



## Lettre licenciement pour faute

-----  
Par Raoul44

Bonjour,

Je suis depuis bientôt 4 ans dans une société de service de l'ouest de la France. J'ai été en mission en télétravail à quasi 100 pourcents un poil plus de 3 ans pour un gros client. La ssi a souhaité mettre fin au contrat et ne pas renouveler, du coup le centre de service a été repris par 3 autres ssi. Je me retrouve donc en intercontrat en début d'année.

Très vite on nous demande de faire du cir (crédit impôt recherche) pour diminuer le coût de notre inactivité.

En fait c'est plus des tâches idiotes liées à l'intelligence artificielle, rien de formateur.

Arrive à fin mars on commence un peu à parler de formation? notre demande.

Nous étions assez nombreux en intercontrat.

Du coup avril mai juin on essaie de se former sur d'autres technologies puisque les nôtres sont has been selon leurs dires.

Mais toujours des formations gratuites en ligne. On nous paye juste la certification. En 25 ans d'informatique c'était la première fois que je passe une certification et je continue de trouver ça stupide.

Les réunions mensuelles montrent des chiffres qui sont mauvais, perte des 2 plus gros clients, marge en grosse baisse 30 pourcents à 10 pourcents. Constante baisse du chiffre d'affaire au moins de janvier à avril.

On nous dit même que cela ne pourra pas durer, en gros qu'il faudra alléger...

Ils augmentent la pression en nous forçant à venir 3 fois à l'agence en intercontrat dans la semaine avec un meilleur de rappel dont on n'a jamais eu d'original.

Pour information j'avais été recruté pour du 100 pourcents télétravail mais rien n'était spécifié dans mon contrat de travail, j'aurais dû mais j'ai laissé couler, à ce moment là je ne voyais pas le danger venir.

J'habite à 100 kilomètres de l'agence.

Il y avait une agence plus près à 30 km.

J'ai donc demandé en mai d'être affecté à cette agence afin de pouvoir respecter leurs 3 jours dur place.

J'avais invité les principaux intéressés, tout le monde avait accepté, je les ai même vus une demi-heure avant... Au moment d'aller dans la salle le directeur d'agence me dit que c'est dans une autre salle et la surprise c'est un autre directeur qui est là... Bien sûr ils refusent soit disant pas d'opportunités dans le secteur... Et me blablatent sur mon profil qu'ils connaissaient bien mal. Ils me disent que si j'avais eu un profil centre de service uniquement ils m'auraient proposé une rupture conventionnelle. Je ne suis pas intéressé.

Quelques jours après je reçois un mail où il me dit qu'ils acceptent que je ne suis pas intéressé par la rupture entre autres.

Je me forme sur un outil cloud...

On demande une licence sur un outil de préparation de certif, on l'attend toujours...

Il y a 2 semaines on me dit qu'on a envoyé mon CV à un client près de l'agence, je dit que cela est ok pour moi.

La semaine dernière j'ai une semaine de congés.

Je rentre le vendredi midi, j'allume mon pc car je veux regarder si je dois aller à tel endroit lundi. Et là je vois un mail dès ressources inhumaines pour une convocation à un entretien préalable au licenciement pour faute. Le recommandé doit arriver dans les jours qui suivent.

Le nombre d'arrêts dans la boîte est assez élevé, j'ai une collègue en arrêt depuis 3 mois suite à une proposition de rupture conventionnelle orale, ils lui avaient dit qu'en cas de refus les RH allaient lui trouver une faute.

C'est à mon tour à présent.

Je vais voir le médecin tout à l'heure. Je suis le seul salaire à la maison avec 3 enfants et sans rentrer dans les détails la caf nous supprime toutes les aides à cause de l'école à la maison de nos enfants et nous demande en plus de rembourser depuis septembre 2024. Je commence à en avoir un peu ma claque de ce pays aux valeurs inversées.

Du coup j'ai rdv d'ici 8 jours avec 2 beaux spécimens, je suppose qu'ils vont essayer de me découper.

J'ai la possibilité de me faire assister par un membre du cse, je doute fort de leur impartialité dans une ssi.

Quels conseils pouvez-vous me donner?

Cordialement

-----  
Par ESP

Bienvenue

Quels conseils pouvez-vous me donner?

Votre affaire est un peu compliquée pour un point d'accès au droit.

En quoi cette rupture conventionnelle n'était-elle pas intéressante à vos yeux ?

Personnellement, je vous invite à prendre contact avec un syndicat et n'hésitez pas à chercher des renseignements auprès de l'inspection du travail.

-----  
Par kang74

Bonjour

Anticipez le fait que vous contestiez votre licenciement une fois celui-ci acté en récupérant bien toutes les communications entre vous (enveloppe et AR inclus)

Vous faire accompagner, non pas pour prendre partie, mais pour attester de ce qui a été dit : pour une faute, il faut à minima une date, un lieu c'est important.

Si vous pensez qu'être arrêté de travail empêche un employeur de vous licencier, vous avez tort, dont je ne vois pas l'avantage financièrement pour votre famille.

Après oui, vous avez peut-être besoin de soins et de suivi : c'est donc en ce sens que cela puisse être utile.

NB : Si la Rupture conventionnelle exige l'accord des deux parties, c'est toujours l'employeur qui mène la danse.

Je ne vois pas l'intérêt de votre refus à avoir une indemnité de licenciement (que vous auriez pu négocier) et de vous lancer dans une procédure somme toute un peu longue et qui n'amènera que des indemnités au mieux (en rapport avec votre ancienneté dont les arrêts maladies ne font pas partie)

Peut-être réfléchir à ce niveau là.

-----  
Par Raoul44

Bonjour

Moi ce que je vois, dites-moi si j'ai tort, c'est qu'il s'agit d'un licenciement économique déguisé en licenciement pour faute.

Besoin de soins pas certain mais si je n'y retourne pas je me mets encore plus en faute d'où l'utilité de l'arrêt.

Au passage j'ai quand même pas mal d'éléments y compris une vidéo où ils disent qu'avec ces chiffres cela ne pourra pas durer 6 mois. Je suis un peu ahuri de tant de complaisance vis-à-vis de vous.

-----  
Par kang74

Ce n'est pas de la complaisance, c'est la réalité juridique : un employeur peut vous licencier à tort ou à raison.

Vous pouvez ensuite contester, même une rupture conventionnelle si vous avez des éléments factuels (document, chiffres) prouvant que la RC était nulle.

M'enfin qu'un employeur dise que l'entreprise a des difficultés économiques sans pour autant rentrer dans le cadre de licenciement économique, c'est assez courant (notamment pour ne pas augmenter ou donner des primes) : si vous avez un CSE, il doit y avoir des comptes rendus de sa consultation, notamment sur la situation économique de l'entreprise.