



Sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement

Par **David69**, le **12/10/2011** à **15:22**

Bonjour à tous,

Je viens de m'inscrire sur votre site dans le but d'y trouver une aide.
Je vais vous exposer ma situation :

Je m'appelle David, j'ai 24 ans, j'ai un BAC +2 en Informatique (reconnu par l'état).
En début d'année j'étais au chômage, inscrite à Pôle Emploi et à la recherche d'un emploi de mon côté. J'ai été contacté, en Mars 2011, par une agence d'intérim qui me proposait une mission avec CDI à la clé chez ce demandeur. Ce demandeur est une grande SSII nationale française dont je tairais le nom par pure politesse.

Après 3 mois passé chez un client de la SSII, avec que de bonne remontée de ce client à la SSII, j'ai été embauché en CDI. Jusque là super !
CDI avec reprise de l'ancienneté et pas de période d'essai. Convention SYNTEC.
Fonction : Technicien Assistant Utilisateurs
Position : ETAM position 2.2 coefficient 310 (j'avoue que je ne sais pas du tout ce que cela veut dire, mais je pense que ça peut aider)

Aucun problème jusqu'à récemment, en début Octobre, où le client chez lesquels j'étais affecté en prestation de service, me dit clairement qu'ils ne veulent plus de moi chez eux.
Cause que le client me donne : Pas assez de travail fourni, travail de mauvaise qualité à refaire par un autre

Le client s'est empressé de prévenir mon chef de mission, qui m'a convoqué le lendemain pour une sorte de débriefing.
Là je tombe un peu sur le c** quand il me dit qu'ils (la SSII) étaient déjà au courant des problèmes que je causais depuis presque 2 mois chez le client. Je n'en n'étais jamais averti. De plus, j'avais eu un Entretien Individuelle de suivie de Mission Annuelle il y a un mois de cela environ.
Ce qu'il en est ressorti : Je suis qq'un d'hyper motivé, voire trop.
Ma mission ce passe bien, pas de souci. Formation informatique promise parce que mon poste vas évoluer, ceci afin de rester dans le "moule".

Autant dire, rien a voir avec ce qu'ils me disent maintenant.

Après ce problème, je recoit une lettre en AR, expliquant que je suis convoqué en la date du 19 octobre de cette année, à 11h dans les locaux de la SSII, je cite : "pour un entretien

préalable à une sanction disciplinaire, pouvant aller jusqu'au licenciement."

J'aurais voulu avoir de l'aide pour me protéger contre ces gens qui n'ont aucun état d'âme, et qui veulent me jeter comme on jette un mouchoir une fois utilisé.

Je n'ai jamais eu de synthèse écrite de mon entretien individuel de suivie de mission.
... Je met la suite dans un autre message car pas assez de caractère.

Par **David69**, le **12/10/2011** à **15:23**

...

Je n'ai quasiment jamais eu de contact avec mon chef de mission, à part pour me dire que je n'avais pas rempli les données administrative concernant les heures mensuels effectuées.

Une fois cette lettre reçu, j'ai tenté de joindre mon chef de mission pour avoir sa version, et ceci par deux fois, j'ai même laissé un message vocal, mais il ne m'a jamais rappelé.

Mes questions sont donc les suivantes :

- Peuvent-ils me licencier suite à cet incident ?
- Comment puis-je me défendre face à un monstre pareil (SSII national)
- Est-ce que cet « sanction disciplinaire » vas me suivre durant toutes ma carrières pro, et surtout en ont-ils le droit ?

Merci de votre aide.

David

Par **P.M.**, le **12/10/2011** à **15:54**

Bonjour,

Je vous conseillerais avant tout, ce qui me paraît essentiel et primordial, de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un [Conseiller du Salarié](#) comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Il sera toujours temps ensuite, si l'employeur maintient son projet de licenciement de le contester éventuellement, sachant que normalement, s'il invoque une insuffisance professionnelle, ce n'est pas un acte fautif, sauf dans de rares exceptions...

Par **David69**, le **12/10/2011** à **16:23**

Bonjour,

Merci pour l'information et le conseil.

Je vais me renseigner pour trouver un de ces représentant du personnel, car aucune informations n'est communiqué sur la lettre de convocation que j'ai reçu.

Il n'est indiqué que ceci, je cite :

"Nous vous rappelons que vous avez le droit de vous faire assister par un membre du personnel de l'entreprise"

Et rien d'autre. Aucune infos sur comment les contacter, prendre des renseignements sur mes droits, etc ...

Merci de votre aide.

Je vous dirais ce qu'il en sera de moi une fois l'entretien passé.

Celui-ci à lieu le mercredi 19 octobre à 11h.

Par **P.M.**, le **12/10/2011** à **16:41**

C'est donc normalement qu'il y a des représentants du Personnel dans l'entreprise et comme apparemment vous n'êtes pas en mise à pied conservatoire, il devrait vous être possible de les joindre rapidement...

Par **David69**, le **28/10/2011** à **17:20**

Navré de ne répondre que maintenant.

J'ai donc eu mon entretien avec la DRH et mon responsable de mission.

J'ai été assisté par la délégué du personnel.

Ce qu'il en ressort ce sont surtout des reproches concernant mon comportement.

Mais ils insistent surtout sur l'un de mes faits : avoir déchiré des documents "fiche de suivie de livraison de poste" altérant la mission que j'effectuait.

J'ai bien déchiré des papiers juste avant de quitter l'entreprise cliente, mais ces papiers en questions étaient soit des brouillons soit d'anciens document devenu inutiles. D'ailleurs, pour la plupart, il s'agissait de document de mon prédécesseur quand j'ai commencé cette mission en Mars.

Bref, c'est certains qu'après coup, même si ce geste n'influence en rien la continuité de l'entreprise cliente, je regrette ce geste...

J'ai une semaine et demi plus tard, reçu une lettre AR de ma boite avec un condensé de cet entretien et une conclusion :

ils me licencie pour faute grave sans préavis ni indemnité de licenciement.

Voilà donc ce que je souhaite entreprendre dès maintenant :

Je vais ouvrir une procédure judiciaire aux prud'hommes, mais je ne sais pas comment m'y prendre.

Que dois-je faire ? Quelle est la procédure à suivre ?

Par **P.M.**, le **28/10/2011** à **17:38**

Bonjour,

Le motif indiqué sur la lettre de licenciement doit être plus explicite et précis que simplement que c'est pour une faute grave...

Mais pour répondre à l'objet de votre dernier message, je vous conseillerais d'abord de demander à la Déléguée du Personnel qui vous a assisté de rédiger un compte-rendu de l'entretien préalable et de vous le remettre si ce n'est pas encore fait...

Il conviendrait de formuler vos demandes et de les chiffrer avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes compétent qui est soit celui du ressort du lieu de travail soit du siège de l'employeur en les envoyant ou plutôt en vous présentant au greffe...

Je vous conseillerais aussi avant de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...