



Licenciement pour conduites continues

Par **olivier34**, le **16/04/2010** à **18:00**

Bonjour,
Une société de transport routier de marchandises peut-elle licencier un employé qui commet régulièrement des conduites continues (+ de 4h30 de conduite sans coupure) alors que ce dernier (ainsi que ses collègues de travail), en fonction de la charge de travail qui lui est demandé, commet ces infractions depuis 5 ans (dans la même société). Cette infraction, si grave soit elle, n'a pourtant jamais été sanctionnée par quelconque courrier avec a/r mais juste par une baisse du montant de la prime qualité (20,30% de 60 euros !!) et par la signature du salarié d'un document qui atteste de la conduite continue qui décharge (paraît-il ?) l'entreprise de toutes responsabilités. Pour toute réaction à cette infraction, l'entreprise place le salarié, dans un premier temps, en mise à pied conservatoire pendant 20 jours ouvrés; au cours de cette période, 10 jours après le premier jour de mise à pied a lieu l'entretien préalable au licenciement et 5 jours plus tard, la lettre de licenciement est reçue avec a/r mais sans attestation de l'employeur ni solde de tout compte; on informe que le salarié peut récupérer ces documents sous 5 jours. En résumé, est ce que le délit de conduite continue peut être puni par un licenciement pour faute grave sans de véritables avertissement préalables (et monnaie courante dans l'entreprise!) et est ce que la procédure de licenciement a t'elle été correcte. Par avance, merci.

Par **Cornil**, le **18/04/2010** à **16:40**

Bonsoir Olivier.
La procédure de licenciement me semble avoir été respectée. Les documents de rupture sont "quérables" et non "portables", ce qui signifie que c'est au salarié d'aller les chercher sur son lieu de travail. Le solde de tout compte est légalement exigible le jour de la rupture, mais avec les paies informatisées, les tribunaux tolèrent qu'il soit établi avec la paie mensuelle qui suit.
Maintenant sur le fond du licenciement, c'est affaire

d'appréciation. A mon avis le motif du licenciement peut être contesté avec chances de succès s'il n'y a pas eu avant des "alertes" formelles (avertissement, rappel au règlement) concernant ces dépassements d'horaires de conduite. rnrnCornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)