Image not found or type unknown

Licenciement abusif ?

Par **AlfWols**, le **06/09/2023** à **11:55**

Bonjour,

J'ai besoin d'avis pour savoir si mon licenciement peut etre considéré comme abusif ou si c'est moi qui me fait des idées :)

Je bossais dans une boite d'informatique où tout allait bien et où j'avais fait part de mon souhait d'évolution (après 5ans ça ne me parait pas idiot...) En aout 2022 on me dit que justement une autre équipe va vouloir une personne en plus à cause d'une surchage de travail et que donc si je veux je peux y passer 2 mois (octobre et novembre 2022) pour y être formé et si un poste se créer il sera pour moi, vu que je serais déjà formé. Ok ça m'intéresse.

Je change donc temporairement d'équipe, je passe les mois d'octobre et de novembre dans la seconde équipe. Mes "nouveaux" collègues sont contents, pas de soucis. Je m'attend a revenir dans ma précédante équipe à la fin des 2 mois. A la mi novembre, le manager m'annonce que si je le souhaite je peux rester un troisième mois (en accord avec tout le monde bien sur) et cela me va...

Je commence donc mon troisième mois (décembre 2022) dans mon équipe d'accueil et une semaine après mon manager m'appelle pour me dire que je vais finir mon mois et qu'ensuite je serai en intercontrat. Un peu surpris je demande des explications, on me dit qu'une fois sorti du contexte (en janvier 2023) on m'expliquera tout. Inutile de vous dire que de travailler pendant un mois en sachant l'issu était assez compliqué, surtout qu'aucun de mes collègues ne comprenaient les raisons de mon départ. Mes "nouveaux" collègues ne comprennent pas ce qu'on me reproches et mes "anciens" collègues ne comprennent pas pourquoi je ne reviens pas à mon poste d'origine, pourquoi me virer tout simplement ?

En janvier, mon employeur m'explique donc que pendant ces 3 mois le manager de ma "nouvelle" équipe était très mécontent, que je ne "faisais rien pendant le télétravail", que j'étais "injoignable pendant le télétravail" et que mon nombre de tickets cloturés étaient "inférieur aux objectifs de l'équipe"... Sauf que quand j'ai demandé des preuves de mon inactivité ou de mes soit-disant absences on ne m'a rien fourni. L'employeur se réfugiait derrière le fait que les plainte venait du manager de l'équipe et qu'il ne faisait que l'intermédiaire.

Forcément stupéfaction de ma part, pourquoi me demander de rester un troisième mois si c'est pour me virer une semaine après ? Pourquoi me dire que je suis injoignable si on ne m'appelle jamais (les historiques de Teams et du téléphone pro sont très clairs...) ? Pourquoi me sortir des objectifs de rentabilité après coup (surtout qu'ils se basaient sur mes chiffres du mois de décembre, alors qu'ils m'avaient déjà dit que j'étais licencié...) ? Et surtout si c'est le

manager de l'équipe qui m'accueillait qui avait un soucis, pourquoi ne pas mettre fin à mon contrat avec cette équipe et que je retourne dans mon équipe d'origine, puisque de base j'étais cencé n'y être que temporairement ?

Bref, rajoutez à ça le solde de tout compte qui tarde à arriver (presque 2 mois) et une dépression plus tard je me dis que je dois savoir si quelque chose clochait ou non. Si c'est possible de les attaquer je le ferai, même pas pour l'argent ou pour retrouver ma place, mais juste pour pouvoir me dire que j'étais dans mon bon droit et qu'ils n'avaient pas à faire ça. Désolé pour le post un peu long et merci pour votre réponse :)

Par **P.M.**, le **06/09/2023** à **14:53**

Bonjour,

Il est surprenant que vous n'ayez pas suivi le conseil indiqué dans ce précédent sujet...

Normalement vous avez dû être convoquué en bonne et due forme à un entretien préalble au licenciement par lettre recommandée avec AR ou remise en main propre contre décharge et vous pouviez vous y faire assister, ensuite, le licenciement a dû vous être notifié en idiquant les motifs, c'est elle qui forme les limite du litige...

Nous ne savons pas s'il y a eu un avenant à votre contrat de travail lors de votre changement d'équipe et d'où viendrait un éventuel intercontrat...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés