

100

LICENCIEMENTS

100

LICENCIEMENTS

récit

100 LICENCIEMENTS

de Didier Schneider

Un conseiller du Salarié vous fait revivre 100 entretiens préalables au licenciement auquel il a assisté.

Editions Négatif

<http://www.editions-negatif.fr/>

Du même auteur : **Guide du salarié dans une entreprise sans représentant du personnel**

récit

Droits réservés (copyright) : © éditions Négatif, 2008.

Editions Négatif :
<http://www.editions-negatif.fr/>

« Le Code de la propriété intellectuelle et artistique n'autorisant, aux termes des alinéas 2 et 3 de l'article L.122-5, d'une part, que les « copies ou reproductions strictement réservées à l'usage privé du copiste et non destinées à une utilisation collective » et, d'autre part, que les analyses et les courtes citations dans un but d'exemple et d'illustration, « toute représentation ou reproduction intégrale, ou partielle, faite sans le consentement de l'auteur ou de ses ayants droit ou ayants cause, est illicite » (alinéa 1er de l'article L. 122-4). « Cette représentation ou reproduction, par quelque procédé que ce soit, constituerait donc une contrefaçon sanctionnée par les articles 425 et suivants du Code pénal. »

à Daniel, qui m'a appris le droit du travail, par la pratique, lors de ses permanences juridiques à l'union locale,

à Alain, qui m'a toujours donné la solution quand j'étais confronté à un problème de droit du travail.

Pour votre patience et votre gentillesse, soyez en remerciés.

« Vous êtes viré ! »

Tout le monde comprend la situation. Ces trois mots pèsent sur la vie professionnelle de millions de français. Certains d'entre nous l'ont vécu, le vivent ou le vivront, une ou plusieurs fois.

Pour tous ceux là, et pour tous ceux qui ne le vivront jamais, 'Cent licenciements' est un témoignage réel, vivant, des coulisses d'accidents professionnels et humains.

Le lecteur découvrira des moments inoubliables de stress, de désinvolture, de tension, de mensonges, de non-dits, de peur, d'agressivité.

Tout salarié peut se faire accompagner, dans ce moment difficile, par un membre du personnel (mais qui osera affronter ensuite le courroux du patron ?), soit par un représentant du personnel. Mais que faire lorsqu'il n'y en a pas ?

En l'absence d'institutions représentatives du personnel dans l'entreprise, le salarié a la faculté de se faire assister par un conseiller de son choix dont il trouvera la liste auprès de l'inspection du travail ou de la mairie de son lieu de travail.

Le conseiller du salarié est une institution beaucoup moins connue que ne peuvent l'être les conseillers prud'hommes, les délégués du personnel, les délégués syndicaux ou les membres du comité d'entreprise. C'est la loi du 2 août 1989 qui l'a créée, suite à l'abrogation de l'autorisation administrative de licenciement. La mission du conseiller du salarié est de conseiller et de défendre les salariés qui sont convoqués à un entretien préalable au licenciement, dans les entreprises où il n'y a pas de représentants du personnel. Le fait de pouvoir se faire assister par un conseiller du salarié est précisé dans la lettre de convocation à l'entretien. Sans cette mention, le conseiller ne peut intervenir. Cette intervention est gratuite, autant en profiter.

Ces conseillers sont des personnes choisies en fonction de leur expérience des relations professionnelles et de leur connaissance du droit social. Dans les faits, ces conseillers sont très majoritairement présentés par les syndicats. Aucun organisme officiel n'assurant la formation dédiée ce sont donc les syndicats, prenant cette mission au sérieux, qui forment des

conseillers. C'est un exemple de service public qu'assurent les syndicats.

Les salariés ont eu de la chance ! Le patronat, les parlementaires de droite et certains membres de l'administration ne souhaitent que des anciens magistrats ou des retraités du ministère du travail ! Bref : des gens bien peu motivés, et encore moins des militants.

D'autres bâtons ont été mis dans les roues des salariés : une circulaire ministérielle de 1991 considérait que le conseiller du salarié ne pouvait se faire domicilier auprès d'un syndicat ou d'une union locale d'un syndicat. Ce qui rend leur contact plus difficile...

Cette même circulaire obligeait la lettre de convocation à faire figurer l'adresse de la mairie du lieu de domicile du salarié où se trouve la liste des conseillers. Mais tous les salariés ne travaillent pas dans leur département de résidence, et comme la liste des conseillers est départementale, certains salariés étaient littéralement trompés par leur lettre de convocation.

On le voit bien : tous les moyens sont bons pour le patronat et leurs séides pour faire passer en douceur le licenciement.

* * *

La liste des conseillers du salarié est mise régulièrement à jour, en théorie tous les trois ans ; dans les faits, le directeur départemental du travail a la faculté de renouveler la liste, en fonction des départs en retraite, des démissions, des départs dans d'autres régions, etc....

L'inspection du travail a toujours une liste actualisée à sa disposition, mais dans certaines mairies, peu enclines à la défense des intérêts des salariés, ou tout simplement étourdies ou ignorantes, peuvent se trouver des listes fort peu contemporaines.

Nombre de salariés convoqués à un entretien préalable passent ainsi de longues heures ou de longues journées à tenter de

joindre un conseiller au téléphone. Il faut que celui ci soit disponible : le conseiller est très souvent un salarié en exercice, qui doit jongler avec son emploi du temps professionnel, d'autres convocations, des réunions de comité d'entreprise ou de délégués du personnel de l'entreprise dans laquelle il est aussi salarié.

Le crédit d'heures limité n'arrange pas les choses : 15 heures mensuelles, cela passe très vite.

Sur la liste, la présence des coordonnées d'un syndicat pour joindre le conseiller est payante : l'union locale assure une permanence et dispatche les appels en fonction des disponibilités des conseillers.

Certains étourdis oublient de me laisser leur numéro de téléphone. Il m'arrive aussi de rappeler l'interlocuteur qui m'a laissé un message et son numéro, d'en laisser un à mon tour, et de ne jamais avoir de nouvelles par la suite : certains salariés ne prennent pas la peine de prévenir qu'ils ont trouvé quelqu'un d'autre.

Devant la difficulté d'obtenir rapidement un conseiller, des salariés laissent des messages sur les répondeurs des conseillers. Lorsqu'un seul conseiller se présente lors de l'entretien, tout va bien, mais je me souviens d'avoir trouvé là un autre conseiller convié également par un salarié. Le salarié avait tout simplement oublié d'en choisir un sur les deux !

Cela commence souvent par un message sur mon répondeur :
« Bonjour monsieur, je suis madame Untel, je suis convoquée à un entretien pour un licenciement le jeudi 12 à 9 heures. Pouvez vous m'accompagner ? »

Une fois en contact téléphonique et après une brève description de la situation, nous nous rencontrons, le plus souvent dans un café. Perdu dans sa peur et son isolement, le salarié ne possède souvent jamais de bonnes connaissances en matière de droit du travail. Je dois alors expliquer ce que sont les préavis, les délais à respecter de la part de l'employeur, la convention collective, les erreurs à ne pas commettre, l'affranchir de ses idées toutes faites...

Ce n'est pas seulement le respect de leurs droits que certains salariés sont venus chercher en ma présence. Pour beaucoup de femmes, existe la hantise d'aller seule à un entretien avec leur chef, leur directeur. Nombre d'entre elles m'ont confié qu'elles se sentaient soulagées de ne pas avoir eu le sentiment d'être seule, abandonnée lors d'un tel moment.

Et elles sont eu raison : dans certains cas, l'entretien tel que l'avait préparé l'employeur ressemblait à un tribunal, se faisant assister par le ban et l'arrière ban de ce que l'employé peut avoir comme hiérarchie. Une brochette de chefaillons hargneux, suffisants, lançant des gros yeux au salarié dans le but conjoint de plaire au chef et d'annihiler toute résistance de l'accusé, pardon, du salarié, de le pousser subrepticement à coups de bulldozers dans les abîmes de la culpabilité.

Une arène : c'est l'endroit dans le quel j'ai eu l'impression de vivre certains entretiens. Tout est bon : le ton haut, le doigt pointé, les documents que l'on claque sur le bureau, les phrases destinées à enfermer le salarié dans l'acceptation de la faute : « avouez que vous n'êtes plus motivée ! » ai je déjà entendu. Quand ce ne sont pas des allusions graveleuses...

Heureusement, la Cour de Cassation a donné le 'la' en matière d'entretien préalable, limitant la présence patronale à deux personnes maximum, devant toutes deux obligatoirement appartenir à l'entreprise. Exit donc l'avocat ou le comptable externe. Et l'entreprise n'est pas le groupe ! Si certaines entités ressemblent plus aux poupées russes qu'à un monolithe, elles doivent s'en mordre les doigts le moment venu. De plus, l'assistant de l'employeur ne doit en aucun cas porter grief au salarié. Il ne tient donc qu'à la volonté de ce dernier de désigner l'assistant comme une personne lui portant grief !

C'est ainsi que de quatre personnes, l'aréopage patronal peut se trouver réduit à peau de chagrin pour ne laisser que l'employeur seul quelque peu désarmé face à une situation qu'il n'avait pas préparé. Cela permet de contrer l'arbitraire.

Afin de ne pas dévoiler la vie privée des salariés ni mettre en porte à faux les employeurs, les identités des protagonistes seront camouflées, tant pour les noms propres que les noms de sociétés, et tout ce qui pourrait les identifier par la suite : région, département, commune, les particularités géographiques. Les dialogues, les situations, voire l'activité, dans certains cas, ont été adaptés ou modifiés selon la circonstance.

J'ai décidé de baptiser les protagonistes des patronymes les plus portés dans notre pays, à savoir : Martin, Bernard, Dubois, Thomas, Robert, Richard, Petit, Durand, Leroy, Moreau, Simon, Laurent, Lefebvre, Michel, Garcia...

Le ou la salarié(e) s'appellera donc constamment Monsieur ou madame Martin, l'employeur Monsieur Bernard, son assistant monsieur Dubois, et les collègues : Monsieur ou madame Thomas, Robert, Richard, Petit, Durand, Leroy, Moreau...

Quand au nom de la société, invariablement Dupuis, elle fait partie d'un groupe ou d'une holding ('Dupuis group') et pourra prendre la forme adaptée à la circonstance : 'Dupuis-pub', 'Dupuis-net', 'Dupuis-service', 'Dupuis-international', 'transports-Dupuis', etc....

Où se situe l'action ? Voici mon terrain de chasse : Neuilly-le-Château, Beaumont-sur-mer, Beauvillage, Villeneuve-le-bois, Montfort-la-Séjaitte, Groville.

Attention toutefois à ne pas prendre ce livre pour un recueil de droit, celui-ci évoluant tous les jours. Ainsi, le P.A.R.E. anticipé n'est plus remis au salarié en cas de licenciement économique.

2 décembre, 12heures.

Mon premier entretien a lieu dans les locaux d'A.I.D., l'Association d'Insertion Dupuis, nourrie de subventions locales et départementales. Sa mission est de gérer des 'jeunes à problèmes', afin que ces derniers en aient moins, et n'en causent plus à d'autres.

La salariée, comptable, grosse quarantaine, s'est prise de bec avec le responsable de l'association. La source du conflit est donc une continuelle enfilade d'engueulades et la salariée ne souhaite plus continuer dans ces conditions.

Depuis la dernière engueulade, la salariée est en mise à pied. Rendez vous devant l'entrée, nous montons au premier.

Le directeur nous reçoit. Il a le sourire : il m'annonce d'entrée de jeu qu'il a été syndicaliste il y a bien longtemps, ce qui n'a rien d'exceptionnel dans le milieu socioculturel.

Pour un premier accueil c'est sympa car il ne me regarde pas comme un intrus, une bête curieuse ou un ennemi.

Monsieur Bernard admet que la situation est étouffante et qu'il vaut mieux se séparer à l'amiable. Non sans pointer du doigt le mauvais comportement fautif de la salariée, en admettant ne pas avoir toujours été exemplaire.

Ce qui fait réagir la salariée, qui commence à lister les situations qui l'ont exaspérée.

Lui, propose une porte de sortie honorable pour tout le monde.

Comme la salariée ne souhaite pas aller aux prud'hommes, commencent alors les tractations interminables : le paiement du préavis, les congés payés...en échange d'un licenciement pour 'motif personnel'. Les heures supplémentaires, repos compensateurs sont âprement discutés avec une minutie d'apothicaire, entraînant une lassitude voire un désaccord patronal. Enfin, on arrive à trouver un compromis.

Monsieur Bernard souhaite un écrit comme quoi la salariée accepte la transaction qui lui est proposée. La salariée n'accepte de signer qu'une fois qu'elle aura la lettre de licenciement et

l'argent. Mais la loi ne permet pas à l'employeur d'adresser la lettre avant deux jours francs après l'entretien préalable.

Le problème réside dans le fait que monsieur Bernard part en vacances le soir même, et ne revient que dans deux semaines. Il ne peut signer la lettre de licenciement avant deux semaines.

Chacun campe sur ses positions, l'entretien commence à atteindre son heure et demie. Je propose alors de coucher sur papier ce dont j'ai été témoin : les deux parties s'entendent sur les montants et sur le calendrier.

Je dresse deux attestations que je remets aux parties.

Je n'en garde même pas une copie, tout content de me sortir vivant de ce premier entretien qui n'aura fait qu'envoyer les procédures légales aux oubliettes.

Qu'est ce que j'aurai fait si la salariée avait perdu son exemplaire et que son employeur s'était montré retors ?

Tout s'est finalement passé comme les deux parties l'avaient souhaité.

9 décembre, 10 heures.

Elle vient de loin Marie Martin. De plus de 500 kilomètres. Elle est venue en train tôt ce matin, et repartira en début d'après midi. Elle est stressée. Petit entretien préliminaire une heure avant l'entretien préalable.

Ça tombe bien, l'union locale est à deux pas. Problème, si on peut entrer dans les parties communes du bâtiment de la maison des syndicats, les bureaux sont fermés. Je monte à l'étage du dessus, auprès d'une autre organisation syndicale, présente la situation et demande si on peut squatter une table et deux chaises dans le couloir. Pas le top, mais on saura se souvenir du coup de main, et surtout de l'urgence de trouver un point de chute acceptable pour tenir un entretien préliminaire pour les prochaines fois.

La jolie commerciale stressée est mal à l'aise. J'examine les documents qu'elle me fournit et qui m'aideront à comprendre la situation : lettre de convocation, contrat de travail, fiches de paye, lettre d'avertissement...

Elle est responsable d'un secteur et dirige deux commerciaux. L'un vient de démissionner.

L'employeur a déjà averti la salariée au mois de septembre qu'elle souffrait d'une téléphonite aiguë. Il avait effectué un petit contrôle des appels passés par la salariée et avait recherché qui étaient les destinataires.

11 heures.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, directeur commercial.

Après les présentations respectives, j'attaque direct : Comment se fait il que dans une grande société comme peut l'être 'Dupuis-finance', il n'y ait pas de représentant du personnel ? Justement, combien y a t il de salariés ?

- Je ne sais pas, n'ayant pas les chiffres sur moi, ce point sera abordé à la fin de l'entretien.

Pas de comité d'entreprise, mais un accord de participation pour les salariés. Il y a bien un comité d'entreprise pour les salariés de la société qui fabriquent nos produits, qui est une filiale, mais au fait, je ne vous ai pas présenté notre activité ? Le linge de maison haut de gamme. La cible ? Les hôtels, les restaurants... pas de porte à porte. Le directeur me montre le catalogue : oh les beaux rideaux !

Monsieur Bernard fait état de problèmes. Tout d'abord, en septembre, octobre et novembre, le résultat commercial sur le secteur dont la salariée a la charge n'est pas à la hauteur.

-On vous a laissé le temps pour voir comment évoluerait la situation. Mais vous ne faites rien, il n'y a qu'à regarder vos fiches de synthèse hebdomadaires. Par contre, j'ai fait relever votre facture téléphonique du portable de l'entreprise que vous avez utilisé. Rien que sur le mois d'octobre, je remarque qu'il n'y a pas de coups de fil avant 9h30 le matin, et que ça ne s'arrête à 16h30. J'ai fait rechercher les numéros que vous avez appelés. Le numéro 01 23 45 67 89 * est il appel professionnel ? J'ai cherché à qui il appartenait, le correspondant porte le même nom que vous, et habite la même région...

123 appels persos en octobre !

La salariée est mal à l'aise.

Le directeur commercial liste le nombre de fois que ce numéro a été appelé dans le mois. Puis, fait de même avec d'autres numéros. Heure et jour d'appel, minutage compris. Ces autres correspondants portent aussi le même nom que la salariée, toujours dans la même région, ce qui fait dire au directeur qu'elle a appelé toute sa famille.

La commerciale disparaît dans son siège, la tête rentrée dans les épaules.

- Le problème n'est pas un dépassement de forfait, mais le fait qu'il y a peu d'appels professionnels et un nombre impressionnant d'appels persos.

Marie Martin explique la gorge serrée que durant l'année, sur les deux commerciaux de son secteur, un n'est resté que 4 mois.

- L'effectif, en effet, n'est pas au complet.

Marie poursuit en listant les clients qu'elle a visité : trente six.

- Oui, trente six en trois mois, soit seulement douze par mois !
La salariée explique qu'elle n'a pas de ligne téléphonique personnelle, alors...

- certains jours vous n'avez téléphoné que 4 fois. Nous sommes absent sur votre secteur !

- il y a un différent entre ma responsable et moi. Elle n'est venue que deux fois sur mon secteur, elle ne m'aide pas.

S'ensuit un descriptif de brouille entre la commerciale et sa chef, et une mésentente entre la commerciale et sa subordonnée. Il semble que la subordonnée ait quelque peu empiété sur les prérogatives de notre salariée, au grand regret du directeur commercial.

- elle vous a laissé du temps ! Reconnaissez que vous ne vous investissez plus !

J'ai à peine le temps de tourner la tête vers elle qu'elle a déjà avoué. Trop tard !

Un des objectifs patronaux lors de l'entretien préalable au licenciement est de contraindre le salarié à accepter l'idée d'avoir commis une faute et par là même de justifier la sanction. Une fois cette barrière psychologique franchie, l'employeur risque moins un prud'homme. Le salarié avoue qu'il n'a pas été à la hauteur, baisse la tête, regarde ses chaussures, rouge de honte, le chef se redresse, lève le menton, sourit aux lèvres, et commente : et bien voilà, vous reconnaissez la faute...

C'est exactement ce qui se passe dans les tribunaux ! combien de fois a-t-on entendu lors d'un reportage d'audience, le plus souvent pour des crimes, l'exaspération du président face à l'accusé qui nie farouchement les faits, les victimes se lamentant au micro de constater que l'accusé n'avoue pas ! C'est plus un aveu que la vérité que beaucoup viennent chercher dans un tribunal, juges, victimes, partie civiles, médias, public. Que l'accusé retoque l'accusation en regardant le juge droit dans les yeux, il lui enlève une grande partie de son pouvoir.

A la fin de l'entretien, je redemande combien il y a de salariés dans l'entreprise.

Le directeur passe un coup de fil.

- environ 44 dit il en souriant.

Je lui demande si il y a eu des élections de délégués du personnel dans l'entreprise. Il me répond qu'il ne sait pas, il est détendu. Je lui demande si il y a un constat de carence. Il me regarde fixement, ses yeux sont un peu plus ouverts, ces quelques secondes paraissent interminables pour tous les deux. Il ne répond pas.

Je me lève avec un léger sourire. Il a compris qu'il est en faute. Il ne sait pas ce que cela signifie juridiquement, mais il sait qu'il ne maîtrise pas totalement la situation.

Dehors, léger débriefing. Je l'engueule presque d'avoir craqué. Je le saurais pour la prochaine fois : ne pas avouer pour ne pas perdre pied lors d'un entretien. C'est aussi de ma faute : j'aurais du intervenir. L'entretien a pour but de laisser le salarié apporter ses explications, pas d'avouer des fautes. J'aurais du dire au directeur « attendez, vous êtes la pour recueillir les explications de la salariée ou pour la faire craquer ? » puis à la salariée « ne répondez pas ! »

Elle est repartie en train dans l'après midi. Je lui ai téléphoné quelques jours après. Ils ont fait une transaction.

Elle est commerciale non ?

* vous n'alliez quand même pas croire que j'allais vous fournir le numéro exact ?

3

C'est le salarié, Jean Martin, qui m'indique un endroit possible ou effectuer l'entretien préliminaire : un café idéalement placé au niveau transports en commun. Tout de suite visible, spacieux, toujours de la place pour s'asseoir. Cette disposition géographique se paye au prix fort : le moindre café est hors de prix, alors que l'endroit n'est pas luxueux.

Le salarié est cadre sup', la quarantaine, costume cravate. Il est directeur de 'Business Unit', c'est-à-dire centre de profit en français. En gros, il est directeur commercial dans une société de services informatiques, et son salaire mensuel correspond à la moins chère des voitures neuves existantes. Plus le téléphone et la voiture de service.

Il a senti le vent venir, sa direction ne le lui a pas caché, certaines dispositions avaient déjà été prises en vue de son départ...

Il a déjà un ami avocat qui le conseille.

18 décembre, 17 heures.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, directeur associé de 'Dupuis-Tech', du 'groupe Dupuis', qui comprend une centaine de salariés et quatre entreprises, dont 'Dupuis-Tech'.

