérieuse.

Il faut donc collecter tout écrit qui va dans votre sens avant de saisir, le cas échéant, le CPH, voire rechercher des gens (salariés de l'entreprise, ou extérieurs) qui voudraient bien établir des attestations en votre faveur, par exemple sur le fait que votre employeur avait accepté implicitement, ou explicitement (c'est mieux) de vous retirer les missions qui vous paraissaient compliquées pour le déplacement.

L'avocat n'est pas obligatoire, c'est mieux si on n'est pas suffisamment armé, mais seulement si l'avocat est compétent. Cela devrait coûter aux alentours de 2000 €, remboursés, tout ou partie, si vous gagnez, mais perdus si vous échouez. Vous pouvez aussi tenter de négocier un honoraire de résultat (avec un fixe modéré et un solde plus important si succès). C'est plus cher si vous gagnez, mais moins risqué.

Par R_ano

Merci encore pour vos retours, ça m'aide beaucoup

Pour répondre à vos questions concernant l'entretien préalable :

L'entretien a été très bref et essentiellement formel.

On m'a uniquement rappelé les éléments mentionnés dans la convocation : refus de plusieurs missions pour raisons de mobilité, en m'indiquant que cela ne constituait pas une justification valable.

On m'a ensuite donné la parole.

J'ai expliqué, comme je l'avais déjà fait par écrit avant chaque proposition, que les missions évoquées étaient matériellement impossibles pour moi (localisations très éloignées, absence de transports viables, zones isolées).

J'ai rappelé que je n'avais jamais refusé une mission réalisable et que j'étais toujours ouvert à des missions cohérentes avec ma situation et mon contrat.

Le manager présent ne développait pas plus, il se contentait d'exposer les faits ?tels qu'on les lui avait présentés?.

On avait vraiment l'impression qu'il récitait une position décidée en amont, sans chercher à comprendre la réalité du

contexte.

En fin d'entretien, j'ai simplement indiqué que je comprenais que la situation puisse être compliquée pour eux, et que si la direction considérait que les conditions n'étaient plus réunies, j'accepterais leur décision. Ce n'était pas un aveu, juste une manière de rester correct dans l'échange.

Avant l'entretien, j'avais contacté des membres du CSE pour être accompagné, mais aucun n'a pu être présent. Il n'y a donc eu aucun compte-rendu rédigé, ce que je regrette, malgré que l'entretien apporte peu d'éléments supplémentaires.

Depuis, j'ai rassemblé toutes les échanges écrits (mails, SMS) concernant les missions qui m'ont été proposées.

J'ai également pris contact avec d'autres salariés licenciés récemment pour faute grave, qui sont prêts à témoigner. Cela pourrait permettre d'éclairer certains points sur la manière dont les procédures sont menées en ce moment.

Mon objectif n'est pas de contester le fait que l'entreprise puisse mettre fin à la collaboration, mais de savoir si la qualification de faute grave, dans ces conditions précises, est réellement applicable.

Par citoyen25

Ce qui est dérangeant c'est que vous présentez les missions comme irréalisables sans véhicule personnel, en insistant dans l'entretien ...alors que nous vous avons démontré que cela l'était. L'employeur était-il seul à l'entretien? Le CSE de votre entreprise semble très peu impliqué auprès de salariés en difficulté...représentants maison?

Prétendre les missions irréalisables risque de faire flop aux prud'hommes. Surtout que vous aurez probablement affaire à des conseillers niveau cadre, sans compter les employeurs.

La seule issue serait de prouver que votre employeur acceptait jusque là que vous n'ayez pas de mission dans des lieux qui vous étaient un peu compliqués (mais sans que ce soit irréalisable...) et que d'un seul coup, sans vous prévenir, il sanctionne ce qu'il avait auparavant autorisé.

Là, c'est de la mauvaise foi.

Mais il faudra des écrits, des témoignages,...).