



licenciement pour me remplacer

Par **laurenta80**, le **06/04/2013** à **11:32**

Bonjour,

Je suis depuis 9 mois responsable informatique d'une petite structure, filiale d'une grosse entreprise. Cette filiale est récente puisque créée il y a seulement deux ans.

Pour diverses raisons les résultats ne sont pas au rendez-vous, et les grands patrons ont décidé d'intégrer cette filiale dans une autre filiale du même groupe, et au passage de changer toute l'équipe.

Dont je fais partie...

Pour l'instant on ne m'a officiellement rien dit par écrit (ni changement de groupe, ni reclassement, ni nouvelle équipe). Seulement des discussions orales, et jusque là rien ne me concernant.

Mais un manager a déjà été licencié pour "manque de résultats/mauvaise supervision des équipes".

Donc pour faire le point, hier je suis allé voir le futur nouveau boss pour lui demander ce qu'il en est. Il me dit direct "je ne compte pas travailler avec toi, j'ai déjà un autre responsable informatique en tête, donc il faut que tu vois avec le big boss pour savoir ce qu'on te réserve"...

J'ai intégré cette boîte plein de bonne volonté ; et j'avais signé un contrat me donnant beeeeeaucoup de responsabilités (et ils ont bien abusé là-dessus pour me demander de faire ce qui n'était pas du tout convenu par oral au départ), indiquant ma mobilité "totale" ; par contre il n'est pas clair de quelle filiale je dépends et le contrat indique "il sera responsable de l'ensemble de l'informatique", sans qu'il ne soit indiqué de quelle filiale.

Je suis d'autant plus vert qu'il m'ont fait quitter mon ancien job pour les rejoindre !

Au niveau contrat, je suis en CDI et ma période d'essai s'est terminée fin décembre dernier.

Donc bien que leur idée soit de me remplacer, avant ils prennent quand même la précaution de ne rien me dire, ils ont pris le temps de chercher qq'un, et maintenant me demandent de faire une passation de connaissances à un sombre inconnu.

J'ai déjà indiqué à mon boss que je ne pourrai pas donner les accès à une personne extérieure sans qu'on ne m'ait officiellement (par écrit/email) expliqué qui il est et comment son travail s'intègre dans ma structure informatique.

Cette personne doit passer lundi, et je n'aurai certainement pas reçu d'email m'en informant, ou juste un email "donne lui les accès STP" ; donc soit je cohopère, soit je commence la confrontation. Le pire serait d'être entre les deux, dire non puis de le faire quand même... pas simple.

Par **laurenta80**, le **06/04/2013** à **11:33**

Etant responsable informatique, il serait logique que je prenne connaissance des moyens informatiques mis à notre disposition et que ce soit moi qui les encadre.
Mais c'est l'inverse qui se passe (puisqu'on me met de côté), et même je suppose qu'il vont me demander de suivre ses ordres.

Quelles sont selon vous les démarches et comportement que je dois avoir ?
Dois-je refuser des tâches ? Refuser de faire une passation de connaissances ? demander big boss "qu'en est-il ?" ? par email ? par lettre RAR ?
C'est à double tranchant : le risque de les aider à me remplacer en les aidant, ou le risque de leurs donner des moyens juridiques de me virer (refus de certaines tâches)

Aussi quel conseils me donnez-vous pour me préparer au mieux, protéger mes arrières et anticiper ?

J'ai déjà fais des sauvegarde travail, emails, historiques, etc. et mis au propre mes données (même si je n'ai à ma connaissance jamais fais qq chose qui me soit reprochable)

Me conseillez-vous dors et déjà d'aller voir les prud'hommes ? un avocat ? m'inscrire au chômage (je crois qu'on peut s'inscrire même en étant toujours salarié) ?

Merci pour votre lecture et pour vos avis éventuels :)

Par **P.M.**, le **06/04/2013** à **11:42**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir de quelle entreprise vous êtes salarié et au nom de laquelle est établi le contrat de travail...

Par ailleurs, l'insuffisance professionnelle est particulièrement difficile à être évoquée comme motif de licenciement...

Pour éviter un refus catégorique qui pourrait être interprété comme une insubordination, vous pourriez vous étonner auprès de l'employeur éventuellement par lettre recommandée que vous deviez faire la mise au courant d'une personne nouvellement embauchée alors que vous n'avez pas été mis au courant d'une quelconque réorganisation...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des Représentants du personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste...

Même si souvent ils sont réticents, vous avez le droit effectivement de vous inscrire à Pôle Emploi pour rechercher un nouvel emploi...

Par **cazenavf**, le **04/06/2013** à **11:30**

Bonjour,

Je me retrouve dans une situation très similaire : même type de poste, même motif, et pourtant les objectifs ne sont pas si clairs (manquent de précisions et de chiffres) la décision me semble plus arbitraire et relève de l'appréciation; ce qui est clair, c'est une perte de

confiance de mon patron. Il n'empêche que la procédure est déclenchée. Je compte aller au prud'Homme mais ça fait peur et vous vous doutez que le moral est au plus bas. J'aimerais partager cette expérience avec ceux qui l'ont vécue ou qui sont en cours pour obtenir des conseils et s'aider mutuellement.