Il reproche au salarié une insuffisance professionnelle, une incapacité à mettre en place une croissance dans le secteur qu'il occupe, une carence dans son management, une absence de résultats, un manque de suivi, une baisse de l'effectif : 3 collaborateurs sont partis.

- J'aurais pris la décision avant, présente monsieur Bernard, mais j'ai préféré temporiser.

Je demande quand il aurait pris sa décision si le marché n'avait pas été difficile.

- Au mois de juin. Puis, s'adressant à Jean Martin : vous n'avez pas commis de faute, mais nous voulons des gens plus efficaces !

Le salarié se défend de l'accusation de manque de résultats et égrène la liste des clients qui ont été référencés grâce à lui et les contrats remportés ou reconduits. Le chiffre d'affaires est même en hausse ! Et c'est sans compter les contrats qu'il a ramenés et qui ne sont pas comptabilisés chez 'Dupuis-Tech', mais chez 'Open-Data-Dupuis'

- C'est parce que j'ai voulu privilégier le groupe au détriment de 'Dupuis-Tech' se défend monsieur Martin

Monsieur Bernard reprend : la partie 'Dupuis-Tech' dont tu t'occupes n'a pas fonctionné. L'objectif était la maîtrise d'ouvrage opérationnelle. On t'a demandé de construire une offre, de bâtir une stratégie. Les six premiers mois de l'année ont eu un résultat négatif.

Monsieur Martin rappelle qu'il n'est dans le service que depuis mars et que son résultat sur les six premiers mois est positif. Puis il demande pourquoi il n'a pas été convié à la réunion de travail du 28 novembre.

Monsieur Bernard répond sans se démonter :

- Je ne vais pas te faire participer à une réunion sur la mise en œuvre sachant que tu n'allais pas la mener. Et puis il y a eu l'affaire Thomas. Tu l'as laissé pendant six mois en inter contrat. Il a fallu que j'intervienne.

- Quand cela a-t-il eu lieu demandais je ?

- En juillet me répond il.

- Monsieur Bernard poursuit : et puis il y a eu le cas Robert...

- J'étais en vacances quand ça s'est passé ! Je l'ai appelé pendant les vacances, et je lui ai dit qu'on en reparlerait après les congés.

- Tu aurais du le recevoir pendant les vacances.

- Combien y a t il de salariés dans l'entreprise m'enquerais je ?

- Une quarantaine.

- Y a t il eu des élections de représentants du personnel d'organisées ?

- Non, on n'a pas pensé à le faire.

Débriefing au même café.

Cela s'annonce bien ; le directeur n'a pas eu conscience des erreurs qu'il a commises pendant l'entretien : le motif est inconsistant car on ne peut licencier un salarié qui augmente son chiffre d'affaires pour insuffisance de résultats !

De plus, ne sont pas compris dans son chiffre d'affaire les résultats qui ont été attribués à 'Open-Data-Dupuis', la société sœur. Le motif de licenciement est donc difficile à faire avaler.

Quant à l'affaire Thomas, elle date de plus de deux mois, elle ne peut donc être retenue contre le salarié, tout comme l'affaire Robert, puisque cela s'est passé en été.

Il est reproché au salarié de n'avoir pas, pendant ses propres congés, reçu le salarié Robert.

Si la convention collective le prévoit, un salarié peut être rappelé à son travail par son employeur, moyennant dédommagement. Et là, c'était le cas : la convention collective prévoyait bien la possibilité pour l'employeur de rappeler le salarié. Une convention collective n'est donc pas un catalogue d'avantages, mais une liste de droits et devoirs.

Le bouquet enfin : monsieur Bernard a reconnu qu'il avait déjà pris sa décision puisqu'il n'avait pas convié le salarié à la réunion de novembre. Or, l'employeur ne doit prendre sa décision qu'après une journée franche de réflexion, après avoir entendu les explications du salarié. Si la décision avait déjà été prise en juin ou en novembre, pourquoi avoir attendu aussi longtemps ? Quel est donc le vrai motif ?

Le salarié ayant donc été licencié sans raison valable, il peut récupérer au moins six mois de salaire s'il va aux prud'hommes. Il a en effet plus de 2 ans d'ancienneté et il y a plus de 10 salariés dans l'entreprise.

J'ai envoyé au salarié mon compte-rendu tapé à la machine. Il devait me rappeler. Je n'ai jamais eu de nouvelles du salarié. Il a donc du négocier à l'aide de son avocat, et il avait de quoi.

Voilà un licenciement peu banal : il faudra deux entretiens pour venir à bout de la salariée.

20 décembre, 18 heures.

'Dupuis-psy-famille' est une des ces associations qui n'associe personne, mais qui permet à une municipalité d'organiser des activités sans pour autant se garnir de fonctionnaires supplémentaires. Tout comme l'A.I.D. (Association d'Insertion Dupuis du premier entretien), voilà une entité qui se nourrit exclusivement de subventions.

La salariée n'est pas psychologue, ne prétend pas l'être, mais a une formation en psychologie clinique de quatre ans après le baccalauréat. Elle assure une écoute auprès des parents qui ont des difficultés avec leur enfant. Le climat est assez tendu avec le bureau de l'association car la salariée revendique le paiement de ses heures supplémentaires et l'application des 35 heures. Les dames patronnesses qui dirigent l'association semblent irritées par ces demandes et bien proches des tenants de la mairie conservatrice.

La convocation précise que c'est un licenciement économique. Or aucun reclassement n'a été proposé à la salariée.

L'entretien a lieu dans le local de réception des familles. La présidente et la vice présidente sont des femmes d'une cinquantaine et soixantaine d'année, pas très souriantes. Dès le début, la présidente remet, contre décharge, un courrier à la salariée. C'est une offre de modification de contrat. La salariée dit qu'elle le lira plus tard.

- Nous voulons changer le mode opératoire de notre association, explique la présidente. Nous voulons changer d'activité et envoyer une psychologue sur le terrain. C'est ce que nous demande la mairie, dont nous dépendons pour 95 %, vous le savez bien. Or, vous n'êtes pas psychologue en titre, il vous

manque une année. Nous n'avons rien à vous reprocher dans votre travail, mais 65% des subventions partent dans votre salaire, ce n'est plus possible. Nous souhaitons que ce soient les membres qui assurent les permanences, et une psychologue qui aille sur le terrain, dans les écoles, faire des animations.

L'entretien prend rapidement fin, puisque la salariée doit prendre information du courrier et donner sa réponse dans les jours et les semaines qui viennent.

La décision de l'association ne résulte pas d'un problème économique, mais d'un choix de l'association.

La proposition de l'association est de réduire drastiquement les heures, de quasi plein temps à deux heures par semaine...

Joyeux Noël !

Nouvelle réunion 17 janvier 11 heures.

Retour de la dame patronnesse, seule cette fois. Évidemment la salariée n'a pas accepté la proposition qui lui avait été faite.

- Nous voulons reconstruire notre projet d'activité annonce la présidente. Il n'y aura pas d'embauche dans les six mois. Il y a juste disparition du poste de directrice, un poste qui absorbe 64% des subventions. Il y a un recentrage de l'activité...

- Vous avez dit, la dernière fois, que vous vouliez changer d'activité me hasardai-je...

- On ne parle pas de ça ! La dernière réunion n'était pas officielle et il n'y a pas de changement d'activité. Mais on ne peut plus se limiter à attendre le client. Il faut se faire connaître par des interventions, pour parler de la toxicomanie dans les collèges. Ces interventions se doivent de n'être faites que par des psychologues diplômés. Ces interventions se feront dans l'avenir par les mêmes intervenants, dont le psychologue de la mairie.

En cas de licenciement, la salariée sera dispensée d'effectuer son préavis.

Dame patronnesse est vraiment trop bonne.

J'avertis la salariée qu'elle a tout à gagner en contestant son licenciement aux prud'hommes. Refus de sa part, car elle ne veut pas s'engager dans la 'négativité', selon ses propres termes.

On ne fait pas boire un âne qui n'a pas soif, et il ne sert à rien de pousser les salariés à aller aux prud'hommes s'ils n'en ont pas envie.

Elle avait pourtant tous les éléments pour contester son licenciement économique : pas de difficultés économiques rencontrées par l'employeur, ce dernier annonçant que son activité va être effectuée par d'autres personnes, comme le psy municipal et des bénévoles de l'association.

Mais on ne peut faire le bonheur des gens malgré eux. Son souhait était de pouvoir tourner la page sans trop de problèmes...

14 janvier, 11 heures.

Une retraitée obligée de travailler parce qu'elle est surendettée est une proie facile pour un employeur sans scrupule. L'entretien a lieu dans une atmosphère surréaliste de mauvaise foi.

La salariée est négociatrice dans une agence immobilière. Le respect de la loi sociale ne semble pas être un point fort de l'employeur : la salariée m'avertit qu'elle a travaillé sans fiche de paye, et même une période sans toucher de salaire...

- J'envisage le licenciement de la salariée pour non-respect du contrat, présente madame Bernard, gérante de l'agence 'Dupuis-immobilier'.

- A quelle date a été signé le contrat de travail demandai je ?

- Le contrat a été signé le 13 septembre de l'année dernière dit madame Bernard.

- Mais j'ai là un document du mois d'août dis-je en lui montrant...

- Ce n'est pas mon écriture !

- Est-ce votre signature ?

La gérante reconnaît le document et admet que c'est bien sa signature.

- Depuis combien de temps la salariée travaille-t-elle pour vous ?

- Le 7 juin de l'année dernière.

- Mais j'ai là un document remontant à il y a trois ans...

- Elle a travaillé, elle a arrêté, elle a recommencé, elle est partie de son plein gré. Elle était agent commercial.

La salariée intervient : je n'ai jamais été agent commercial.

Je demande combien il y a de salariés dans l'entreprise.

- Moins de cent !

- Certes, moins de cent, mais combien ? (Dont surtout, combien déclarés, et combien au black...)

- Je ne sais pas, il faut que je demande à mon expert comptable, et d'enchaîner : je considère que la salariée n'a pas respecté le contrat : elle n'a pas écrit de rapport hebdomadaire alors que c'était écrit dans le contrat.

- C'est gênant ?

- C'est hyper gênant !
- Depuis combien de temps n'y a t il pas de rapport ?
- Depuis juin !
- Avez vous donné un avertissement écrit à la salariée ?
- Non !
- C'est gênant ! Mais depuis juin vous ne réagissez pas ? (Y compris en période d'essai !)
- Vous savez, dit elle en passant du coq à l'âne, le C.A. a baissé considérablement depuis le mois d'août. Le problème est purement interne. A la reprise, depuis septembre, la salariée est en retard. Elle doit commencer à 8 h le matin et elle est en retard.
- A quelle date ont eu lieu ces retards ?
- Je ne sais pas, je n'ai pas retenu les dates.
- Et en août, juillet ?
- En août c'était fermé pour travaux.
- Y avait il des problèmes de retards au mois de juillet ?
- Non, la salariée était en vacances.
- Non, je n'étais pas en vacances, d'ailleurs, je n'ai pas été payée.
- Si, vous étiez en vacances !
- Connaissez vous les dates de vacances de la salariée ?
- Non, c'est mon expert comptable qui s'occupe de ça.
- Avez vous la demande de vacances de la salariée ?
- Non, il n'y a pas de document ! Ici, on dit je prends telle date, c'est par oral... La salariée ne respectait pas les directives. Elle a fait des sorties sans autorisation écrite de ma part.
- Y a t il un document à remplir ?
- Non, elle devait écrire sur un papier, et moi, je lui donnais l'autorisation par écrit.
- Vous ne vouliez pas que j'aille faire mon métier de négociatrice en allant sur le terrain.
- C'est normal, vous n'avez pas de voiture
- Si j'ai une voiture
- Non ! Et en plus, elle n'est même pas assurée ! Elle a toutes les qualités mais elle n'a pas la notion des chiffres, parlant de la salariée. C'est un grand handicap, de ne pas avoir la notion des chiffres.

- Quand vous êtes vous aperçue que la salariée n'avait pas la notion des chiffres ? En 1999 ?
- Non, ultérieurement.
- Quand ?
- Ultérieurement. C'est tout !
- C'est tout ?
- C'est tout !
- L'entretien est terminé ?
- Oui, l'entretien est terminé !

Ce licenciement penche plus que la Tour de Pise par grand vent ! Salariée pas payée pendant un mois, motifs énoncés plus inconsistants les uns que les autres...

Comment l'employeur pourra-t-elle expliquer qu'elle n'a découvert que sa salariée n'avait pas la notion des chiffres que trois ans après l'avoir embauchée ?

Comment pourra-t-elle convaincre que les rapports hebdomadaires sont si importants, qu'elle avait négligé de sanctionner la salariée dès le mois de juin ?

Elle est incapable de matérialiser les retards de sa salariée, si tant est qu'il y en ait eu, au vu du comportement assez fantasque de cette gérante....

Heureusement, la salariée a trouvé aide et assistance auprès d'un syndicat pour se sortir d'un tel guêpier.

Mais, pour les autres salariés de cette agence ?

Quand un salarié ne demande qu'à partir...

Je suis un peu en avance en ce frais premier février, 9 heures moins cinq, au magasin 'Dupuis-télécom'. Le salarié arrive en retard à 9 heures cinq, mais ça tombe bien, le directeur n'est pas encore là. Il arrive quelques minutes après, et nous reçoit dans une pièce tiède, une table quatre chaises. Mais méfiant, il demande à faire une photocopie de ma carte de conseiller.

Le directeur sent bon le parfum, il est bien habillé, il sait bien se tenir. Le salarié, très souriant, presque hilare, les cheveux mi longs, la mèche barrant le visage, est décontracté.

Monsieur Bernard présente la société 'Dupuis-Télécom' : le montage d'appareil de téléphonie dans les véhicules directement chez le client. De la Jaguar au camion-benne. Le salarié monte les appareils, pour cela il se déplace avec la fourgonnette.

- La dernière pose s'est très mal passée. Le client m'a appelé, il m'a dit que votre langage était plutôt limite.

- Je lui ai dit que je ne voulais plus travailler avec lui, c'est tout.

- Mais pourquoi ?

- Parce qu'il était sans arrêt sur mon dos en train de me surveiller. Il arrêtait pas de regarder dans tous les sens ce que je faisais, je ne pouvais plus travailler. J'ai eu le même problème il y a un an.

- Mais ce n'est pas à vous de décider si un client travaille avec nous ou pas !

- Ah mais je ne veux plus travailler avec lui.

Le directeur s'emporte un petit peu.

- Vous n'êtes pas là pour envoyer chier les gens !

- Mais je ne les envoie pas chier !

- Le travail se détériore de jour en jour ; vous disparaissiez des journées entières ; vous prenez des rendez vous à l'insu de tout le monde ; vous déplacez les heures de rendez vous...

- J'ai beaucoup de dates tous les mois ! C'est normal que je gère mon planning.

- Les filles sont là pour ça à l'accueil ! Et puis nous n'avons pas

de fiches de retour à la suite de vos interventions. En plus, vous avez des horaires de pause décalés, on ne sait jamais quand vous êtes là !

- Les horaires de pause décalés, c'est normal, quand les clients m'amènent leur voiture pour que je fasse le montage pendant midi !

- Nous avons eu un retour négatif de chez 'Durand-frigoclimat'...

- Il ne s'est rien passé d'anormal chez 'Durand-frigoclimat'. Quand je ne suis pas en montage, je suis ici en train de faire le stock ou les étiquettes. Et puis les rendez-vous sont pris n'importe comment. Par exemple, il y a un rendez vous qui a été pris pour ce soir 16 heures, à l'autre bout du département. Il va faire nuit, les camions ne rentrent pas au garage avant la fin de la journée, à quelle heure je vais finir, moi ?

- Donc vous allez annuler le rendez vous !

- Non, je dis c'est pas évident...je voudrais pouvoir gérer les rendez vous.

- Je n'accepte pas que vous changiez les horaires.

- Le salarié a-t-il le droit d'appeler les clients demandais je ?

- Oui, pour un contrôle à posteriori. Puis, regardant son employé : vous avez appelé le client de ce soir ?

- Non, je ne l'ai pas appelé !

-Il faut qu'on s'explique sur la perte de confiance, je sens que ça va mal se passer ce soir...

- J'ai ma réputation à garder, je ne foire pas le boulot exprès pour me venger. Mais vous savez c'est pas facile de monter un téléphone dans la cabine d'un camion : il faut placer l'antenne, les camions sortent du chantier, ils sont plein de boue...

- Ah oui c'est vrai ! Quand je compte combien vous me ramenez de factures de nettoyage de la camionnette...

- J'aime bien avoir du matériel propre !

- Vous allez faire foirer le rendez-vous !

- Non !

Le salarié qui s'était montré assez désinvolte lors de l'entretien n'a eu droit qu'à une mise à pied, alors qu'il se fichait éperdument d'être licencié, vu son expérience. De toutes façons, là encore, le motif était bien vague...

Le salarié qui m'appelle est un tout jeune serveur dans un restaurant qui est situé sur un bateau. A l'entendre, il n'est que victime. Un livreur de viande qui venait livrer quotidiennement le restaurant lui aurait volé sa moto qu'il garait à l'entrée de celui-ci, côté livraisons. Monsieur Martin a donc demandé des explications au livreur quand celui ci est venu livrer : explications quelques peu viriles, il y eut quelques horions. D'où mise à pied.

17 février, 11h30.

Nous entrons le salarié et moi, à bord du bateau. Les tables sont déjà dressées, le patron nous accueille puis nous amène à une table, bientôt suivi par son assistante, mademoiselle Dubois.

Monsieur Bernard justifie la mise à pied orale par le fait qu'il n'admet pas la violence dans un de ses établissements.

Le salarié nie avoir fait état de violence et raconte sa version des faits : le 29 janvier, il constate que sa moto garée devant l'allée de service a disparu et qu'un second de cuisine lui a dit que le livreur de viande, qui livre tous les jours, a posé des questions sur la moto : à qui elle appartient, etc.

Il dit que le lendemain, il a attendu que le livreur de viande fasse sa livraison pour lui demander de s'expliquer au sujet de la moto. Le salarié précise que le livreur de viande ne s'est pas présenté comme le voleur de la moto mais n'a pas nié non plus. Selon le salarié, le livreur savait quelle était la marque de la moto, le modèle, et que le livreur avait eu la même moto, et qu'on lui avait volé aussi, dis donc.... Monsieur Martin précise qu'il n'a pas porté de coups ni d'insultes à l'égard du livreur de viande.

- Il y a malheureusement des témoins, comme le chef de salle, le chef de cuisine, d'autres personnes...

- Qui étaient les témoins d'après vous, demandai je au salarié ?

- Le chef de salle, c'est tout. Le chef de cuisine n'est arrivé qu'après que ce dernier s'est mis à crier très fort en donnant des coups de pieds partout.

- De toutes façons, intervient monsieur Bernard, la moto n'était

pas garée sur le parking, mais dehors.

- Où s'est déroulée l'altercation ?

- Sur le trottoir répond l'employeur.

- Non, dans l'allée précise le salarié.

- Peu importe, vous êtes venu pendant votre jour de repos et vous êtes allé ensuite en cuisine.

- Je ne suis pas venu en cuisine ce jour là.

- Mais le livreur a déposé plainte dit monsieur Bernard.

- Puis je voir la plainte ?

- Non, je n'ai pas reçu la plainte par écrit.

Par contre, le salarié montre un récépissé de la plainte qu'il a déposée pour le vol de sa moto.

- Le livreur de viande a eu un arrêt de travail de 15 jours après avoir reçu des coups, dit monsieur Bernard.

- Je vous demande de ne prendre votre décision que lorsque vous aurez reçu la plainte du livreur dis-je. De plus, déposer une plainte n'est pas une preuve de ce qui s'est passé, et la plainte peut être classée en non-lieu.

- Non, je confirme le licenciement, on ne va pas revenir en arrière sur le licenciement.

Le salarié m'invite à prendre le thé à la menthe chez ses parents, le temps du débriefing. Rien n'est clair dans ce dossier, mais le salarié a toutes ses chances : pour l'instant, pas de plainte du livreur et, surtout, l'employeur a dit qu'il avait pris sa décision. Or, il ne doit prendre sa décision qu'un jour franc après avoir entendu le salarié, pour éviter de prendre une décision sur un coup de sang, décision qu'un juge prud'homal pourrait qualifier de licenciement sans cause réelle et sérieuse.

On est deux à se faire licencier ! C'est un licenciement économique...

Du coup, en plus de monsieur Martin, j'assisterai son collègue monsieur Thomas.

L'entreprise n'a plus de travail à fournir à ses salariés.

Monsieur Martin l'a mauvaise car il est handicapé (trop légèrement pour que cela se voit au premier abord) et il sait qu'il ne retrouvera pas facilement du travail. Il n'est pas en mise à pied, mais dispensé de se tourner les pouces au bureau.

19 février, 10 heures 30.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, directeur associé de 'Dupuis-infoservices'.

- C'est un licenciement économique, notre chiffre d'affaires est en baisse constante depuis deux ans. On a perdu 20% du C.A. Vous savez, une petite boîte comme la nôtre, il y a moins de dix personnes, on n'a pas les reins très solides. Et puis tu sais, Jean, tu n'as eu que sept mois de travail effectif sur l'année. Le reste du temps, tu restais chez toi payé à ne rien faire.

- Mais avez été repris par le groupe 'Dupond', groupe de 2000 salariés, demandais je ?

- On n'est pas une filiale, ils n'ont que 47 % du capital. Ils ne prendront le contrôle qu'au mois d'avril prochain.

L'entreprise va licencier pour mieux pouvoir se vendre. Le deal est simple : tu licencies deux salariés, et je te rachète. Comme ça, je peux réembaucher plus tard, avant six mois s'il le faut.

L'employeur n'a pas remis les documents liés au P.A.R.E. anticipé, et n'a pas cherché à reclasser son salarié.

Voilà un dossier bien défendable devant les prud'hommes.

C'est au tour de monsieur Thomas. Son cas est un peu plus douloureux. Il avait quitté 'Dupuis-infoservices' il y a un an, avait monté un petit commerce de fruits et légumes. Son commerce allait mal. Il avait eu le choix : soit revenir chez son ancien employeur, soit renflouer ou vendre les parts de son commerce. 'Dupuis-infoservices' lui avait donné son accord pour revenir. Quelques mois plus tard, la mauvaise nouvelle tombe.

19 février, 15h30.

Monsieur Bernard n'est pas surpris de me revoir. L'entretien se déroule aussi rapidement que le premier.

Les mêmes arguments sont employés, les documents liés au PARE anticipé ne sont pas remis. Rien n'est dit sur les critères d'ordre des licenciements. Aucune tentative de reclassement, ni chez les clients, ni chez les fournisseurs.

Les deux salariés ont tout intérêt à monter leur dossier prud'homal ensemble. Les coûts seront mutualisés, et les dossiers collectifs éveillent plus l'attention de ceux qui ont à les traiter.

Cela dit, les salariés ont la chance d'avoir été payés pendant la période de difficultés financières de l'entreprise. Lorsqu'il y a cessation de paiement, redressement ou liquidation, les salariés sont livrés à eux-mêmes. L'extension de la mission de conseiller du salarié à l'aide des salariés lors des cessations de paiement est une piste qu'il convient d'explorer.

20 février, 9 heures.

C'est un petit magasin de quartier qui a décidé de se 'moderniser' en se séparant de son boucher pour vendre des barquettes de viande déjà préparées.

L'employeur est prudent car il demande ma carte de conseiller pour en faire une photocopie.

Monsieur Bernard, principal actionnaire du magasin 'Dupuis-marché' dit que c'est un licenciement économique, et remet les documents liés au P.A.R.E. anticipé.

Monsieur Martin, boucher, n'accepte pas la proposition de reclassement qui lui est proposée, c'est-à-dire d'être employé libre service. Le métier, mais surtout la paye, n'est pas la même.

Aucune recherche de reclassement n'a été effectuée parmi tous les autres magasins de l'enseigne 'Dupuis-marché', pourtant présente sur tout le territoire. Il n'y a aucune proposition de formation, ni aucune difficulté économique. Rien ne permet de penser que ce licenciement est valide.

Le magasin licenciera le boucher, et mettra des rayons de frais à la place.

Quatre ans après, le magasin ouvre un rayon 'boucherie traditionnelle', au même endroit dans le magasin.

Voici le licenciement le plus long que j'ai eu à effectuer.

La société de services informatique 'Dupuis-process' est une filiale de 'Dupuis-ingénierie', groupe spécialisé dans l'informatique industrielle.

Monsieur Martin est informaticien, il effectue des prestations chez les clients que lui trouve sa société.

Depuis début janvier, il n'a plus de mission. Il reste donc chez lui mais cette situation lui pèse. Monsieur Dubois, responsable R.H., l'a convoqué le 13 janvier, pour lui proposer une transaction : un licenciement pour faute avec, en échange, 1 mois et demi de salaire. Refus de l'intéressé, qui ne veut en aucun cas être accusé d'un fait qu'il n'a pas commis.

Le salarié assure que ses dernières missions se sont bien déroulées. Il a été successivement technicien de réseau informatique, puis hot liner informatique.

Il a demandé par lettre recommandée, début décembre, une formation au titre du congé individuel de formation. Son ancienneté de deux ans le lui permet. Mais son employeur ne lui a pas répondu. Il avait un mois pour le faire.

Le salarié ne veut pas quitter son entreprise car il n'a pas envie de perdre son emploi dans une conjoncture qu'il estime difficile, et il perdra son ancienneté qui lui permettrait d'obtenir un congé de formation.

Nous sommes convoqués au siège du groupe 'Dupuis-ingénierie'.

5 février, 10 H 30.

Nous entrons dans le hall, nous nous présentons le salarié et moi. L'hôtesse prévient le service concerné de notre présence. Le jeune monsieur Dubois vient à nous, tique en ma présence. Il nous demande de bien vouloir repasser dans une heure car il n'est pas prêt.

Nous revenons une heure après. Monsieur Dubois demande à monsieur Martin de bien vouloir le suivre pour un 'entretien

préalable' à l'entretien préalable au licenciement. Je ne suis pas convié.

Vingt minutes plus tard, monsieur Dubois vient me chercher, m'invite à l'entretien préalable au licenciement, rejoint les autres participants. Nous nous retrouvons à quatre : le salarié, monsieur Bernard, directeur de pôle du groupe 'Dupuis-ingénierie', monsieur Dubois, et moi-même.

Je fais remarquer que la convocation a lieu ailleurs qu'au lieu de travail habituel du salarié (ce qui est normal puisqu'il travaille directement chez le client) et aussi ailleurs qu'au siège de la société, 'Dupuis-process'. Une convocation ne peut avoir lieu en dehors des locaux de la société au sein de laquelle travaille le salarié.

Monsieur Bernard demande ma carte de conseiller du salarié, puis demande à en faire une photocopie.

Monsieur Dubois me demande de lui fournir l'arrêté préfectoral de nomination de conseiller du salarié, parce que sur la carte de conseiller, il n'y a pas de numéro de téléphone de l'organisme émetteur.

J'ajoute que le salarié ne peut être reçu que par un supérieur hiérarchique issu de son entreprise. Or le groupe n'est pas l'entreprise. Monsieur Bernard ne peut selon moi, assister à l'entretien.

Comme il n'apparaît pas particulièrement convaincu de mes propos, je lui montre un document qui cite un arrêt de la cour de cassation étayant mes dires. Il demande à photocopier ce document.

Voulant respecter la loi, monsieur Bernard décide d'annuler cet entretien, et de convoquer le salarié ultérieurement, mais cette fois-ci au siège de la société.

Le salarié a reçu une nouvelle convocation. Mes disponibilités font que je peux être présent ce jour là.

12 février, 10 heures 40, au siège de la société 'Dupuis-process'.
Je suis à la bourre de 10 minutes.

Le salarié m'attend.

Monsieur Dubois n'est pas présent. Je demande à l'hôtesse d'accueil de l'appeler au téléphone.

Il m'apprend qu'il s'est aperçu que le délai de prévenance de 5 jours ouvrables n'avait pas été respecté. En effet, la convocation a été envoyée le 6 février, le salarié l'a reçue le 7. Avec le samedi et le dimanche, il n'y a pas 5 jours ouvrables.

L'employeur n'a pas cru bon de prévenir le salarié de son absence. Ni même de faire les choses correctement.

Cette fois-ci, l'employeur a envoyé la convocation suffisamment à l'avance.

18 février, 10 heures.

C'est monsieur Dubois qui nous reçoit, le salarié et moi. Il est de méchante humeur.

Je lui rappelle qu'il n'est pas salarié de l'entreprise 'Dupuis-process', mais de 'Dupuis-ingénierie'.

- C'est pas grave me répond-il. Lors de cet entretien, je vous demanderai de vous taire.

Je n'ai pas à obéir à cette injonction. Le conseiller du salarié a le droit d'émettre un avis, peut intervenir, demander des explications, compléter celles du salarié et présenter ses observations. Je le lui dis.

Pas de réponse.

- La société 'Dupuis-ingénierie' connaît des difficultés économiques nous apprend monsieur Dubois, et il y a beaucoup d'intercontrats.

Il propose un reclassement au salarié : un poste à 600 kilomètres de chez lui. C'est un poste qui convient au profil du salarié. Pour l'instant, le lieu proposé n'est pas sur, mais il en aura la confirmation plus tard.

Les documents du P.A.R.E. anticipé sont remis au salarié.

Monsieur Martin demande des précisions quant aux difficultés économiques que connaîtrait l'entreprise.

- Nous n'en sommes pas là aujourd'hui dit monsieur Dubois.

Le salarié demande une réponse à sa demande de formation qu'il a formulée en décembre.

- Ce n'est pas l'objet de cette réunion répond monsieur Dubois.

L'employeur fait tout pour licencier le salarié, il passe en force, quelles que puissent être les conséquences.

Le groupe 'Dupuis-ingénierie' n'a pas caché sa bonne santé financière dans l'exemplaire de décembre de son journal interne.

Voilà qui tranche avec les 'difficultés économiques' présentées par monsieur Dubois.

Le salarié refusera la proposition qui lui est faite. Il vient d'être papa, et n'a pas envie d'aller à 600 kilomètres de chez lui pour revenir le week-end.

Son contrat de travail prévoyait que le salarié acceptait de travailler en province. La non-application du contrat constitue une faute grave.

Mais le silence de l'employeur suite à la demande de formation de monsieur Martin peut faire pencher la balance en sa faveur.

La justice a tranché quelques années après : environ 25000 euros pour le salarié !

En sortant de l'immeuble, je croise un autre conseiller du salarié car il y a un autre entretien préalable au licenciement dans la société.

Quant à l'hôtesse d'accueil, elle sera mutée quelques semaines après dans un autre établissement du groupe, avant d'être licenciée à son tour.

12

Jean Martin est peintre en bâtiment. Il est le seul employé de son patron, un architecte.

Il craint d'être licencié car sur un chantier, il a fait une rayure de quelques millimètres en grattant une vitre avec une lame à rasoir pour enlever de la peinture qui avait atterri dessus.

5 mars, 9 heures.

Comme le salarié n'a pas les clefs de l'atelier, nous attendons dans la cour.

9 h 15.

L'employeur n'est toujours pas là. Monsieur Martin en profite pour raconter des anecdotes sur ses chantiers.

9 h 30.

L'employeur n'est toujours pas là, nous sommes désormais assis. Nous commentons la moto en train de pourrir au fond de la cour. Elle appartient à un salarié d'une société voisine.

9 h 45.

J'avertis le salarié que, sans nouvelles de l'employeur, je partirai à 10 heures.

10 heures.

Un sous-traitant qui partage l'atelier avec l'employeur arrive avec son camion. Il nous apprend que l'employeur est malade, qu'il lui a téléphoné hier soir pour le prévenir.

Sympa pour nous.

Je n'ai plus qu'à partir.

Le salarié sera finalement licencié, mais aura pu négocier facilement, et trouver du travail sans peine.

Marie Martin est assistante de relation de presse à mi temps depuis 5 ans dans la société 'Dupuis-pub', petite agence de presse spécialisée dans la communication financière.

Elle assure la promotion d'une association de petits épargnants qui n'hésite pas à faire de la publicité. Elle a été embauchée entre autre pour sa présentation et ses bonnes manières. Son employeur lui a demandé d'utiliser son nom de jeune fille, Thomas de Saint Robert, parce que ça présente mieux. La salariée s'amuse de ce côté un peu 'paillettes' de son supérieur.

La société est détenue par deux associés, monsieur Bernard, son employeur, et par monsieur Dubois.

Ce dernier est par ailleurs propriétaire d'une autre petite société, 'éditions-Dubois' qui partage les locaux de l'agence Dupuis. Cette société bat de l'aile, perd de l'argent. Il tente donc de s'assurer un parachute chez l'agence Dupuis, quitte à évincer la salariée.

Mais si la société des éditions Dubois a des difficultés financières, ce n'est pas le cas de l'agence Dupuis.

12 mars, 10 heures.

Monsieur Bernard, l'employeur, est surpris de me voir arriver. C'est souvent le cas.

Il nous explique que l'entreprise a une baisse de chiffre d'affaires.

- on est sur la corde raide, les clients ne font rien.

- mais le contrat de l'association d'épargnants a été renouvelé. Il représente quasiment la totalité de notre chiffre d'affaires. Il a même augmenté depuis l'année dernière, et pas que d'un peu. Monsieur Dubois envisage même de faire un film publicitaire pour vanter les résultats de cette association assène la salariée.

Sourire crispé de monsieur Bernard :

- il n'y a pas de contrat écrit, et il est en baisse.

La salariée évoque les difficultés financières des éditions Dubois.

- que la société des éditions Dubois dépose son bilan est

probable, reconnaît monsieur Bernard. Ils sont sous locataires d'une partie de nos locaux, mais il n'y a aucun lien juridique et financier avec nous.

- avez vous prévu le reclassement de madame Martin demandais je ?

- non pas encore répond monsieur Bernard.

- y a t il d'autres clients que cette association ?

- il y a des clients potentiels argumente l'employeur. Ce contrat ne nécessite pas deux salariés au sein de notre agence.

- L'autre salarié, monsieur Dubois, possède sa propre entreprise. Mais vous le payez à plein temps. Travaille t il à plein temps dans votre entreprise ?

- je ne contrôle pas son emploi du temps.

- quels sont les résultats financiers de ces trois dernières années ?

- ça va de plus 15000 à moins 15000 euros me répond il.

- ces problèmes financiers sont ils passagers ou d'ordre structurel ?

Il me répond que c'est passager.

Je demande à madame Martin si elle a eu une forte activité ces dernières semaines.

La salariée égrène les missions qu'elle a effectuées ou qui sont à venir :

Lancer les invitations aux journalistes, les réservations pour la conférence de presse, les réunions hebdomadaires avec le client, les comptes rendu de ces réunions. L'activité est loin d'être terne.

La salariée sera licenciée. Une contestation de ce licenciement économique a toutes les chances d'aboutir : l'employeur reconnaît qu'il n'a pas de difficultés économiques sérieuses, le contrat vient d'être reconduit, l'activité ne manque pas, la société voisine qui périclité et l'associé qui ménage ses arrières...

En plus, la salariée possède un écrit relatif à la reconduction du contrat...

La justice a tranché : 8600 € pour la salariée.

Jean Martin travaille dans la société de sondage d'opinion Dupuis (S.O.D.) comme chargé de terrain.

Son caractère ne revient pas à sa chef qui a décidé de se passer de ses services au bout de 6 mois.

Alors que la loi n'en fait pas une obligation, les griefs apparaissent sur la lettre de convocation.

18 mars 10h40.

Nous sommes reçus par les deux associés, messieurs Bernard et Dubois.

Monsieur Bernard tient à faire une photocopie de ma carte (pourquoi ?), puis il demande au salarié s'il est d'accord avec les griefs écrits dans la lettre de convocation.

Monsieur Martin n'est pas d'accord.

- Nous ne t'avons pas donné d'avertissement il y a un mois, nous t'avons donné une chance intervient monsieur Dubois.

Monsieur Bernard reprend la lettre de convocation, relit les griefs, puis redemande s'il est d'accord avec ce qui est écrit.

Pour la deuxième fois, le salarié réfute les griefs retenus contre lui.

L'entretien devient tendu. Les deux associés n'apprécient pas que le salarié défie ainsi leur autorité en ne courbant pas l'échine, en ne baissant pas les yeux, en n'acceptant pas ce qui lui est présenté. Le salarié répond d'un ton particulièrement posé, d'une voix douce.

- Tu sais que Michel ne veut plus travailler avec toi précise monsieur Dubois.

- Michel m'a dit, la semaine dernière, lors d'une réunion qu'il ne voulait plus travailler avec moi car j'étais licencié.

Monsieur Bernard reprend la parole : Tu sais que ta supérieure hiérarchique dit que tu ne connais pas ton travail.

Le salarié répond qu'il connaît son travail, qu'il a de l'expérience à ce sujet.

Monsieur Dubois lui demande de définir son travail.

- Vous connaissez ma mission, puisque c'est vous qui m'avez

embauché, c'est vous qui avez écrit mon contrat de travail.

- Mais non, reprends ton contrat de travail.

Le salarié cherche alors son contrat de travail parmi ses documents dans la serviette qu'il a avec lui.

- Quelles sont les missions de chargé de terrain lui demande monsieur Bernard.

Comme la réponse du salarié ne vient pas assez vite, monsieur Bernard insiste.

- Vous m'avez demandé mon contrat de travail, permettez moi de mettre la main dessus.

- Tu chercheras plus tard, lance monsieur Dubois. Dis quelles sont les missions de chargé de terrain ! Vite !

- Recrutement, suivi des enquêteurs... commence le salarié.

Monsieur Bernard reprend d'un geste vif la lettre de convocation, relit les griefs à haute voix, nerveusement, puis demande au salarié s'il admet ce qui est écrit, en lui lançant un regard noir.

Jean Martin répond qu'il n'est pas d'accord avec ce qui lui est reproché.

Puis il ajoute que le 21 janvier dernier, lors d'une réunion de travail, il s'est fait insulter par Michel.

- Si tu t'es fait insulter, c'est tout autant de ta faute que de la sienne, répond monsieur Dubois. Puis il ajoute qu'il a demandé à Marie, sa supérieure hiérarchique, d'intervenir pour que cela ne se reproduise plus dans l'entreprise. Ailleurs oui, mais pas dans l'entreprise.

- A la suite de cet incident, Marie m'a dit que j'aurai 300 euros de moins sur ma paye !

- Nous ne touchons pas au contrat de travail tonne monsieur Bernard.

- Au contrat, non, mais vous savez que nous touchons une partie de notre salaire en frais : 300 euros chaque mois, de manière fixe et pour toute l'équipe. Tu m'as dis le 5 février dernier que nous ne travaillerions plus ensemble.

- Tu as des hallucinations ! Lance monsieur Bernard, qui continue : Est-ce que oui ou non tu es d'accord avec ce qu'on te reproche sur la lettre ?

- Non, répond le salarié.

Monsieur Dubois qualifie le salarié de têtue.

- Si tu n'es pas d'accord avec ce qu'on te reproche, alors l'entretien s'arrête là, dit monsieur Dubois.

Monsieur Bernard lui demande : est-ce que tu as encore envie de travailler avec nous ?

- Je réserve ma réponse répond monsieur Martin.

Les griefs retenus contre le salarié sont particulièrement imprécis : travail mal fait, ne s'insère pas dans l'équipe, caractériel...

Le tout sans aucune précision, pas de date, pas de faits précis, rien de matériellement vérifiable.

L'acharnement des employeurs à ce que le salarié admette la faute est proche du harcèlement.

Ils ont tenté de le traquer pour le pousser à la faute. Plus le salarié gardait son calme, plus la dose d'énervement était grande en face.

Les salariés ne font que copier l'attitude de leur patron de boîte. Si celui-ci est respectueux des autres, ils seront respectueux, si leur patron est un être agressif, ils le seront aussi.

« Si tu t'es fait insulter, c'est tout autant de ta faute que de la sienne ! »

Décris moi ton patron, je pourrai te décrire ses subordonnés.

Le bureau de jugement du conseil des prud'hommes a tranché deux ans après : Non respect de la procédure, licenciement sans cause réelle et sérieuse, plus les frais : 8000 euros.

Le tribunal n'a pas retenu le travail dissimulé pour le paiement du salaire sous forme de frais.

Bien sûr, l'employeur a pu faire appel...

Jean Martin est technicien en informatique chez 'Dupuis-publicité'. Il a en charge la hot line et les serveurs. Il y a un an, on lui a offert en cadeau un jouet : un pistolet à air comprimé qui tire des diabolos, des petits plombs. Ce jouet, que l'on peut trouver dans une grande enseigne de distribution d'objets de sport, est resté dans sa boîte opaque dans un carton où le salarié a déposé ses affaires à son travail. Le genre de jouet qui ferait un petit bleu si on se tirait dessus à bout portant. A côté, un couteau de cantine est plus dangereux.

Ce jouet a été 'trouvé' en son absence par son supérieur hiérarchique.

Il est en mise à pied depuis ce jour.

24 mars 14h30.

Nous sommes reçus par madame Bernard, la D.R.H., et monsieur Dubois, directeur informatique. Madame Bernard, la trentaine, mesure plus d'un mètre quatre-vingt-cinq, porte une minimini jupe et des talons hauts. Sa présence n'a rien d'effacé.

Madame Bernard me demande si je suis affilié à un syndicat.

Je réponds par l'affirmative.

- Monsieur Thomas, votre supérieur hiérarchique, a trouvé une arme de poing dans votre bureau. L'arme était accessible à tous, cachée à l'abri des regards dans des bureaux communs.

Elle pose sur la table un coffret opaque dans lequel se trouve l'objet avec divers éléments d'entretien, dont une boîte de diabolos. Il y a un emplacement vide, celui de la cartouche de gaz.

- Lundi 17, à 14h30, nous avons eu un entretien informel, au cours duquel nous vous avons signifié votre mise à pied. Cette arme de septième catégorie est un risque, une menace pour les salariés. N'importe qui aurait pu s'en servir.

- C'est un jouet, répond le salarié. En plus, il manque la cartouche de gaz.

- Mais on ne dit pas que vous êtes quelqu'un de dangereux... Pourquoi aviez vous cette arme ?

Le salarié répond qu'il l'avait amenée pour réparation à une armurerie du coin, il y a trois mois, qu'il l'avait ensuite ramenée à son travail, et qu'il l'avait oubliée là depuis, il l'avait laissée dans sa boîte, et que cette boîte était au fond d'un carton, dans lequel il n'y avait que des affaires personnelles. Le salarié précise qu'il n'a pas de vestiaire fermant à clef.

- La boîte était-elle ouverte ou fermée m'enquerais je ?

- Fermée, assure madame Bernard.

Puis elle commence à lire un document qui traite de la législation sur les armes. Elle cite des « lois-décrets ». Je demande à avoir une photocopie de ce document, mais elle me répond que ces textes sont disponibles sur internet.

- Vous avez déjà eu un avertissement parce que vous avez perdu votre badge d'entrée il y a trois mois, rappelle madame Bernard. Vous êtes négligent.

- Il y a trois mois, je n'avais pas besoin de badge pour entrer au bureau répond le salarié. Pas vrai, monsieur Dubois ?

Monsieur Dubois sursaute et répond timidement qu'il ne se souvient plus.

- Comment peut on faire confiance à quelqu'un de négligent, s'étonne madame Bernard, sourire aux lèvres.

- Je ne suis pas négligent dans mon travail.

- Je ne vous parle pas de votre travail. Vous avez emprunté un marteau au service d'entretien.

- J'en ai eu besoin, et je l'ai rendu.

- Oui, mais au bout d'une semaine...

Nous sommes trois à regarder madame Bernard un peu interloqués par le côté un peu inattendu de ce grief.

Le salarié en revient au grief initial :

- Mes collègues savaient que j'avais ça dans le carton, ça les a pas gênés.

Je demande dans quelles conditions a été trouvé ce jouet.

- C'est monsieur Thomas qui cherchait une étiqueteuse. Il a cherché dans le carton.

- La boîte de l'étiqueteuse ressemble t-elle à celle du

jouet demandais je ?

- Non, répond le salarié. La boîte de l'étiqueteuse est blanche. Celle du jouet est noire.

- Il a peut être oublié la couleur de la boîte hasarde madame Bernard.

- Et puis les dimensions des boîtes diffèrent de beaucoup, rajoute monsieur Martin. Monsieur Thomas m'a raconté comment il avait trouvé le jouet, en suivant le fil d'un câble vidéo qui traînait par terre...

Elle sort le jouet, le prend en main, sourit, le soupèse. Bien qu'elle ne vise personne, nous sommes étonnés par le comportement quelque peu dérangent de cette D.R.H. qui joue les amazones.

- Tous ces éléments sont symptomatiques de négligence, pique madame Bernard, qui met en danger les salariés : c'était accessible à n'importe qui, et on aurait pu en faire un usage menaçant et dissuasif.

Puis le salarié évoque la journée du 17 mars. Il a travaillé normalement le matin et ce n'est qu'à 15h30 qu'on le convoque pour lui signifier sa mise à pied, lui retirer son badge et lui couper son accès à la messagerie. Deux heures après, monsieur Thomas l'a appelé sur son portable et lui a demandé de venir dans son bureau. Il raconte :

- moi-même, je suis dépassé par ces événements dit monsieur Thomas.

- Est-ce que ça vaut un licenciement lui demande monsieur Martin ?

- Non ; mais même si tu restes, sache qu'à tout moment (il souffle sur une feuille de papier pour fournir un exemple), ... à tout moment tu peux quitter le groupe. Tu auras moins droit à l'erreur que les autres. Si je te demande de faire quelque chose, tu vas le faire, si je te demande de me sucer, tu le fais...

Monsieur Martin raconte qu'il été choqué par ces propos. Monsieur Dubois prend sa tête dans ses mains.

- Je peux dire que c'est pure malveillance de votre part menace

madame Bernard. De plus, vous n'aviez pas à être présent dans son bureau. Qu'est ce qui me prouve que vous étiez dans son bureau ?

- Toute l'équipe m'a vu entrer...

- Vous n'aviez plus de badge...

- Il y a un carillon à l'entrée, j'ai sonné, on m'a ouvert.

- Nous allons enquêter auprès de monsieur Thomas. Et puis, ce lundi, monsieur Thomas n'était pas au courant de la législation sur les armes...Il a le droit d'avoir un avis quand il a dit que cela ne méritait pas un licenciement. En attendant, je confisque cette arme. Je la déposerai au commissariat pour instruction.

Nous sommes allés immédiatement raconter cela au commissariat. De quel droit un employeur se permet-il de 'confisquer' des objets aux salariés ? N'oublions pas que 'la substitution frauduleuse des biens d'autrui', phrase que l'on trouve dans le code pénal, signifie le vol, en langage courant...

Tout salarié a le droit d'apporter des objets personnels sur son lieu de travail. C'est pour cela qu'il doit disposer d'un vestiaire ou d'une armoire fermant à clef. Ce qui n'était pas le cas ici.

Une des missions d'un délégué du personnel est, entre autres, de demander ce genre de choses.

Les motifs du licenciement sont tirés par les cheveux : la D.R.H. fait allusion à un outil emprunté par le salarié, qu'il a rendu au bout d'une semaine...

Quant à son avertissement pour la perte de son badge, le salarié aurait pu le contester, à minima par un courrier en recommandé.

Les conditions de la découverte de ce que ses collègues connaissaient sont rocambolesques.

Quant au climat relationnel dans cette entreprise, il semble que les personnels titulaires d'autorité soient quelques peu 'limités'.

La jeune femme qui m'appelle est standardiste depuis 18 mois dans un centre d'appels spécialisé dans la prise de rendez-vous pour des clients qui sont professions libérales, comme des médecins.

Le climat de tension est tel que la salariée ne veut pas rester. Elle est actuellement en mise à pied, et ne gagne pas bien sa vie, malgré son temps plein car une partie de son salaire est retenu : le prix des communications téléphoniques privées passées pendant les heures de travail.

28 mars 9 heures.

Nous sommes reçus par madame Bernard, la gérante, par ailleurs présidente d'une association d'employeurs au sein de sa branche d'activité.

- Je n'ai que $\frac{3}{4}$ d'heure à vous consacrer nous prévient-elle dès le début. Je vous rappelle que vous avez déjà reçu un avertissement au mois de novembre. Le 12 novembre nous avons organisé une formation, vous ne vous y êtes pas présentée.

- J'ai appelé pour dire que je ne viendrais pas, j'étais malade ce jour là.

- C'est vrai, vous avez appelé à 8 heures 36.

- Le 15 novembre, vous avez parlé d'un préavis de grève pour vous plaindre du planning. Votre superviseuse m'a dit : « On a entendu Marie... »

Marie Martin précise qu'il ne s'est rien passé.

- Le lundi d'après, vous êtes venue à 10 heures au lieu de 8 heures 30. Vous nous avez nargués.

- Je revenais de province, j'étais bloquée dans les embouteillages. Je vous ai appelée de ma voiture pour vous prévenir. Vous m'avez raccroché au nez.

- C'est vrai. Vous m'aviez mise en colère. Mais vous étiez butée, vous êtes contre nous. Au mois de janvier, vous avez reçu un deuxième avertissement. Vous étiez en horaires fixes : 9 heures,

17 heures. Mais il y a une règle chez nous : les salariés en horaires fixes doivent remplacer les malades. On vous a donc demandé de rester en poste jusqu'à 19 heures. A 18 heures, vous vous êtes tirée, vous avez dit je m'en vais, j'ai rendez vous chez un spécialiste ; mais le matin, vous ne nous aviez pas dit que vous alliez chez un spécialiste.

- Je ne vais pas raconter ma vie et, le matin, je ne savais pas qu'on allait me demander de rester.

La gérante devient agressive :

- C'est à cause de votre comportement revendicatif qu'on ne peut plus vous parler. Par exemple, vous avez demandé les tickets restaurant par mail, enfin !

Et puis, vous avez répondu à votre lettre d'avertissement, elle se met à rire, c'était touffu, on ne comprenait rien ! Mais après cette lettre, nous avons changé vos horaires.

Vous avez tenu tête à Nathalie, notre superviseuse.

- Non, ce n'est pas vrai.

- Le 19 mars, je vous ai dit : il va falloir vous calmer ! J'étais en réunion avec mon syndicat professionnel, je vous ai raccroché au nez une deuxième fois, c'est vrai.

Madame Bernard commence à se lamenter : on a tout fait pour vous, on vous a trouvé un studio. Mais vous êtes devenue hargneuse, vous dites du mal de tout le monde, vous êtes une chipie !

- Le studio, vous me l'avez trouvé pour que ça soit moins loin de chez moi, pour éviter les retards, vous m'avez dit. Et puis la personne qui le loue est une amie à vous...

La gérante s'énerve, mais ne se laisse pas démonter : la cerise sur le gâteau, c'est avec le client Dubois. Vous deviez faire un transfert téléphonique, vous ne l'avez pas fait. Quelque part, vous aviez raison, mais quand même....

- Nathalie me criait dans les oreilles alors que j'avais le client en ligne...

- Et là, vous avez demandé à Nathalie de ne plus intervenir pendant les conversations téléphoniques.

- L'appel était une proposition de service et le client ne voulait pas que l'on lui transfère des propositions de service parce qu'il

dit que c'est de la publicité ; Nathalie était à côté de moi, je ne pouvais pas entendre ce que disait la personne au bout du fil.

- Oui ! Et là, je vous ai dit que vous étiez une chipie. Vous nous avez alors menacés d'appeler l'inspection du travail. Vous râlez en permanence... depuis 4 mois ça se dégrade....la porte, elle est grande ouverte...j'ai 48 heures pour prendre une décision, alors si vous avez des choses à me dire...

- Depuis des mois vous me mettez la pression...

- (Lui coupant la parole) vous dites toujours qu'on vous met la pression.

- Oui, vous me mettez la pression. Vous m'avez mis un avertissement en novembre pour absence. Je n'ai été absente qu'une seule journée l'année dernière et ce n'était pas prémédité ! Et seulement 3 retards...

- Mais on ne vous reproche pas vos retards ! Coupe brutalement madame Bernard

Comme ce n'est pas la première fois que l'employeur lui coupe la parole, j'interviens :

- Je vous demande de ne pas couper la parole à la salariée. Nous ne vous avons pas interrompu.

- Vous, me lance t elle, vous n'avez pas le droit d'intervenir ! C'est un entretien entre elle et moi !

- Si madame, j'ai le droit d'intervenir, c'est un entretien à trois.

- J'aimerais bien finir mes phrases se plaint la salariée.

- De toutes façons vous mentez tous le temps ! Lui lance la gérante.

- Je vous demande de ne pas intimider la salariée dis-je.

- Je n'intimide pas la salariée.

La salariée reprend :

- Je fais beaucoup d'heures supplémentaires, donc je suis dévouée. Plusieurs fois, même, j'ai changé mes horaires avec Jean, pour qu'il aille à son entraînement de boxe ! J'ai souvent fait des concessions : j'ai accepté quand on m'a donné mes nouveaux horaires deux jours avant.

Avant mon avertissement, mon planning changeait tout le temps ! Je n'ai jamais dit que je voulais faire grève, c'est une autre collègue. Mais c'est moi qui ai reçu un avertissement, pas les autres !

- La grève ! réagit madame Bernard, mais je ne vous ai pas mis un avertissement pour ça !

- Je suis stressée dans ce boulot. Il y a de la pression sur moi.

- Vous êtes stressée ma pauvre Marie, à votre âge ! Nargue la directrice. Mais moi, je suis un employeur en colère !

Puis elle désigne le document que tient la salariée dans ses mains : et puis vous êtes en train de lire des textes tapés par je ne sais qui !

- C'est moi qui suis l'auteur des notes que je lis pour défendre mon point de vue ! Vous aussi, vous avez des papiers devant vous !

- Oui, mais moi c'est pas pareil ! Voilà comment ça se passe maintenant crie madame Bernard.

- Gardez votre calme madame lui dis je.

La directrice se lève et dit qu'elle va chercher du café. Elle revient au bout d'une minute, avec du café, qu'elle nous propose en souriant. Nous refusons.

- Vous savez, vous ne trouverez jamais de boulot avec un caractère comme ça. Vous êtes une ingratitude. Vous mentez ou vous croyez vos mensonges.

- Deux fois l'année dernière, vous m'avez demandé de 'foutre le camp'

- Je ne m'en souviens plus répond madame Bernard d'un air détaché.

- Vous m'avez dit que je 'mettais la merde' dans la boîte.

- Ca c'est vrai !

- J'ai des collègues qui ont plus d'absences ou de retards que moi, alors pourquoi je suis sanctionnée et pas les autres ?

- Mais je ne vous reproche pas d'avoir été absente ou en retard.

- Vous êtes moins indulgente avec moi qu'avec les autres, pourquoi ?

- Parce que vous, vous êtes la plus ancienne !

- Nathalie a un comportement agressif avec nous. Elle a déjà fait craquer Monique. Ce sont les pompiers qui sont venus la chercher.

- Monique a fait une crise de nerfs c'est tout. C'est pour ça qu'ils

sont venus la chercher.

Vous savez, je vous rendrai service en vous licenciant. Vous n'êtes jamais contente, vous êtes toujours en train de râler ! Ailleurs vous serez mieux vous verrez !

Je demande pourquoi le contrat de travail fait mention de sanction financière.

- Ca ne vous regarde pas me lance-t-elle !

- Avez vous déjà subi des sanctions financières demandais je à la salariée ?

Marie Martin n'a pas le temps de répondre que la directrice hurle : 'NON !'

- Oui, répond la salariée.

Madame Bernard lance un regard furibond à la salariée.

- De combien ?

- Quelques dizaines d'euros.

- Vous savez, d'autres salariées ont été licenciées, malgré des sanctions financières de plusieurs centaines d'euros, défend la gérante, sourire crispé. Il faut bien cela, sinon elles ne comprennent pas. Et vous savez combien ça me coûte, leurs appels persos qu'elles font sur les portables ? À titre de justice, on a relevé les numéros appelés, et on a enlevé l'argent sur les payes.

Malgré le fait que nous avons encore des choses à dire, la directrice prend congé et nous demande de partir : il faut que je m'en aille !

Elle avait bien trois quarts d'heure à nous accorder, pas une minute de plus.

Toute sanction financière est interdite. La salariée pourra récupérer ces amendes aux prud'hommes.

Le motif de licenciement est inexistant, c'est simplement un délit de grande gueule.

Mais la justice prud'homale a tranché : 3800 euros pour la salariée...

Cette gérante est tout simplement insupportable, et trois quart d'heure m'ont suffit.

Elle sera ravie de me revoir, deux ans après.

La salariée est comptable unique dans l'entreprise, les éditions Dupuis. Elle a une quarantaine d'année, et parle très lentement, n'hésite pas à se répéter pour être sûre d'être bien comprise.

L'entreprise n'est que le bureau français de la 'Well-world-edition' dont le siège est en Belgique.

La salariée a envoyé un courrier en recommandé à son supérieur hiérarchique le jour où elle a reçu sa lettre de convocation à l'entretien préalable au licenciement.

Voici le courrier :

Monsieur,

Ce document relate les faits verbaux antérieurs à une éventuelle convocation à l'entretien préalable au licenciement.

I Le 13 mars vers 16 heures, vous m'avez appelée dans votre bureau et m'avez dit qu'il s'agissait d'un entretien informel pour mon départ : Marie, nous avons décidé de mettre fin à votre contrat de travail et cet entretien est informel car aucun de vos collègues n'est au courant et tout ce que vous direz ne pourra être retenu contre vous. Nous vous offrons trois possibilités au choix :

1- licenciement économique

2- rupture à l'amiable avec négociation de votre prime de départ

3- si vous refusez l'une des deux possibilités, nous vous collons une faute avec des preuves comme manque de confiance, incompétence, incapacité...

Qu'en pensez vous ? Donnez moi votre réponse avant lundi car, à partir de la semaine prochaine, Jean et moi auditionnerons la candidate qui va vous remplacer et les choses se feront très vite, raison pour laquelle vous devez me donner votre réponse rapidement. Téléphonnez moi sur mon portable à tout moment même le week-end et donnez moi votre réponse. Qu'en pensez vous, Marie ?

Je vous ai répondu que tout ceci me tombe dessus et que je n'ai rien à dire. Vous m'avez demandé de réfléchir et de vous donner rapidement ma réponse.

II Le 14 mars, vers 12 heures quand vous partiez, vous m'avez demandé de réfléchir à votre proposition d'hier car vous ne serez pas au bureau cet après midi.

III Le 17 mars lorsque vous partiez vers 11 heures 45 minutes, vous m'avez demandé si j'avais réfléchi à ce que vous m'aviez « demandé » lors de notre conversation de la semaine dernière. Je vous ai répondu :

« A ma place, qu'auriez vous choisi ? » Vous m'avez dit que vous ne pouvez pas être à ma place et que vous étiez mal placé pour me donner des conseils.

Je vous ai demandé : « Et en tant que directeur ? » vous m'avez répondu : « C'est à vous de choisir et de me donner une réponse demain et on ira dans votre direction, ou vous nous laissez faire. »

Vers 17 heures 05 minutes, vous m'avez appelée dans votre bureau et m'avez dit que vous aviez bien reçu mon mail au sujet des grèves de train du lendemain et que si je ne pouvais pas venir, que je vous téléphone afin de me communiquer ma réponse.

IV Le 18 mars vers 10 heures 20 minutes, vous partiez boire un café avec Michel et m'avez redemandé quel choix j'avais fait et que nous en parlerions.

Vers 11 heures 15 minutes, Michel m'a dit que vous m'accordiez un délai jusqu'à vendredi et que vous lui donneriez les éléments relatifs aux trois choix demain mercredi.

Ensuite Michel m'a demandé mon contrat de travail pour vous le remettre.

V Le 19 mars, à mon arrivée, vous étiez en compagnie de monsieur Jean Dubois, vice président Europe.

Vers 13 heures 15 minutes, en revenant de la cantine, j'ai été surprise de trouver une dame qui vous attendait à l'intérieur de votre bureau. J'ai proposé à cette dame de vous attendre dans la salle de réunion.

Monsieur Jean Dubois et vous avez reçu cette dame dans votre

bureau de 13 heures 25 à environ 15 heures 14 minutes.

Sur le coup j'ai constaté que cette dame et vous, vous vous tutoyez et l'avez accompagnée jusqu'à l'ascenseur et tout laissait présager que c'est cette candidate dont vous m'aviez parlé le 13 mars.

VI Le 20 mars, vous étiez en déplacement.

VII le 21 mars, vers 12 heures 29 minutes, vous m'avez demandé de venir dans votre bureau car nous allions avoir un entretien avec Michel.

Vous m'avez dit : Marie, nous ne pouvons pas opter pour la première solution qui est le licenciement économique car , étant donné que nous embauchons tout de suite derrière, et nous aurons même beau maquiller les fonctions de la personne, ce ne serait pas bien pour nous. La deuxième solution n'étant pas bonne pour vous, car il s'agit que vous donniez votre démission et vous n'auriez pas droit aux ASSEDIC. Il ne reste plus que la troisième solution, licenciement pour faute et, comme vous n'avez commis aucune faute, nous vous collons la perte de confiance de la part de la Belgique. Qu'avez vous à dire ?

J'ai répondu rien. Vous m'avez dit que de toutes façons, je recevrai le 24 mars ma lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement en main propre pour motif perte de confiance car cela n'était pas nécessaire que vous me l'adressiez en L.R.A.R.

Vous avez aussi ajouté : étant donné que vous êtes cadre, vous ferez votre préavis de trois mois sauf si, vis à vis de vos collègues, vous décidiez autrement.

Vous avez dit aussi que vous me donneriez environ six mois de salaire en guise d'indemnités de licenciement.

VIII Le 24 mars vers 11 heures 33 minutes, vous êtes venu dans mon bureau me dire : Marie, je ne vous ai pas oubliée. J'attends certaines vérifications d'éléments dont je vous ai parlé vendredi. Il y aura sans doute du retard mais vous aurez la convocation dans la semaine en respectant les délais légaux.

Vers 11 heures 42 minutes, vous m'avez redit que vous ne m'aviez pas oubliée et que vous attendiez toujours les informations.

Vers 15 heures 40 minutes, vous m'avez appelée dans votre bureau et m'avez remis la lettre de convocation pour le 31 mars à 16 heures.

Jusqu'à la remise de ce courrier, je pensais que c'étaient juste des menaces et je ne pensais pas que vous alliez mettre à exécution vos menaces.

Veuillez agréer...

9 avril, 14 heures.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard qui a été nommé directeur depuis quelques semaines.

Comme sur la table il y a des micros qui doivent servir lors des téléconférences, j'en fait la remarque. L'employeur enlève les micros.

- Je vous ai convoquée parce qu'il y a un passif de confiance et de compétence accumulé par la salariée. Quand je suis arrivé, on m'avait mis au courant, mais j'ai voulu voir par moi même. Mais il y a de véritables problèmes :

Premièrement, une très grande lenteur dans le travail, deuxièmement, une très grande difficulté à s'adapter et à élargir son champ de vision, à comprendre les éléments minimaux, et à remplir les tâches demandées, au point que la salariée a demandé un allègement de sa charge de travail. Les tâches ne sont pas faites ou très partiellement et, en dernier, le courrier en date du 24 mars. Ce courrier est inacceptable et constitue une véritable perte de confiance.

- Qu'avez-vous à dire à propos de ce courrier m'enquerais-je ?

- Il est mensonger, et il fait état de menaces, ce qui est inacceptable, et il constitue le premier élément de la part de la salariée de se constituer un dossier.

- Est-ce une faute de se constituer un dossier ?

- Non, répond-il, gêné.

- Etiez-vous présent aux dates indiquées ?

- Oui, j'étais présent, mais je déments les propos de cette lettre.
- Vous parlez de lenteur. A quel moment vous êtes-vous aperçu que la salariée était lente ?
- On s'en est aperçu très vite, et la hiérarchie m'a fait part de choses extrêmement désagréables. La Belgique envoyait des dizaines de mails, et constatait l'impossibilité de la salariée de mener à bien les tâches qui lui incombait.

Je n'ai pas tenu compte des remarques de la maison mère quand je suis arrivé il y a cinq mois. Mais, après quelques mois de présence, je n'ai pu que constater. Par exemple, la facturation : la demande a été faite il y a longtemps par le siège, mais c'est le directeur des opérations qui faisait la facturation. Jean Dubois avait exigé que la salariée reprenne la comptabilité, mais la salariée s'était raidie et refusait de faire la comptabilité.

Il y a aussi les objectifs de rendement, de compétence et de performance. J'ai ici un document du 3 juin de l'année dernière qui décrit les objectifs à atteindre par la salariée, à la date du 27 octobre. C'est l'ancien directeur qui vous avait fait ce premier bilan. Sur les 37 tâches détaillées à accomplir, il n'y en a que 4 d'accomplies ou en évolution vers un accomplissement, 9 autres sont partiellement accomplies, et les 24 dernières n'ont pas été prises en compte.

Notre groupe, en plus du siège en Belgique, a cinq autres filiales dans le monde. Ces autres sociétés sœurs sont toutes découpées en trois secteurs : le service commercial, la maintenance technique et le service administratif et comptable. Toutes ces sociétés jouissent d'une grande autonomie, et c'est le service administratif et comptable qui représente le pays.

Vous avez des diplômés qui laissent à penser que vous pouvez, théoriquement, tenir le poste. Or, vous ne pouvez pas tenir ce poste. Ce que nous attendions de vous, vous ne pouvez nous l'offrir.

- Pourquoi avoir attendu autant de temps demandais je ?
- Je ne voulais pas prendre la décision dès mon arrivée. De plus, de novembre à février, j'étais en déplacement la plupart du temps.
- La salariée est arrivée il y a deux ans. On aurait pu s'en apercevoir plus tôt.

- Quand la salariée a été embauchée, il n'y avait pas de dirigeant. Les éditions Dupuis venaient juste d'être rachetées à leur distributeur. Il y a eu ensuite deux dirigeants intérimaires, dont une commerciale. Comme ils n'avaient pas le statut de dirigeants mais d'administrateurs, ils ne prenaient pas de décision, donc pas de licenciement ni d'admonestation. Administrativement, ils pouvaient le faire, mais psychologiquement, non. Et puis en Belgique, une nouvelle direction est arrivée en 2001. Ils avaient d'autres choses en tête, ils sortaient de pertes financières énormes, toute une grande partie du personnel là-bas a été changée. Les autres filiales font leur comptabilité sur des feuilles EXCEL. Pour la comptabilité, c'est vrai qu'EXCEL, c'est pas ce qu'on fait de mieux, reconnaît l'employeur. Mais les autres y arrivent, alors pourquoi pas nous ?

La maison mère a choisi le logiciel de comptabilité ACCPAC depuis deux mois. Ils l'ont installé partout, sauf chez nous. Tout ça parce qu'ils n'ont pas confiance en vous. Ce n'est pas qu'ils ont une méfiance quant à votre intégrité, mais en votre professionnalisme.

- J'ai été embauchée comme comptable, or je n'ai jamais fait de la comptabilité, ici.

- C'est parce que la maison mère n'avait pas confiance en vous.

- J'ai eu des problèmes avec KPMG, qui faisait office d'expert-comptable et de commissaire aux comptes. Il fallait faire deux comptabilités, une en norme française, l'autre en norme belge.

- C'est le cas de toutes les autres filiales.

- De toutes façons, quand je vous demandais de faire quelque chose, je finissais par le faire moi même, ça allait plus vite. Par exemple, les appels d'offre : il y a des normes strictes, des procédures, il faut lire le règlement des appels d'offre : ce n'est pas infaisable. Mais vous vous êtes trompée, et n'avez rempli que la moitié de l'appel d'offre, uniquement sur la partie logicielle, et pas sur la partie matérielle.

- J'ai fais ce que vous m'avez dit de faire.

- Il ne faut pas vous demander de faire quelque chose qui change de l'ordinaire. Je note aussi une paralysie devant le fait comptable : on ne peut pas vous demander une modification, même sur un point de détail.

On attendait plus que de la comptabilité : de la souplesse, de l'adaptabilité. Du coup, c'est le responsable des opérations qui fait la comptabilité, alors que ce n'est pas sa mission.

- Au siège, ils n'arrêtaient pas de donner des ordres contradictoires et, en plus, il y a eu un plantage d'ordinateur qui a détruit une grande partie de son travail. Quand j'ai demandé qu'on me fournisse un logiciel de paye, on a refusé de m'en fournir un. Quant aux retards, j'en avais puisque je recevais les fax de la maison mère en retard.

- Pourquoi avoir mis la salariée à pied demandais-je ?

- La salariée a utilisé des menaces dans la lettre qu'elle a envoyée. Des termes maladroits, des propos mensongers...

La salariée a été licenciée. L'employeur se dit prêt pour une transaction : 3 mois de salaire.

Le salarié est plongeur dans un restaurant assez en vue. Il est en mise à pied depuis plus d'une semaine en raison du scandale qu'il a fait dans la salle devant les clients.

'J'étais pas saoul, j'ai juste bu un verre avant. Le problème, c'est qu'il paye le salaire en retard. L'année dernière, il m'a payé avec un chèque sans provision. J'ai été emmerdé, c'était juste avant mon départ en vacances. Et là, il me refait le même coup : il n'a pas viré l'argent, mais il donne un chèque...

Je connais ses chèques...Alors je suis revenu le vendredi soir au restaurant. Ben oui y'avait du monde...y'avait des clients.

22 mai 16 heures.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard.

Celui-ci explique que le plongeur a fait un esclandre inacceptable devant les clients, en salle, sous l'emprise de l'alcool.

- Je n'étais pas présent mais j'ai déposé une main courante. Je serai intraitable. On travaille ensemble depuis 6 ans. Mais quelle que soit la nature du problème, on ne fait pas cela. Il y a eu un retard réel, je le reconnais, pas que pour monsieur Martin, pour tout le personnel, et j'ai des écrits qui justifient ce retard. Mais cette conduite est inacceptable.

Sa voix tonne.

- J'ai des témoignages de deux tables de clients. Je vous ai eu au téléphone. Vous faisiez un esclandre, vous faisiez des menaces. Mais je n'ai pas déposé plainte.

Monsieur Martin explique qu'il est passé vendredi soir. Il y avait déjà un retard dans la paye. « Marie, qui était à l'accueil, m'a remis le chèque de paye. J'ai dit que je ne veux pas de chèque, je veux ma paye, en liquide. Marie vous a appelé, vous étiez chez vous. Quand je vous ai dit je veux ma paye, vous avez raccroché. J'ai dit, je ne partirai pas d'ici sans ma paye. »

Monsieur Bernard indique que c'est lui qui a appelé la police.

- Oui, ils ont débarqué rapidement. Ils vous ont appelé du restaurant, là vous leur avez dit que j'aurai ma paye samedi à 17

h 30 au restaurant.

J'ai bien été payé samedi à 17 h 30.

- Et vous étiez saoul. Vous l'avez dit au voiturier. Et vous avez repris un verre en cuisine.

Vous avez menacé de retirer les nappes des tables, de renverser les tables. Tout le personnel m'a dit la même chose. Et vous avez menacé de recommencer le lendemain. Il y a eu retard, c'est vrai, s'il y a eu faute, ça ne méritait pas ça. Et puis vous avez fait des menaces sur une personne en salle.

L'ordre de virement est parti le 4* pour le 5 mai, il a été le reçu le 6 par la banque. La banque m'a averti le 8 au matin. Si c'était récurrent, je comprendrais.

- Est-ce que ce n'est pas déjà arrivé demandais je ?

Il se crispe.

- Jamais !

- Pas une fois, l'année dernière hasardais je ?

- Non, non ! Assure t il.

Je demande au salarié de sortir un document de sa banque au sujet d'un rejet de chèque qui, en plus, lui a occasionné des frais.

Monsieur Bernard se lève brusquement et dit que l'entretien est terminé.

Je demande que l'entretien se poursuive.

Il refuse.

Le retard de paiement peut être source de rupture du contrat de travail du fait de l'employeur. C'est au juge prud'homal d'apprécier. Si, en plus, le problème revient souvent...

Mais ce n'est pas une raison pour jouer la scène IV de l'acte II en titubant. Là, c'est une faute grave.

* un dimanche....

C'est pour une raison économique que Jean Martin est convoqué. L'entreprise de ce chef de studio, 'Dupuis-publicité', a été rachetée et intégrée au grand groupe 'Thomas-publishing' il y a deux ans. Il supervise les exécutions de maquettes, car l'essentiel de la pub se fait par écrit, même si on a plus à l'esprit les campagnes audiovisuelles.

26 mai 10h30.

Nous sommes reçus par la D.R.H., madame Bernard qui, d'emblée, me demande si je suis affilié à un syndicat.

Je lui réponds que c'est le cas, comme pour 95 % des conseillers du salarié.

Méfiante, elle me demande à quel organisme.

Réponse.

Sourire crispé de la D.R.H.

Elle me demande mon nom.

Je lui montre ma carte de conseiller du salarié.

- Nous avons perdu beaucoup d'argent il y a deux ans, suite au départ de trois gros annonceurs et, dernièrement, un très gros client est parti : la grande distribution d'articles de sports. N'est ce pas Jean ?

Jean Martin acquiesce.

Comme dans tous les cas similaires, l'employeur prend des yeux de cocker pour déclarer au salarié qu'il fait bien son travail, qu'on ne lui en veut pas, qu'on n'a rien à lui reprocher, mais que bon, ... il n'y a plus d'argent dans les caisses.

Monsieur Martin estime avoir besoin d'une formation pour mieux pouvoir se réinsérer plus facilement dans la vie active.

Madame Bernard accorde au salarié la dispense d'effectuer son préavis.

Je demande ce qui est prévu pour le reclassement du salarié.

- On va essayer, répond madame Bernard, en remettant au salarié les documents liés au P.A.R.E. anticipé.

Aucun reclassement n'est prévu, aucun chiffre n'est présent pour étayer l'affirmation sur l'état de difficultés économiques sérieuses que rencontrerait l'entreprise. Ce n'est pas le départ d'un client qui prouve le caractère sérieux des difficultés économiques.

Et toujours dans le but d'affaiblir toute résistance psychologique du salarié, on lui demande de confirmer le départ d'un ou de plusieurs clients.

4 juin 9 heures.

Il pleut à verse, mon costume est trempé. Quelle idée d'être venu en scooter ! J'entre dans le magasin, et sèche en attendant l'employeur.

Je suis accueilli par la très jolie madame Martin, qui est assistante marketing au sein de la société Dupuis qui commercialise du revêtement de sol.

Arrive monsieur Bernard, directeur commercial, jeune cadre dynamique, très sûr de lui, un peu hautain. L'entretien a lieu dans son bureau.

- Marie, le 20 mai dernier, je t'ai proposé un nouveau poste. Il s'agit d'un reclassement auprès de notre maison mère en Italie à Bergame. Tu n'as pas donné de réponse. Aussi, le 26 je t'ai envoyé cette convocation pour un entretien préalable.

Comme tu le sais, il y a un regroupement des forces du service commercial en Italie.

Puis l'employeur remet à la salariée les documents liés au P.A.R.E. anticipé.

Voici un entretien express.

Ca tombe bien pour la salariée, puisque son mari vient d'être muté dans une autre région.

Elle pourra tout à loisir contester son licenciement puisque le motif économique n'existe pas, un regroupement d'un service commercial ne crée pas de difficultés économiques sérieuses.

De plus, son reclassement n'a pas été fait selon les règles : il n'y a pas eu de proposition écrite.

L'assistante marketing à qui son directeur commercial avait promis en vain une prime alors qu'elle avait atteint l'objectif, tient là sa vengeance.

La jeune femme qui m'appelle travaille dans la même entreprise que celle du 16ème entretien.

Elle se plaint comme sa collègue de la mauvaise ambiance dans cette toute petite entreprise. Cette fois ci, la gérante, madame Bernard a trouvé un motif : les absences.

L'ambiance promet d'être électrique.

Nous nous rencontrons au café pour étudier le dossier : le contrat de travail, quelques fiches de paye, une lettre d'avertissement, la lettre de convocation. Il est 11 heures 30, mais au bout de quelques minutes, le garçon, peu aimable, nous demande de choisir : comme il est l'heure de déjeuner, soit nous commandons à déjeuner, soit nous partons, car nous squattons une table avec deux cafés depuis un bon bout de temps. Il vaut mieux choisir les heures creuses pour venir, mais je saurai me souvenir de cet accueil.

20 juin 14h30.

- Vous avez été embauchée le 4 octobre de l'année dernière, commence madame Bernard, et vous avez reçu un rappel à l'ordre en recommandé, pour des retards injustifiés.

- Ces absences ne sont pas injustifiées se défend la salariée. Je vous ai envoyé les arrêts maladie à chaque fois répond Marie Martin.

- J'en ai reçu trois, mais qui ne couvrent pas tous les jours d'absence.

- Je recontacterai la sécu pour avoir tous les documents, je vous les enverrai.

- Non, non répond l'employeur. Le 6 juin dernier, deux salariées ont passé beaucoup de coups de fil. Vous, et une autre. L'autre salariée, je ne la nomme pas. Vous avez ainsi passé 33 appels perso.

Elle montre un tableau avec tout un tas de chiffres.

- Depuis janvier, vous avez grillé 564 unités téléphoniques. Mais ça, ce n'est pas méchant. Le 14 juin, vous n'avez pas ouvert le standard à 9 heures.

- Il y avait la grève des transports ce jour là, vous le savez très

bien.

- Elle a bon dos la grève ! On est en grève depuis avril enrage l'employeur. Mais moi, j'ai roulé ce samedi, et il n'y avait pas de problème sur la route ! Je n'ai pas constaté qu'il y avait grève.

- Vous savez que j'habite loin. J'ai attendu le train de 7 heures et demie, il n'est pas passé. J'ai compris que je serai en retard à l'agence. J'ai téléphoné à Monique pour qu'elle vous appelle vous ou Nathalie. Mais Monique n'a pas vos numéros. A 7h35, j'ai appelé Catherine pour qu'elle vous prévienne, mais c'est pas elle qui a répondu, c'est sa sœur. A 8 h30, Monique m'a rappelée pour me demander des nouvelles, où j'en étais, quoi. Vu que j'avancais pas, elle m'a dit : je vais appeler Jean, lui a vos numéros. Ensuite elle m'a rappelée, elle avait eu Jean, elle m'a donné le numéro de Nathalie. Je l'ai appelée vers 9 heures, mais je suis tombée sur sa messagerie, je lui ai laissé un message. Comme il n'y avait toujours pas de train sur la ligne, j'ai téléphoné à ma sœur pour qu'elle vienne me chercher à la gare pour m'emmener à une autre gare d'un autre réseau, on ne sait jamais, des fois qu'il y ait des trains.

- Mais pourquoi votre sœur ne vous a pas emmené directement à l'agence puisqu'elle a une voiture ? Demande l'employeur qui sursaute

- La voiture de ma sœur, elle passe pas le contrôle technique, il manque un clignotant, alors elle fait des petits trajets, mais pas des grands, parce qu'elle ne veut pas se faire coincer par les flics ! Mais malgré la grève des trains, je suis arrivée à 12 h 15.

- Je me suis aperçue que le standard ne marchait pas, dès le matin. Je vous ai laissé un message sur votre répondeur d'ailleurs.

- Vous n'avez pas laissé votre numéro !

- C'est vrai ! Quand vous m'avez appelé à 12 h 15, je vous ai dit que je ne vous croyais pas. Ce n'est pas vrai cette histoire de trains ! Vous ne vous êtes pas réveillée, vous avez émergé à 11 heures.

- Non je n'ai pas émergé à 11 heures, s'écrie la salariée, j'ai appelé les autres aux heures que je vous ai dit, vous pouvez leur demander !

- Non non, je ne leur demanderai pas. Mais combien de fois je

vous ais dit 'vous êtes en retard' ?

- Vous savez très bien que j'arrive toujours une demi-heure en avance tous les jours.

- Il y en d'autres qui viendront à votre place ! On se demandait avec les autres si vous aviez des parents très riches, vous êtes toujours absente, plaisante madame Bernard, toutes dents dehors.

- Non, mes parents ne sont pas riches répond la salariée la gorge nouée.

Elle vient en effet d'une lointaine banlieue, et ses origines ne laissent planer aucun doute sur son milieu social.

- Pendant que vous n'étiez pas là, les filles se tapaient des 12 heures par jour ! On était en état de crise ! Hein ? Qui c'est qui se tapait le boulot ?

J'aurais pu répondre par provocation que ce n'était pas elle !

- Vous dites que vous avez appelé Nathalie, mais vous saviez très bien qu'elle était en week-end, elle était repartie dans sa région...

- Non, je ne connais pas sa vie répond la salariée.

- Si, crie madame Bernard, vous connaissez sa vie !

- Non, je ne connais pas sa vie, répond Marie les dents serrées.

L'employeur, une militante patronale, s'est faite plaisir en licenciant une salariée en retard suite aux grèves de la S.N.C.F. C'est sa petite vengeance personnelle.

Le motif ne tiendra pas en cas de contestation aux prud'hommes, surtout si la salariée obtient un quelconque document relatif aux grèves de ce jour...

Quant aux affirmations que peut lancer l'employeur, ça laisse pantois.

La jeune femme qui m'appelle est convoquée au siège de son entreprise, 'Dupuis-interim'. Elle travaille dans une agence située dans une autre région. Le chiffre d'affaires de son agence est tombé à quasi-rien. Comme elle n'est pas commerciale, mais à la production, sa direction ne lui reproche rien. Le problème est économique.

Mais la salariée sait que son collègue de l'agence située plus au sud, lui, a été recasé.

23 juin 14 h 25.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, secrétaire général.

- Votre agence dépend de celle de monsieur Dubois, plus au sud. Vous savez que nous avons perdu notre client 'Thomas-automobile'. A lui seul, ce client réalisait 95% de notre chiffre d'affaires sur votre région. Mais je sais que vous avez fait du super boulot dans cette agence pour nous ramener du chiffre. Nous en sommes conscients.

La visibilité est nulle sur l'agence Sud, il n'y a pas d'avenir pour ces deux sites.

- Le point mort de notre entreprise est au niveau de 35000 euros par mois. La perte du chiffre d'affaires est conséquente : 114 000 euros l'année dernière. Pour cette année, nous venons de recevoir les chiffres : 56000 euros, ça ne s'améliore pas.

Il y a bien un poste d'assistante sur l'agence Sud, située à plus de 300 kilomètres de l'endroit où habite la salariée, évoque monsieur Bernard...

L'employeur s'excuse de ne pouvoir remettre les documents liés au P.A.R.E. anticipé, car les ASSEDIC sont en grève. Mais il l'enverra dès qu'il obtiendra un dossier.

La salariée a dans la gorge le fait qu'on ait pensé à elle pour le licenciement, alors que son collègue n'a pas été touché par cette mesure.

L'employeur n'a fourni aucun écrit quant au reclassement. De plus, il aurait pu y penser avant.

Voici un argument qui plaide en faveur d'une réussite d'une contestation du licenciement pour cause économique aux prud'hommes.

La jeune femme qui m'appelle est convoquée en dehors de ma zone d'action habituelle. Je ne connais pas bien le coin. C'est son premier travail, elle est monteuse en lunettes dans un magasin d'optique. Son employeur lui reproche, entre autres, de nombreuses casses de verres.

25 juin 9 h 15.

Nous entrons dans le magasin. L'employeur est surpris de me voir, mais nous propose de tenir l'entretien dans le magasin, à deux pas de la porte d'entrée. Le moindre client arrivant ne manquerait rien du spectacle et je lui en fais la remarque. Vexé, il nous propose donc de monter à l'atelier.

L'atelier est une haute mezzanine donnant sur le magasin. Mais ici, les clients ne montent pas. Mais il n'y a qu'un tabouret. Où allons nous nous asseoir, déjà qu'il n'y a pas beaucoup de place !

L'employeur se crispe, râle très fort en descendant chercher une chaise.

- Je ne suis pas content, dit monsieur Bernard en revenant, car quand je l'ai embauchée, elle ne connaissait rien à l'optique et, aujourd'hui, un an et demi après, 80% de ses montages doivent être repris par moi ou une collègue. Elle n'y arrive pas ! Je ne me vois pas être toujours derrière elle. De toutes façons, c'est sa collègue qui ne veut plus d'elle.

Au mois de mars, je lui ai demandé de faire un bilan de compétences. J'ai simplement payé cher pour savoir comment mademoiselle va bien dans sa tête !

- La personne qui m'a fait passer ce bilan n'a pas compris votre but. En plus, ça n'avait rien à voir avec l'optique.

L'employeur voulait il faire certifier, par un organisme extérieur, que la salariée était incompétente ? Un bilan de compétences sert à rendre visibles des compétences que le salarié ignorait.

- Décrivez moi votre travail lui demandai-je.

Marie Martin s'exécute : accueil des clients, les conseiller, étude de la monture, palpation de la forme, entrée des données (hauteur, centrage) sur les machines, meulage, biseautage, contre-biseau, puis retouches machine et manuelles, visserie, tension et rhabillage de la monture.

- Y a t il un début de tension depuis quelques temps ?
- Non s'emporte l'employeur.
- Si répond la salariée. Vous m'avez dit : « Ca ne peut plus continuer comme ça » ou « Il faut que tu trouves du travail ailleurs »
- J'ai jamais dit ça crie l'employeur.
- Vous m'avez dit : « Soit tu démissionnes, soit c'est le licenciement ».
- Je t'ai demandé ce que tu avais choisi et j'ai dit que j'allais entamer une procédure de licenciement, et que tu restais à l'atelier.

Je demande pourquoi, puisqu'il considère que « le travail n'avance pas », « au niveau de l'atelier elle n'y arrive pas », « qu'elle manque de compétences », pourquoi donc il la consigne à l'atelier de la fabrication ?

L'employeur est surpris de la question, cherche sa réponse une seconde.

- Je ne pouvais plus la garder à l'accueil, alors qu'à l'atelier, ça a duré juste une journée. Et puis elle est monteuse-vendeuse, donc c'est normal qu'elle soit à l'atelier.
- Vous m'avez dit : « comme ça il y aura de la casse, et j'aurai un motif de te licencier ».
- Je n'ai jamais dit ça. De toutes façons, ma décision est prise.

Le législateur a prévu un délai d'un jour franc entre la date de l'entretien et l'envoi de la lettre de licenciement pour laisser à l'employeur un délai de réflexion.

L'employeur s'est permis de se priver de ce délai et, de ce fait, de priver la salariée de son emploi.

L'éducatrice spécialisée qui m'appelle travaille à A.I.D., l'association d'insertion Dupuis, déjà rencontrée lors du premier entretien.

Elle a déjà reçu un avertissement au mois d'avril et se trouve actuellement en mise à pied.

Cela vient de l'inimitié grandissante entre la salariée et monsieur Bernard, directeur de l'association. Elle se plaint de la violence des réunions.

Marie Martin conteste le fonctionnement mis en place par la direction : une association qui reçoit des subventions, une autre qui offre ses services sur le marché concurrentiel, le tout pour réinsérer des jeunes en difficulté. Elle se plaint que les éducateurs spécialisés ne fassent plus un travail d'éducateur, mais simplement du travail à but lucratif.

27 juin 10 h 30.

Nous sommes reçus par le directeur, monsieur Bernard. Il explique la mise à pied du fait de la faute grave, qui prend sa source dans la répétition des fautes.

- Je ne suis plus en mesure de travailler avec toi. D'autres ont été virés pour moins que ça. Il doit exister un minimum de respect et d'empathie du tiers. Nous en avons déjà parlé il y a quelques temps, avec ta supérieure, Nathalie. Je t'avais, lors de cette réunion, demandé ton avis. Je n'ai eu comme réponse qu'une agression verbale, ce qui était inacceptable car cela remettait en cause le lien de subordination.

Tu as commencé en septembre dernier, en débutant une implantation sur le terrain. Tu as donné satisfaction jusqu'en décembre. Notre mission est un travail d'utilité sociale. Un outil est mis à disposition des éducateurs : l'association 'A.I.D.-services'. Quand l'association 'A.I.D.-services' prend un engagement, elle doit le tenir, car il en va de l'image de cet outil.

- A.I.D.-services est en déficit dénonce Marie Martin.

- C'est vrai reconnaît monsieur Bernard. Et alors ?

- J'ai reçu mon premier avertissement lorsqu'il y a eu un problème avec 'Beaumont-sur-mer H.L.M.'. D'habitude, quand un jeune qui s'était engagé pour travailler avec nous pour une journée ne se présente pas, on appelle alors un autre éducateur avec un autre jeune. Je n'avais pas envie de travailler avec un jeune que je ne connaissais pas. Pour 'Beaumont-sur-mer H.L.M.', je m'étais engagée sur une semaine si le jeune s'engageait lui aussi pour une semaine, sinon on s'arrêtait. Nathalie m'avait dit O.K. Le jeune a dit stop le premier soir. Donc j'ai arrêté. J'ai dit 'je me retire'.

- Et on t'a fourni un jeune...

- Je ne veux pas qu'on m'impose de travailler avec un jeune que je ne connais pas.

- C'est un travail en commun. De plus en plus on passait par une autre 'assocé' parce que le planning de 'A.I.D.- services' était vide.

- Et puis quand je me suis engueulée avec Nathalie, tu m'as dit 'tu te démerdes'.

- Vrai ! Ce qui me fait dire c'est qu'il y a avec toi une impossibilité de fonctionner. Tu as un problème psy. Tu fais un déni de Nathalie, une fixation de personne.

- C'est une débutante, elle ne va pas m'apprendre mon métier.

- Elle fait preuve de rigueur. Tu as un problème relationnel. Tu fonctionnes comme si tu étais toute seule. Tu passes ton temps à remettre en cause la hiérarchie.

- Nathalie passe son temps en apprentissage ou en réunion. Elle n'est jamais disponible.

...

- Tu déposeras les clefs de l' 'assocé' lui demande monsieur Bernard.

La salariée a les larmes aux yeux quand elle dit au revoir à son employeur.

Ce compte rendu de la réunion ne peut montrer l'intensité émotionnelle qui régnait, surtout chez la salariée.

Les faits tels qu'ils m'ont été présentés avant l'entretien par la salariée laissaient entrevoir quelques entorses au droit du travail : utilisation de 'jeunes' et d'éducateurs dans un cadre à but lucratif, d'où délit de marchandage, etc.

Il s'avère que le montage mis en place (des petits chantiers sur lesquels des jeunes en difficulté peuvent s'initier au monde du travail dans un cadre non contraignant) n'a ni pour objet ni pour conséquence de le placer dans un cadre concurrentiel total.

Quant au licenciement, il paraît difficile de le contester avec succès : la salariée a reconnu qu'elle a refusé d'obéir aux ordres.

Tout salarié peut s'interroger, poser des questions, demander des changements, mais tout refus d'obéissance, sans motif impératif comme sa mise en danger, ou le non respect du contrat de travail par l'employeur, le condamne à la faute.

Jean Martin est un jeune vendeur dans un magasin d'aquariophilie. C'est par passion qu'il avait découvert ce magasin et, de client, il est devenu vendeur.

Il est dégoûté du comportement de son employeur. Celui-ci ne paye pas les loyers du magasin : les huissiers débarquent régulièrement. A chaque livraison du grossiste, la moitié des poissons sont déclarés morts par le gérant, réduisant d'autant la facture...

Pendant ce temps, l'employeur se pavane avec un gros 4X4, se fait construire une magnifique villa avec piscine, va tous les soirs au restaurant...

Le salarié ne veut plus rester dans ce magasin car il ne reçoit plus de fiches de paye qu'épisodiquement. Il a découvert par un arrêt maladie non pris en charge par la sécu que son employeur ne l'avait pas déclaré à l'URSSAF. Plutôt que de faire un virement, l'employeur paye le salarié en puisant dans la caisse du magasin, plus rarement par chèque. Depuis mars, les retards de paiement s'accumulent, lassant le salarié qui a décidé de ne plus venir travailler.

Le gérant de fait étant interdit de gestion, c'est sa femme, douce personne effacée, qui est officiellement la gérante et qui dirigera l'entretien.

1er juillet 10 h 30.

- Nous vous avons convoqué parce que vous n'êtes plus revenu depuis votre arrêt maladie de fin mai, dit madame Bernard d'un ton mal assuré.

- Je n'ai pas repris le travail car une partie de mon salaire du mois de mars et d'avril n'a toujours pas été payée. J'ai appris par l'URSSAF que je n'étais pas déclaré.

- Vous n'avez peut être pas été déclaré en temps et en heure, mais vous l'êtes maintenant.

Le salarié montre deux courriers de l'URSSAF niant toute affiliation à leurs services.

- Il me manque aussi des fiches de paye de cette année, celles de mai, juin, et celles d'octobre, novembre et décembre de l'année dernière.
- Vous recevrez toutes vos fiches de paye répond madame Bernard avec un sourire crispé et le regard fuyant. Puis elle remet deux fiches de paye et deux chèques au salarié. Celui ci vérifie, puis affirme qu'il manque de l'argent sur le mois de mars.
- Je vérifierai avec la comptabilité et je vous enverrai ça.

La circulaire ministérielle n° 901/16 du 5 septembre 1991 prévoit « qu'il n'appartient pas à un conseiller qui constate, à l'occasion de sa mission dans l'entreprise, des situations non conformes aux dispositions relatives à la réglementation du travail ou aux règles concernant l'hygiène et la sécurité d'en référer à l'inspection du travail compétente ».

C'est ce qu'a demandé le sénateur RPR (devenu UMP, le parti du nouveau président de la République) JEAN PIERRE FOURCADE lors de l'élaboration de la loi en août 1989 au ministre JEAN PIERRE SOISSON.

Ainsi, dans ce cas présent, il m'est interdit de contacter l'inspection du travail pour signaler qu'un salarié n'est pas déclaré à l'URSSAF ni à l'ASSEDIC entre autres.

Merci qui ?

Madame Martin est concierge depuis 27 ans au même endroit, depuis son arrivée en France. Elle y vit avec son mari, employé du bâtiment, ses enfants sont nés ici, seul le fils cadet est encore présent. Sa fille est en ménage ailleurs depuis peu, mais c'est elle qui me contacte. Elle est aussi active et battante que sa mère est timorée et son père fantomatique.

L'immeuble a été racheté par monsieur et madame Bernard de Thomas il y a quelques mois. Les nouveaux propriétaires vont rénover l'immeuble et doper son rapport en y expulsant son unique salariée. Le ménage sera effectué par une société extérieure, deux fois par semaine, le courrier ne sera plus monté aux étages, mais des boîtes aux lettres seront installées au rez-de-chaussée.

Madame Martin n'a pas de loge, mais un deux-pièces au deuxième étage, qu'elle paye d'un prix symbolique, en échange d'un temps plus que partiel : monter le courrier et le glisser sous la porte en cas d'absence, ou le remettre directement au locataire, nettoyer les escaliers, sortir les poubelles, changer les ampoules.

Une fois rénové, l'immeuble aura bien plus de valeur et, dans ce quartier où les prix flambent, les nouveaux propriétaires pourront louer à prix fort le deux pièces de fonction.

Madame Martin ne veut pas quitter son appartement orné de bibelots surannés et kitsch à souhait. La gorge nouée, les sanglots plein la gorge, les larmes aux yeux, elle explique que si elle quitte son appartement, elle se jettera par la fenêtre. Mais on est au deuxième, madame. Oui ! Et votre mari, hein ? Et vos enfants, mmh ? M'en fous, je veux pas quitter mon logement.

Je me dois de prendre en compte les demandes de la salariée.

Cette convocation n'arrive pas à un bon moment : madame Martin part en vacances au pays, pendant un mois. Pile pendant la période d'envoi de la lettre de licenciement. Qui a dit qu'un employeur pouvait être machiavélique ?

7 juillet 9 h 30.

L'employeur n'est pas là. Nous attendons patiemment.
C'est madame qui débarque à 10 heures, qui est particulièrement surprise de me trouver là. Mais qui êtes vous monsieur, je lui montre ma carte. Sourire crispé, mais se rattrape aux branches comme elle peut : ça va madame Martin, les enfants, tout ça ?...Oui, oui le garçon il va bien la fille aussi...
Nous pouvons commencer.

La propriétaire explique qu'elle envisage de licencier la gardienne parce qu'elle confierait l'entretien de l'immeuble, pour les réparations de plomberie et d'électricité, à une société spécialisée.

Je demande à voir des pièces justificatives.

- Je n'ai pas à vous montrer quoi que ce soit et je n'ai pas à me justifier lors d'un entretien préalable. Madame Martin, votre mission va évoluer vers une mission plus large, comme la réfection de la plomberie et l'électricité, dit elle sans rire.

La salariée demande dans un mauvais français si ça change quoi que ce soit pour ses vacances qui vont du 26 juillet au 29 août.

- Non, répond madame Bernard de Thomas.

Puis madame Martin explique qu'elle ne veut pas quitter l'appartement, que son mari en a encore pour deux ans et demi avant la retraite, et qu'à ce moment là, ils pourront tous les deux retourner au Pays, donc quitter l'appartement.

Madame sourit et note la demande.

Le cas des salariés bénéficiant d'un logement de fonction rend ceux ci particulièrement vulnérables en cas de menace de rupture du contrat. Trouver un logement décent rapidement dans une région où les loyers grimpent en flèche devient mission impossible.

Comment trouver un bailleur qui acceptera de loger quelqu'un qui vient de perdre son emploi ? De plus, passer d'un loyer symbolique à celui du prix du marché est un véritable choc, difficilement acceptable pour certains. La peur de se retrouver dans une banlieue sordide effraie aussi.

Le motif de licenciement, présenté comme économique, ne tient pas la route. Rien n'impose de se séparer de la salariée. Lui demander de changer ses attributions pour lui faire effectuer de la plomberie ou de l'électricité relève ouvertement du foutage de gueule.

La vraie raison de son départ c'est de s'en séparer pour louer son logement.

En effet, les seules volontés de l'employeur de faire des économies ou d'augmenter ses profits ne constituent pas un motif économique de licenciement. Il faut qu'il y ait une nécessité de la suppression de l'emploi. Il devient inutile si la sauvegarde de la compétitivité est absente.

Madame Martin recevra une lettre de licenciement pendant son absence. Les propriétaires, comprenant que la salariée n'est pas seule, mais aidée, et se rendant compte du risque qu'ils prenaient à licencier leur salariée, ont préféré passer un accord quelques mois plus tard.

Le deal est simple : la salariée garde son appartement, continue de travailler, mais son loyer augmente de façon considérable, réduisant considérablement la différence qui existait entre son loyer et les prix du marché.

L'accord se révèle particulièrement avantageux pour les propriétaires.

Ce qui importait le plus pour madame Martin était de rester dans son appartement.

Elle aurait pu adopter une autre tactique : attaquer en référé pour faire constater l'absence de motif économique du licenciement et le faire annuler. En moins de trois mois, elle aurait pu avoir une

réponse favorable : garder son appartement au prix attractif et garder son emploi.

Madame Martin est commerciale, vend des produits chirurgicaux sur toute la région dont elle a la responsabilité. Il y a 6 régions commerciales, c'est donc une petite entreprise de moins de dix personnes.

Mais elle va être licenciée pour une raison économique, car la société qui l'emploie, 'Dupuis- médical' a perdu son unique fournisseur, et va fermer.

Aucune tension ni ressentiment n'existe entre elle et son employeur, mais il y a juste quelques petits détails financiers à régler.

Elle arrive de sa région par le train, elle est partie tôt, très tôt ce matin.

Il fait une chaleur écrasante, et dans le futur, on sera sensé s'y habituer de plus en plus.

15 juillet 13 heures.

Au siège social de la petite société Dupuis-médical, nous sommes reçus par le gérant, monsieur Bernard ; son associé, monsieur Dubois, qui n'arrêtera pas d'entrer et de sortir de la pièce lors de l'entretien. La maigre superficie du bureau est encombrée de cartons de produits médicaux.

Monsieur Bernard me demande quand même ma carte de conseiller.

- Depuis septembre dernier, nous rencontrons des difficultés d'approvisionnement de la part de notre fournisseur, 'Robert-chirurgical', dont nous sommes le représentant unique en France, ce qui a entraîné des baisses de chiffre d'affaires, notamment en septembre et en décembre. En plus, le contrat qui nous lie a été renégocié en janvier. Ils cessent de nous livrer fin août. A partir de cette date, nous ne serons plus qu'à 33% de notre point mort* et, début septembre, il n'y a plus d'autre fournisseur. Il nous reste du gros matériel encore en stock, on le liquidera avant décembre en répondant à des appels d'offres, mais au 31/12, on fermera.

- Mon préavis est bien de deux mois, s'enquiert la salariée ?
L'employeur acquiesce.
- Je n'ai pas eu mes primes 'THOMATRONIC' commence la salariée...
- Nous avons quelques tensions avec ce fournisseur, j'espère que la situation se déblocuera bientôt.
- Et concernant le paiement de mes 35 heures ?
- Notre prestataire comptable a commis quelques erreurs reconnaît l'employeur avec un petit sourire d'excuse. Mais le dû depuis la mise en vigueur de la loi sera payé.
Nous sommes en relation avec 'Robert-chirurgical' pour qu'ils puissent te reprendre, mais nous ne garantissons rien.
Puis il remet les documents liés au P.A.R.E. anticipé.

Les quelques questions posées à propos du préavis, de la prime, et du rappel de salaire lié aux 35 heures ont permis de clarifier la situation : l'employeur ne s'oppose pas sur le principe. Il ne pourra ensuite revenir sur sa décision en cas de litige.

Ma présence a peut-être poussé l'employeur en ce sens....

* Point mort : état financier à partir duquel une société devient bénéficiaire si elle le dépasse, ou déficitaire si elle ne l'atteint pas.

Le salarié qui est convoqué est dans une situation particulière : il vient d'être père, et il a demandé un congé de paternité. Ce trentenaire est technicien micro depuis deux ans dans cette société de services informatique, et travaille comme prestataire chez un client.

22 juillet, 10 heures.

Nous sommes reçus dans un immeuble high-tech par monsieur Bernard.

- La branche 'technicien micro' est sinistrée. En plus il n'y a pas de valeur ajoutée à ce secteur. Deux ou trois de tes collègues connaîtront le même sort. Nous opérons un repositionnement stratégique, nous nous retirons de ce secteur. 'Technicien micro deuxième niveau' est invendable sur le marché. Ça fait six mois qu'on essaye, on n'arrive pas à vendre ton C.V.

- Nous te proposons soit un reclassement interne avec formation d'un an à la clef soit dans le secteur études, comme développeur net ou java, on a du boulot, on a des emplois là-dessus, soit dans le système et réseaux. En cas de refus, tu peux passer aussi par du temps partiel, comme du mi-temps, du trois quart temps, ou une diminution de salaire si tu veux continuer ta mission, ou un poste en externe. Nous avons des clients qui sont intéressés pour te prendre, tu irais en C.D.I. chez eux.

L'employeur s'excuse presque : c'est la première fois qu'on licencie.

Le P.A.R.E. anticipé est remis au salarié, mais contre décharge.

- On a déjà eu un précédent avec une remise du P.A.R.E. anticipé...

Flagrant délit de mensonge : l'employeur fait signer une décharge en échange de la remise du P.A.R.E. anticipé parce

qu'il y a déjà eu un problème, mais dit que c'est la première fois qu'il licencie...

De plus, pourquoi avoir attendu l'entretien préalable au licenciement pour proposer le reclassement ? Cela doit se faire avant, l'entretien n'ayant lieu qu'en cas d'absence de reclassement.

Le problème pour le salarié est de savoir ce qu'il veut faire : ses choix n'étaient pas du tout définis. Il n'avait pas choisi entre quitter l'entreprise, y rester, quel métier choisir, voire de reprendre sa carrière de chanteur dans son groupe. Il avait même fait un disque...

La salariée qui m'appelle est-elle victime de harcèlement, ou est ce que c'est dans sa tête ?

- Après deux mois d'intérim comme assistante commerciale chez 'Dupuis-translation', j'ai été embauchée le premier janvier de cette année. Le début des problèmes a commencé en mars, quand j'ai eu plus de travail. Monsieur Bernard était très gentil au départ, mais il s'est mis à s'intéresser un peu trop à ma vie : si je vivais chez mes parents, quelle est la profession de mes parents ; il a appris que mon père était décédé, il m'a demandé à quel âge il était mort, comment...

J'étais la seule qu'il vouvoyait.

Quand il a appris que j'avais un copain, et qu'il vendait sa voiture, il m'a demandé combien il l'avait vendue...

En mars, j'ai fait une dépression, j'ai été arrêtée quinze jours. Puis début juin, quinze jours encore, je suis toujours en arrêt, jusqu'au 4 août.

Vrai, faux ? Comment savoir ? La salariée n'a pas l'air à son aise...

23 juillet 11 h 30.

- J'ai pris cette décision à contrecœur commence monsieur Bernard. En raison de vos absences, on est désorganisé, le poste est vacant en attendant de trouver quelqu'un d'autre, compte tenu de l'activité.

Au début, vous avez donné satisfaction. Je ne conteste pas la justification de l'absence, ni l'arrêt maladie ; mais vous êtes absente pour raison médicale, et je n'ai hélas aucune visibilité quant à votre retour.

Je demande le motif du licenciement.

Monsieur Bernard répond qu'il y a l'obligation pour 'Dupuis-translation' d'avoir quelqu'un au poste d'assistante commerciale.

Je demande si le préavis sera effectué par la salariée.

L'employeur répond que le préavis ne sera pas effectué, et que

les congés payés seront compensés par des indemnités compensatrices de congés payés. Il ajoute que la salariée recevra la confirmation de l'entretien par courrier, avec le solde de tout compte et l'attestation ASSEDIC.

Pendant que la salariée va rechercher quelques affaires personnelles, l'employeur me raccompagne à la porte. Il me demande de quel statut je dépends.

Je lui explique que c'est un statut à part, que je ne suis pas fonctionnaire, mais que je dépends de la direction départementale du travail. Ce qui est vrai, mais pour autant, je préfère ne pas insister sur mon appartenance syndicale, pour ne pas l'effrayer.

Nul ne saura ce qu'il en est vraiment entre l'employeur et son assistante, le sujet n'ayant pas été abordé. Si une autre salariée se plaint des mêmes symptômes, on y verra plus clair.

La salariée a attaqué son employeur au conseil de prud'hommes, puis elle s'est désistée...

Tiens, encore la société 'Dupuis revêtement de sol' !

Après la très jolie assistante commerciale rencontrée lors du vingtième entretien, c'est au tour d'une commerciale d'être rappelée à l'ordre. Deux personnes en aussi peu de temps, pour une aussi petite structure, cela fait tiquer. Le contact n'ayant pas été rompu entre les deux salariées, c'est la première qui a donné mes coordonnées à la deuxième.

Elle a été engagée trois ans et demi avant en tant que responsable commerciale avec statut cadre. Quand son entreprise lui a demandé, un an plus tard, d'aller dans une autre région pour devenir commerciale, elle a accepté. A l'époque, monsieur Bernard n'était pas encore arrivé dans l'entreprise.

- Il fait des prix plus attractifs pour deux autres collègues dans d'autres régions se plaint-elle.

Il est venu faire des tournées des prospectes avec moi, il pensait que ça allait marcher comme ça (elle claque du doigt). Les prospectes n'ont pas acheté pour autant parce que m^ossieur s'était déplacé.

Ses rapports avec le directeur ne sont pas harmonieux, et un départ ne lui casserait pas le moral, loin de là.

30 juillet 11 heures.

Quand monsieur Bernard me voit, il ne sourit pas.

Il évoque une démotivation de la salariée qui se traduit par une baisse de ses résultats.

La commerciale attaque bille en tête : sur quelle base tu t'appuies pour parler de baisse du chiffre d'affaires ?

- Le premier trimestre fiscal de cette année (avril mai juin) a baissé de quatre-vingt seize mille trente à soixante seize mille quatre vingt huit euros, soit une baisse de 30%

- Sur ma région, le C.A. est en hausse de 30 %.

- Le pourcentage est bon, mais il porte sur des sommes ridicules.

- Il y a une baisse générale, mais sur mon secteur, il y a une

hausse de 30 %. Le mauvais chiffre général vient de deux clients grands comptes qui n'ont rien acheté cette année. Ils ne refont pas de magasin, donc ils ne sont pas passés à la concurrence. Vous savez bien que leurs commandes dépendent de la décision au siège, dès qu'ils refont un magasin, ils font appel à nous. Ils ont eu de mauvais chiffres cette année, alors ils reportent.

- 'THOMASSOLS' notre concurrent a fait une large percée cette année...

- Ils ne vendent pas la même chose que nous, ils ne font pas les mêmes produits...

- Vous n'êtes pas rentable, même si vos collègues n'ont pas fait une bonne année non plus d'ailleurs. Il y a une baisse constante de votre chiffre d'affaires : - 33% il y a deux ans, - 46 % l'année dernière, et - 30 % pour le premier trimestre. C'est l'accumulation de baisses successives qui m'oblige à prendre cette décision.

- Je n'ai pas de show-room sur ma région, comme il y en a un ici, où je pourrais montrer ma collection. Vous deviez m'envoyer des fichiers qualitatifs, je n'ai rien reçu.

- Vous avez dit que vous cherchiez du travail ailleurs...

- Je n'ai jamais dit ça, vous interprétez ! Sur mon secteur, il n'y avait personne avant. J'ai dû établir les fondations, partir de zéro, tout ça au détriment du court terme. Je suis étonnée que ça soit au bout de trois ans qu'on me reproche une baisse.

- Je vous aidée en visitant avec vous les prospects.

- Ca ne m'a rien aidé du tout : les architectes n'ont rien acheté en votre présence !

L'employeur s'appuie sur le résultat global de la salariée, en baisse, du à l'absence d'achat de deux clients grands comptes, mais son secteur est en hausse de 30%...

L'employeur reconnaît que les autres commerciaux n'ont pas fait une bonne année. Comment reprocher valablement une baisse individuelle si toute l'équipe connaît des difficultés ?

La salariée possède un tableau avec les chiffres des collègues : de quoi se défendre.

Voici mon deuxième entretien de la journée.

Encore une informaticienne en inter contrat qui est menacée de licenciement économique. Après avoir commencé comme comptable, cette jolie femme est devenue consultante en logiciels financiers et comptables depuis trois ans. Sa mission est de conseiller les entreprises. Mais son employeur ne lui trouve plus de mission depuis déjà quelques semaines. Elle ne veut plus retravailler comme comptable.

30 juillet 14 heures.

Monsieur Bernard demande à faire une photocopie de ma carte. Décidément, c'est une manie. Ont-ils peur ?

- Notre société a eu de gros besoins en personnel pour le passage à l'an 2000 et à l'euro. Depuis lors, il y a une baisse du chiffre d'affaires. Nous sommes concurrencés par les grands groupes et, comme vous le savez, nous sommes une toute petite société. Il y a déjà eu des licenciements économiques dans la société.

Le P.A.R.E. anticipé est remis à la salariée.

- A propos du reclassement, toute formation est exclue en fonction du coût prohibitif. Mais nous vous proposons un poste de comptable, mais avec un salaire réduit de 30 %.

Aucun autre renseignement à propos de ce poste n'est fourni, pas plus la localisation que les horaires.

- Pourquoi est-ce moi qui ait été choisie, alors qu'il y a d'autres consultants ?

- Nous avons trois consultants. Vous, un autre qui est en mission et, le dernier, qui est basé dans une autre région, n'a pas de mission, mais il a un salaire moindre et il a une formation plus

technique.

- Je demande à suivre une formation technique.
- Ton expérience est ailleurs répond l'employeur.

La salariée est déçue. Elle aimait son travail de consultante. Mais l'employeur n'a pas envie de la garder. La raison réside peut-être dans son salaire, qui avait été fixé pendant une période de pénurie d'informaticiens : les besoins liés au passage à l'an 2000 et à l'euro ont fortement hissé les rémunérations.

Le reclassement doit se faire avant l'entretien préalable et ce qui est proposé est insuffisant : il n'y a aucun document, aucune description.

Quant aux difficultés économiques énoncées, elles sont très légères : une baisse du chiffre d'affaires. La société est-elle en déficit ? Nul ne le sait...

La vendeuse m'appelle le premier août pour un entretien le 2. Oh là, mais il faut faire vite !

En fait, c'est le deux septembre...

Bon, on a le temps.

Marie, la quarantaine, est vendeuse dans une petite boutique de papeterie dans le centre ville d'une bourgade résidentielle. Ici, pas de premier prix, mais de la marque, de la connue, des beaux emballages, du chic, du cher, du très cher. Un stylo à 400 euros n'effraie pas certains acheteurs prêts à mettre la somme idoine.

Le magasin a été racheté par un ancien tenancier de superette d'une zone défavorisée, et le tient avec son fils, d'une trentaine d'années. Il y a un décalage entre les deux clientèles, et bien évidemment, entre les façons de s'adresser à elles.

- Vous verriez comme le père s'adresse à la clientèle se moquette-elle : « il est chouette, hein ? » en désignant un stylo d'une marque chic à une bourgeoise. Heureusement, quand je suis là, je rattrape le coup, il y a une manière de présenter les produits, de parler aux gens. Le fils a compris ça, mais le père, un vrai boulet.

Puis vient le temps de l'amertume : je me suis vraiment donnée pour eux, je n'ai aucune reconnaissance de leur part. Ni du père ni du fils. Mon mari est même venu avec sa perceuse un dimanche pendant qu'ils faisaient des travaux dans la boutique.

Ils n'ont pas de respect envers moi. Pas de merci, rien. Du moment qu'ils me donnent ma paye, c'est bon, ils se croient débarrassés de leurs devoirs.

J'ai eu un claquage fin mai, mais je ne me suis pas arrêtée.

Depuis une semaine, j'ai dit j'arrête, je ne veux plus revenir. Je me suis engueulée avec le père.

Encore une victime de ce que John Gray appelle la 'théorie de la vague'.

2 septembre 9 h 30.

C'est encore un peu les vacances, je n'ai pas encore repris mon travail.

C'est le père qui m'accueille. Il me demande ma carte et de qui je dépends. Je lui réponds que je dépends de ma direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Fermez le ban.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard fils. Nous allons au fond du magasin, dans une petite réserve. Je m'interroge tout haut : Il n'y a pas de quoi s'asseoir ? C'est tout petit ici ! Pis c'est noir...

Résigné, monsieur Bernard fils nous indique qu'il y a une réserve en dessous.

Dans la cave ? C'est habitable ? Vivable ? Oui, oui répond monsieur fils.

Nous descendons.

C'est grand et lumineux.

Nous prenons nos aises, nous pouvons commencer.

- J'ai été dans l'obligation de prendre cette décision suite à votre départ.

La salariée invoque une raison de santé : son claquage.

Ni l'un ni l'autre ne souhaitent aborder le vrai sujet, madame Martin par ressentiment, monsieur Bernard fils par difficulté d'aborder habilement un sujet émotionnel.

Tout est dans le non-dit.

La salariée explique que le décompte des congés payés est faux depuis deux mois.

Cette diversion soulage l'employeur qui part faire des photocopies des deux fiches de paye litigieuses que lui a tendues la salariée.

- Allez-vous demander à la salariée de liquider ses congés avant de la licencier ou verserez- vous des indemnités compensatrices de congés payés, demandais je ?

L'employeur répond qu'il ne sait pas car il n'a pas pris encore sa décision.

Circulez y'a rien à dire.

Le véritable motif ne sera pas abordé. Puisque madame Martin n'a pas voulu aborder le sujet frontalement, je n'allais surtout pas l'y engager, d'autant qu'elle n'aurait rien eu à y gagner.

Mais il est pour le moins curieux que monsieur Bernard n'ait pas demandé à sa salariée de réintégrer le magasin, ni lui ai demandé quand elle souhaitait reprendre. C'est pourtant son droit, voire son devoir.

Peut-il parler de préjudice du fait de l'absence de la salariée ?

Quand nous sommes sortis, le père était en train de nettoyer les étagères, face au mur.

Il se cachait au fond de sa grotte.

La jeune salariée qui fait appel à mes services est une assistante technique dans une société de promotion immobilière. Elle a en charge le secrétariat, la saisie, la facturation, sous la direction de monsieur Thomas, directeur technique et en relation avec un coordinateur, monsieur Dubois. Marie Martin s'estime parfaitement intégrée dans sa société, d'ailleurs notre rencontre préliminaire, qui a pour but de préparer l'entretien, a lieu avec une des ses collègues, Nathalie. Tout allait bien depuis décembre qu'elle était là. Elle peut parler sans problème avec le P.D.G., monsieur Bernard. Mais l'arrivée de monsieur Thomas dans l'entreprise, en février, a bouleversé la donne. Elles estiment toutes deux qu'il n'y connaît rien du tout dans son travail, et qu'il fait régner dans le bureau une très mauvaise ambiance. La communication passe mal.

11 septembre 10 heures.

Je monte à l'étage d'un immeuble tout en verre, je demande Marie Martin à l'accueil, elle arrive de suite.

- Il est là, dit elle en désignant monsieur Thomas, directeur technique. C'est lui qui assurera l'entretien. Il ne m'a rien dit de la matinée.

Devait-il pour autant plaisanter avec la salariée depuis son arrivée ? Quelle autre attitude adopter dans ces moments ? Ils sont tendus tous les deux, c'est tout.

Il nous reçoit dans son bureau.

- Vous avez été embauchée comme secrétaire technique, vous travaillez en binôme avec un coordinateur, monsieur Dubois. Vous avez en charge quatre dossiers : 'Neuilly-le-Château', 'Beaumont-sur-mer', 'Beauvillage' et 'Villeneuve-le-bois'.

Vous mettez en péril le bon fonctionnement du binôme.

Sur le dossier 'Neuilly-le-Château' il vous a été demandé de contacter les entreprises. Ces entreprises ont répondu qu'il leur manquait des plans et donc, elles ne pouvaient répondre à l'appel d'offre.

Il n'y a pas eu de relance depuis deux ou trois mois, d'où des problèmes avec des partenaires.

Monsieur Dubois, votre coordinateur vous a demandé d'envoyer des fax au concessionnaire, cela n'a pas été fait.

Pour le dossier 'Beauvillage', les comptes-rendus de chantier ont été envoyés en retard, ou il y a eu deux comptes rendus d'envoyés. Le classement du dossier est loin d'être à jour.

Pour le dossier 'Villeneuve-le-bois', il y a une erreur sur le tableau du coût de la construction : 38750 au lieu de 3875. C'est grave, car on n'a pas le temps de contrôler les tableaux.

Vous manquez d'initiative ! Il y a encore des documents à l'en-tête de l'ancienne adresse.

Ce sont des défauts de rigueur qui mettent le binôme en difficulté, ainsi que la société.

Ayant attendu patiemment que l'employeur lui liste tous les griefs, la salariée répond point par point. Grâce à mes conseils, Marie Martin a pu préparer son entretien en notant à l'avance les points que son directeur pourrait lui reprocher, y apporter à chaque fois une réponse appropriée.

- Sur le dossier 'Neuilly-le-Château', il y a eu juste un seul envoi sans descriptif, mais les documents ont été envoyés le lendemain. Sur ce dossier, le reproche de ne pas avoir relancé les entreprises est infondé, car monsieur Dubois nous avait indiqué qu'il fallait se concentrer en priorité sur 'Beauvillage'.

- Quand a eu lieu cet événement, demandais je ?

- Avril ou mai répond le directeur.

- Le dossier est suivi par deux personnes dans le service. Pour le concessionnaire, je l'ai appelé au téléphone, puis je lui ai envoyé un fax, puis un deuxième, puis vu le dossier avec Monique du secteur juridique. Pour le dossier 'Beauvillage', les comptes rendus ont été envoyés le jour d'après que je les ai tapés après qu'on me les ait donnés. Si on me les donne en retard, ce n'est pas de mon fait.

Pour le classement, il y a une norme édictée pour la société, mais personne ne l'applique. Le dossier est rangé par société. Certaines lettres sont gardées par le coordinateur, les factures n'arrivent pas forcément dans mon bureau. Monsieur Dubois ne me communique pas tous les éléments.

Tout allait bien depuis mon arrivée, il y avait une bonne entente, le P.D.G. communiquait aisément avec moi et les autres salariés. Depuis votre arrivée, la communication passe mal. Par exemple, pour me donner des ordres, vous appelez le coordonnateur sur un chantier, qui me rappelle, alors que vous êtes dans le bureau d'à côté.

- Je respecte la voie hiérarchique.

- C'est ce genre d'attitude qui provoque la mauvaise ambiance dans le service explique la salariée.

La communication passe mal dans cette société. La 'voie hiérarchique' illustre bien cette incapacité de parler naturellement.

Les motifs invoqués sont très légers, certains ont plus de deux mois d'ancienneté, ce qui rend leur valeur nulle devant les tribunaux.

Le directeur technique fustige la salariée d'avoir commis une erreur dans un tableau, et dit que la société n'a pas le temps de contrôler ces tableaux. Quoi qu'en dise l'employeur, c'est à lui d'organiser le contrôle du travail par sa hiérarchie. C'était le rôle du personnel de maîtrise.

Il est à craindre que ce départ n'arrange pas l'entreprise, le problème se situant dans l'absence de communication. Ce n'est pas en cassant le thermomètre que l'on fait baisser la température.

Voilà l'exemple d'une pauvre fille virée pour rien.

C'est le cas le plus douloureux que j'ai eu à affronter.

Jean Martin est mécanicien diesel dans le garage 'Dupuis-diesel'. Il est marié, père de six enfants. Ne pouvant plus payer son loyer, il a hébergé sa famille à près de trois cents kilomètres. Il est en mise à pied conservatoire, pour ne s'être pas présenté à son travail.

- Je ne pouvais plus travailler, j'avais trop mal à l'épaule.

- Vous lui avez envoyé votre arrêt de travail ?

- Je ne suis pas allé chez le médecin, je n'ai pas d'argent...

Donc pas d'arrêt de travail, donc abandon de poste, donc mise à pied.

- Je ne peux pas travailler ailleurs, je dois de l'argent à mon patron, je lui rembourse chaque mois une somme....

Il me montre une fiche de paye. Un montant conséquent est ôté de la somme brute. Voilà un bon moyen pour l'employeur de s'affranchir des cotisations sociales. Le piège pour le salarié ! Si le salarié s'en va avant la mainlevée, il craint que son patron le poursuive devant les tribunaux.

- Pour lui en rembourser une partie, j'ai travaillé un soir, pendant mes vacances, de vingt heures à une heure du matin. Je lui dois encore plus de mille cinq cents euros. Il m'en avait prêté près de huit mille trois cents il y a deux ans. J'ai remboursé petit à petit. Je suis endetté parce que j'ai un loyer trop élevé.

- Avez vous droit aux allocations logement ?

- Je ne l'ai jamais demandé, j'ai ma dignité !

Je lui dis qu'il y a droit, que la dignité n'a rien à voir là dedans. Rien n'y fait.

15 septembre, 14 heures.

Nous sommes reçus par le directeur, monsieur Bernard et son associé, monsieur Dubois.

- Je te reçois suite à ta mise à pied, tu es absent depuis la semaine dernière.

- Je suis absent parce que vous savez que je ne peux plus venir, parce que j'ai dû déménager à plus de trois cent kilomètres, je ne peux pas payer le train tous les jours !

- Ce n'est pas ma faute si tu as déménagé. Je sais que tu as été expulsé en juillet, tu me l'as dit, puisque tu avais été absent pendant trois jours. C'est comme il y a deux ans. Tu allais être expulsé et, plutôt que de te voir partir, on t'a prêté huit mille trois cents euros, dont six mille pour payer le cabinet de gérance et la cantine des enfants. On t'avait donné une semaine pour trouver un appartement. Mais plutôt que de t'en sortir, ça recommence. Tu ne sais pas gérer ton argent. Même si on te prêtait encore huit mille euros aujourd'hui, dans deux ans, ça recommencerait. On n'en peut plus. T'es un super ouvrier, tu bosses super bien, mais tes problèmes de pognon, on n'en peut plus. On sait qu'au mois d'août tu as travaillé dans une entreprise à Beaumont-sur-mer.

- Oui, il m'a logé, moi et ma famille. On est là bas depuis août. J'ai des problèmes d'argent, vous le savez, vous en profitez. En juillet, j'ai demandé mon mois de vacances, vous avez refusé de me le donner.

- Attends : fin juillet, tu me demandes de payer le mois d'août ! Le mois d'août, on te le paye à la fin du mois, comme les autres mois, ce n'est pas parce que c'est les vacances qu'on te le paiera avant !

- Avant juillet, quand je demandais, j'obtenais tout !

-Justement, il faut que ça cesse. On t'avait proposé une voiture, tu as refusé.

Est ce que tu veux revenir travailler ?

- Vous savez bien que je ne peux pas payer le train pour venir...

Il est impossible pour le salarié de venir retravailler ici. Le mieux (ou le moins mauvais) pour lui est de tenter de trouver un travail près de son nouveau domicile.

Jean Martin est administrateur réseau dans une société de services informatiques, la 'Dupuis-infosystème', filiale française de 'World-Dupuis-infosystème' dont le siège est aux Etats-Unis.

Il est au courant de la raison invoquée pour le licencier : le motif serait économique. Mais il sait qu'un poste se libère bientôt à la 'hot line', et il serait partant pour accepter ces nouvelles fonctions. La société n'est pas au mieux de sa forme, mais il n'y a pas péril en la demeure. Les ordres venus de la maison mère sont tombés : il faut un meilleur rendement, une cure d'amaigrissement doit être réalisée, avec impérativement des départs. Les autres filiales européennes ont déjà montré l'exemple, seule la France continue de se distinguer en épargnant ses salariés.

- Comment vont ils faire sans moi ? Ils vont passer cent cinquante postes de 'N.T.' à '2000', il y en a pour sept mois de travail pour une personne !

Les cadres sup' ont des voitures de fonction haut de gamme de moins d'un an. S'il y avait des économies à réaliser, ce serait plutôt là. Ce sont les pires : il y en a un, il ne voulait pas de ses tickets restos : il les revendait au même prix...c'est vraiment des rapiats.

Sa lettre de convocation à l'entretien préalable lui permet de se faire assister d'un conseiller du salarié alors que l'entreprise possède un comité d'entreprise, avec des élus.

- Mais bon, c'est des 'Flanby'. Quand on leur pose une question, ils ne savent pas et ils ne posent aucune question lors des réunions avec la direction. Alors comme j'avais le choix...

16 septembre, 14 heures.

L'immeuble est tout de béton et de verre dans ce nouveau quartier dédié au tertiaire. Les bureaux sont grands et lumineux, avec de larges baies vitrées.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, 'responsable du service transverses'. Son bureau doit faire plus de soixante m2.

- Nous connaissons une baisse du chiffre d'affaires, le bilan de l'année dernière présente un solde négatif de 200000 euros. Sur les quatre filiales que nous comptons, deux ont fermé, une autre est en train de déménager dans des locaux plus petits. Nous sommes déjà passés de quatre vingt dix à soixante huit personnes en trois ans. Beaucoup de consultants sont partis d'eux mêmes, mais il nous reste le personnel de support.

Nous sommes la seule filiale à avoir notre propre service informatique. De plus, nous allons changer de métier dans les deux ans à venir et nous recentrer sur d'autres horizons.

Nous n'avons rien à vous reprocher sur le plan professionnel, vous êtes apprécié de tous, ici, mais il y a deux personnes au service informatique et c'est une de trop. Pour les critères d'ordre, avec votre collègue, nous avons comparé les charges de famille.

- Je vais être père en février prochain. Je suis prêt à suivre une formation afin de m'adapter au nouveau métier de Dupuis-infosystème, si la société me le demande.

Monsieur Bernard sourit mais ne dit rien.

- Il y a un poste qui se libère à la 'hot line', je suis prêt à le prendre.

- Malheureusement, ce poste est réservé à une personne de retour de congé parental. Mais en cas de licenciement, vous n'aurez pas à effectuer votre préavis.

Les documents liés au P.A.R.E. anticipé sont remis

Aucune recherche de reclassement, des difficultés économiques légères en regard de frais dispendieux attribués à certaines catégories de personnel : le motif économique n'est pas valable.

Monsieur Bernard a donné la vraie raison : cette société va changer de métier, et s'allège de ses salariés. Cela est plus rapide et moins cher que de les former, même si elle possède l'obligation de le faire.

Ils seront sacrifiés sur l'autel de la rentabilité immédiate.

Une jeune assistante de direction dont la mission est de superviser l'intendance est convoquée à un entretien préalable. Elle travaille depuis dix mois dans une petite société de marketing qui organise des réunions de consommateurs. Comme dans bien des sociétés, Marie Martin a passé un entretien d'évaluation deux mois après son embauche, sa direction lui a dit que tout était ok.

- J'en ai passé un autre au mois de juin, où là on m'a dit que c'est moins bien, qu'il y a du progrès à faire. Mais le 31 juillet, j'étais augmentée.

L'ambiance n'est pas bonne : deux autres assistantes ont été virées depuis mon arrivée.

23 septembre 17 heures.

Nous sommes reçus par madame Bernard, la gérante. Je ne ressens pas de répulsion venant de sa part. Elle dédramatise tout de suite la situation :

- On ne dit pas qu'il y a faute grave, mais ce que tu fournis comme travail n'est pas suffisant.

Factuellement : l'accueil téléphonique, il y a une grande déperdition de coups de fil. Et le retour que nous avons des clients n'est pas nickel. Quand, par exemple, on entend 'Untel a appelé, au lieu de madame Unetelle a appelé'...

Au niveau des réunions consommateurs, les présentations ne sont pas prêtes à l'heure. C'est pourtant votre travail au niveau de l'intendance.

Il vous a fallu six mois pour ranger l'armoire informatique...

Tu dis toujours que t'es pas la bonne....Lors des entretiens, tu es toujours en train de demander si ce qu'on te demande de faire est dans ton poste, déplore madame Bernard, lasse.

- C'est normal, on me demande de faire des choses que je ne faisais pas au début, par exemple : mettre les boissons au frais.

- Le poste n'est pas délimité : nous sommes une petite structure. Il y a un problème d'organisation. L'armoire à vérifier toutes les

semaines, c'est jouable.

- Les autres salariés ne jouent pas le jeu. Je passe mon temps à ranger, eux à tout disperser.

- Et puis tu n'as pas à rapporter des trucs en me disant « tiens, rangé ! » quand tu viens de ranger une chose que je t'avais demandée de faire. Le poste d'intendance c'est fait entre autres pour ranger ce qui traîne.

- Ce n'est pas dans mon poste de ranger les choses.

- Etre responsable du parc informatique, c'est dans ton poste. Par contre, ce n'est pas marqué de ranger l'armoire informatique. En gros, il y a une insuffisance vis à vis du poste. Ton poste, c'est d'être polyvalente.

Avec sa licence de philo, la salariée prétendait à autre chose qu'à mettre les mains dans le cambouis. Elle se comporte un peu comme une enfant gâtée qui ferait un caprice. Il faut parfois faire taire son orgueil quand on travaille. C'est pourtant la dure réalité des choses qui s'est imposée à elle.

Refuser de faire une certaine part du travail parce que c'est sale ou fatigant est une faute. C'est rompre le lien de subordination qui lie le salarié à son employeur.

Faire preuve de mauvaise volonté, et émettre des remarques désobligeantes irrite tout employeur...

7 heures du matin !

La convocation est rude, mais je ne laisserai pas tomber le salarié.

Jean Martin est homme de ménage dans une grande tour de vingt étages très cossue de Neuilly-le-Château. En fait, il travaille le matin, de 7 heures à 12 heures, l'après midi, il a un autre chantier à quelques kilomètres de là, à Villeneuve-le-bois, où une autre résidence l'attend.

- Je travaille ici depuis plus de dix ans, je n'ai jamais eu de problème. Mais le nouveau gardien, il n'arrête pas de me chercher des noises. Moi je ne suis pas là pour faire copain avec lui, je dis bonjour, je fais mon travail, c'est tout. Les problèmes ont commencé l'année dernière quand le médecin du travail m'a déclaré apte, mais avec des réserves : je ne dois pas monter d'escaliers. J'ai 53 ans, et faire le ménage toute la journée, ça use. Alors monsieur Bernard, il m'avait convoqué à un entretien de licenciement. Il voulait me virer pour inaptitude. J'avais appelé le médecin du travail qui m'avait dit que j'étais apte, qu'il ne devait pas me virer.

J'ai passé la visite médicale le mois dernier, le médecin m'a déclaré apte, mais c'est encore marqué que je ne dois pas faire les escaliers. Et, ici, il y en a des escaliers !

Monsieur Bernard m'a dit : tu travailles mal, le ménage est mal fait.

Alors pourquoi on ne me dit rien pour l'autre résidence ? Je travaille pareil ! Mais à Villeneuve, il n'y a pas d'escalier, c'est une petite résidence, avec des petits immeubles. Je ne fais que le rez-de-chaussée. Et puis avec le gardien, là-bas, on s'entend bien...

Alors où est le véritable motif ? Caché derrière l'excuse du travail mal fait ? La prime d'ancienneté ? Le remboursement des frais de transports assez élevés ?

Son véritable employeur est la résidence, représentée par le syndicat de copropriété.

24 septembre, 7 heures du matin.

Nous arrivons dans la résidence, sonnons à la loge du gardien, qui nous fait entrer. Il me demande qui je suis, peu aimable. Monsieur Bernard, le syndic, en costume cravate impeccable, est en train de saluer la gardienne, dont le logement de fonction jouxte la loge.

Il est surpris de voir le salarié accompagné par un conseiller. Lors du premier entretien, Jean Martin était venu seul.

A peine a-t-il commencé à parler que je demande où sont les sièges. Il a beau prétendre que nous n'en aurons que pour quelques instants, je proteste. Nous sommes quatre dans cette pièce : deux devant un comptoir, deux derrière.

Monsieur Bernard, grosse cinquantaine, sûr de lui, est vexé. Il n'a pas prévu cela, et ça le gêne.

- Allons dans le local de réunion !

Il demande la clef du local au gardien qui s'exécute.

Nous allons dans le local qui, en fait, est un appartement inoccupé du rez-de-chaussée. Il y fait frais, mais c'est vaste, vide, pas de table, quelques chaises pliantes sont posées contre les murs.

L'entretien peut commencer, avec la présence de monsieur Dubois, le gardien.

Monsieur Bernard, droit comme un 'I', articule presque en épelant, cherche ses mots. Il les choisit avec comme critère, leur rareté, leur caractère peu usité, peut être le nombre élevé de syllabes. La manœuvre est cousue de fil blanc : passer pour quelqu'un de cultivé, d'instruit. Paraître puissant car utilisant des mots peu communs, face au salarié d'origine étrangère, face au gardien dont la culture doit se résumer au suivi régulier de la chaîne de télévision 'leader', et face au conseiller du salarié, costume-cravaté aussi, il s'assure la mission de retrouver la face, voire l'ascendant. Pauvre clown !

- Nous avons noté une détérioration dans votre travail, tonne t il, regard noir à l'appui.

Il y a du laxisme, de l'agressivité, le gardien chef ici présent,

vous a fait des remarques.

Le gardien veut intervenir, mais il a à peine commencé à ouvrir la bouche que l'employeur lui indique de se taire par un « Taisez-vous » très cassant. Le gardien se tait.

Grand Lion Sauvage, posté sur son rocher en haut de la falaise, crinière au vent, sur fond de soleil couchant, surveille son troupeau, qui, ici, lui obéit sans sourciller. Tous aux abris, tout le monde à plat ventre, Monsieur rugit !

Monsieur Martin intervient doucement :

- Avec l'ancien gardien, il n'y avait pas de problème. Le nouveau gardien, dit-il en le désignant, ne peut pas me voir, me parle mal. Il dit 'Fais ci, fais ça'. Sa femme, elle me parle mal aussi.

- Monsieur Martin, répond le syndic avec un sourire crispé, vous avez des problèmes psychologiques.

Puis, en tendant un doigt accusateur vers le salarié, d'un ton théâtral, il dit :

- Je vous donne un avertissement solennel !

Comme Jean Martin veut répondre, le syndic hurle : « Taisez-vous ! », en penchant le buste vers le salarié.

C'est suffisamment fort pour que je sursaute. J'ai à peine le temps d'ouvrir la bouche pour demander à l'employeur de ne pas intimider le salarié que celui se tourne vers moi et hurle : « Taisez-vous », toujours en pointant le doigt vers moi.

Je veux parler malgré tout, je fais signe à l'employeur de se calmer, je ne peux que commencer mes phrases, elles sont toutes assourdies par l'employeur qui crie un autre « Taisez-vous ! ».

Comme l'employeur devient de plus en plus incontrôlable et agressif, qu'il gesticule, menace, je me tourne tranquillement vers le salarié et je lui dis qu'on s'en va.

Nous nous levons au milieu des vociférations patronales. Nous allons vers la porte et nous partons, suivi par l'employeur qui continue de crier.

Alors que le salarié va commencer son travail dans l'immeuble, je salue le salarié, lui recommandant de m'appeler en cas de problème.

Je lui dis qu'il est un héros.

Car le syndic ne sort pas de l'immeuble...

Le salarié n'a pas été licencié.

Mais l'entretien a eu lieu dans un tel climat que j'ai écrit à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont je dépends :

Monsieur le directeur,

Je suis conseiller du salarié et, à ce titre, j'ai accompagné un salarié à un entretien préalable au licenciement, le 24 à 7 heures du matin.

L'employeur, monsieur BERNARD, a créé un tel climat de violence verbale au cours de l'entretien, qu'il a été impossible de poursuivre cet entretien dans des conditions normales.

Il m'a même agressé verbalement, alors que je n'avais encore rien dit. Il a tenté d'intimider le salarié.

JAMAIS je n'ai vu un employeur avoir un tel comportement, pourtant, j'ai déjà fait 36 entretiens.

L'employeur est le syndic de l'immeuble situé au 5 grande rue à Neuilly-le-Château.

Je me tiens à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Recevez mes salutations.

La contrôleuse du travail m'a écrit pour me demander l'adresse du syndic...

Marie Martin est gardienne d'immeuble depuis 11 ans. Elle subit, depuis quelques mois, opérations sur interventions chirurgicales. Les copropriétaires craquent. Car à chaque arrêt, le service n'est plus assuré et le temps de trouver un remplaçant ...

J'ai rendez vous dans sa loge, la veille, pour mettre au point le dossier.

Elle constate qu'il n'y a plus l'électricité dans la loge. J'ai pourtant payé l'E.D.F. explique la salariée. Je lui conseille d'appeler E.D.F. pour savoir qui a demandé de couper l'électricité.

24 septembre 11 heures.

C'est mon deuxième entretien du jour.

Ce rendez vous chez un autre syndic n'est distant du précédent que de quelques centaines de mètres.

Marie Martin a appelé E.D.F. : c'est le syndic qui a coupé l'électricité.

Ce gros syndic gère plusieurs dizaines d'immeubles de la région. Il occupe au moins deux étages du building. Nous sommes reçus par madame Bernard, D.R.H., assistée de monsieur Dubois, chef de secteur.

- Nous avons repris la gérance de l'immeuble depuis deux mois, commence madame Bernard. Vos arrêts maladie sont une source de dysfonctionnements, cela a un coût, et cela engendre des frais...

- C'est toujours le même médecin qui vous arrête... commente le chef de secteur. Avez vous déménagé demande t il ?

- Je suis en ce moment chez ma fille répond la salariée.

- J'ai visité la loge, je l'ai trouvée un peu vide...

- J'ai pris quelques affaires personnelles.

- Donc l'arrêt maladie n'a pas été effectué sur place mais ailleurs. Des services n'ont pas pu être rendus au quotidien aux habitants de l'immeuble. Il y a un grand père qui est déboussolé car vous lui rendiez service...

En votre absence, votre remplaçante ne bénéficie pas de votre

loge. Les copropriétaires n'ont pas un service de rendu égal à l'habitude. Mais votre état de santé n'est pas le motif de cet entretien.

La faux-culrie au niveau olympique : le chef de secteur qui coupe le jus de la loge alors que le compte est au nom personnel de la gardienne ; il 'visite' la loge en l'absence de la gardienne ; il fait remarquer que le médecin qui prescrit les arrêts est toujours le même (comme c'est souvent le cas), alors que la salariée passe son temps sur le billard (par plaisir sans doute).

Il va même jusqu'à reprocher à la gardienne de ne pas être présente, alors qu'elle est en arrêt. Même malade, un salarié doit assurer le service ! La culpabilisation de la salariée (le grand père déboussolé) est révoltante !

C'est justement pour échapper à ça que la gardienne était partie chez sa fille.

Mais ce n'est pas l'état de santé qui justifie cet entretien. Non. Juste des absences qui désorganisent l'entreprise. Malheureusement, le syndic est dans son droit.

Le jeune infographiste qui m'appelle est de la même société de publicité que l'entretien 19 !

La dernière fois, c'était un motif économique.

Une lecture attentive de son contrat de travail révèle que la clause de non concurrence qui le lie à sa société a bien peu de valeur : il n'y a pas de contrepartie financière.

Pierre Thomas souhaite évoluer dans son métier pour passer de l'exécution à la création.

Il a déjà reçu un avertissement en recommandé de sa hiérarchie au mois d'avril :

« Monsieur,

Nous vous confirmons les termes de notre entretien du 14 avril dernier, en présence de Michel Petit, vous mettant en garde contre les conséquences de votre comportement.

En effet, vous continuez à mettre une évidente mauvaise volonté à effectuer les tâches qui vous incombent, et pour lesquelles vous avez été embauché.

Les responsables du studio vous ont également demandé de veiller à respecter les horaires et de ne pas arriver entre 10 et 10 heures 30. Vous ne tenez pas compte de leurs demandes ce qui a déstructuré le planning de travail du studio.

Votre attitude générale vous conduit à ne pas bien anticiper certains travaux, notamment pour notre client 'ElectroTech' et nous n'avons pas tenu les délais imposés par le client (charte graphique et fiche argumentaire).

Nous vous demandons, par conséquent, d'apporter la plus grande rigueur dans votre travail et de vous reprendre dans les plus brefs délais.

Comptant sur votre compréhension, nous vous prions... »

Ce à quoi avait répondu le salarié :

« Monsieur,

Suite à notre entretien du 14 avril et à votre courrier du 17, je vous confirme que j'ai pris bonne note de vos remarques. Toutefois il est regrettable que notre réunion, en présence de Michel Petit, se révèle être une mise en garde et non un simple recadrage de ma situation professionnelle pour l'année prochaine comme il a été abordé. Je vous prie d'agrèer... »

25 septembre 16 heures.

La D.R.H. a un sourire crispé en m'apercevant dans le hall. Cette fois ci, elle n'est pas seule, elle est accompagnée par le directeur général de l'activité écrite, monsieur Dubois.

Elle débute :

- Vous avez déjà eu un avertissement au mois d'avril pour les motifs suivants : des retards d'horaires, des retards dans l'envoi des documents au client ElectroTech, mauvaise volonté à faire votre travail d'exécution. Je n'ai pas noté d'amélioration dans votre comportement. L'exécution fait partie de votre mission. Je note une mauvaise volonté à faire votre travail d'exécution. Vous refusez de faire un archivage régulier des travaux réalisés, ou l'archivage a été fait en retard. Vous obligez votre supérieure hiérarchique direct à vous contrôler étroitement.

Le directeur d'activité embraye :

- Le non respect des horaires de l'agence crée une désorganisation. Votre mission est de faire de l'exécution, comme la mise en page ou la mise au format, même si je note votre désir de faire de la création.

Les griefs étant exposés, le salarié répond :

- Le client ElectroTech ? La charte graphique a été envoyée en temps et en heure, par Chronopost le samedi matin pour le lundi matin.

Le directeur d'activité prend particulièrement mal la contestation de son accusation :

- Il y a un défaut d'organisation car la charte graphique devait être envoyée par courrier normal le vendredi et non en

Chronopost le samedi.

- Le client l'a reçue lundi matin comme prévu insiste Pierre Thomas calmement. De plus, vous parlez de contrôle de mon travail. Mais il n'y a plus de contrôle de mon travail depuis le départ de Jean, mon directeur de studio au mois de juin.*

Le directeur d'activité revient à la charge :

- Le délai pour la réalisation de la charte graphique était large.

- Non, le délai n'était pas large.

Voyant que cet argument est repoussé par le salarié, le directeur des activités tente une attaque par un autre angle.

- Tu as toujours dit que tu n'aimais pas faire de l'exé, que tu préférerais faire de la créa'...

- Je préfères faire de la 'créa', mais cela ne m'empêche pas de faire mon travail d'exé, quitte à faire des heures supplémentaires.

- Nathalie, ta supérieure hiérarchique, note une mauvaise volonté de ta part.

- Il n'y a aucune mauvaise volonté de ma part. Quand on me demande de faire un travail, je le fais, j'ai toujours donné le meilleur de moi même. L'archivage de la charte graphique d'ElectroTech, je l'ai fait mais j'ai du faire un choix : soit j'archivais le travail sur quinze CDRom avec le matériel en place, soit j'attendais un peu et je pouvais graver le travail sur un lecteur de DVD qui allait arriver. J'ai bien fait d'attendre, car j'ai pu archiver le travail sur une seule galette.

- Vous êtes démotivé lance la D.R.H.

- Si j'étais démotivé, je n'aurais pas fait des heures supplémentaires comme mercredi dernier, où j'ai terminé à minuit.

- Ce n'est pas parce que les salariés partent après l'heure qu'ils font des heures supplémentaires, car ils partent manger à 12 heures 30 mais reviennent à 15 heures défend madame Bernard.

- Nathalie doit te contrôler plus que les autres, accuse le directeur.

- Qu'est ce que vous voulez que je dise face à une telle accusation ? Je n'en sais rien !

- Vous arrivez le matin à 10 heures au lieu de 9 heures

30 accuse monsieur Dubois, avec un ton agacé.

- Mes horaires sont flexibles, je ne mets pas le studio en péril.
- Tu travailles dans un service production où les horaires ont de l'importance. Tu ne vas pas au devant du travail. Tu n'es pas 'proactif' !
- Je suis comme les autres !

Devant l'inexpugnable salarié, les employeurs tentent une autre tactique.

- Tes prétentions à devenir 'créa' ou assistant de directeur artistique créent en toi une démotivation puisque tu n'exerces pas le métier que tu voudrais. On se retrouve avec les mêmes reproches qu'en avril.
 - J'ai toujours dit que je voulais faire de la 'créa'. Lorsque j'ai été embauché, l'ancien directeur, monsieur Leroy, m'avait dit qu'après deux ou trois mois d'"exé", je ferais de la 'créa'.
 - Non, on ne t'a jamais dit ça !
 - Vous n'étiez pas encore là ! C'est monsieur Leroy qui m'avait dit ça. D'ailleurs, j'ai déjà fait de la 'créa' ! Mes deux premières missions étaient de la 'créa'.
 - Comme on savait que tu aimais ça, on ne voulait pas te frustrer, essaie madame Bernard.
 - Le département 'créa' me demande de travailler avec eux. Je travaille souvent avec eux. C'est pourquoi je fais plus de 'créa' que d'"exé". Je suis prêt à rester dans l'entreprise, ma motivation ne peut être mise en doute car mercredi, j'ai encore fais des heures supplémentaires.
 - Notre entreprise ne fait évoluer que les salariés dont nous sommes contents explique la D.R.H.
 - Ce dont nous avons besoin, c'est d'un 'exé' à 100 % se lamente le directeur d'activité ;
 - Je n'ai jamais eu de problème dans mon activité 'créa'.
 - C'est vrai, vous n'avez jamais eu de problème de ce côté, reconnaît madame Bernard.
 - Plus des trois quart de mon temps est consacré à la 'créa'.
- Les regards gênés des deux employeurs se croisent.
- J'en conclus à une mauvaise volonté de votre part assène la D.R.H.
 - Ce n'est pas ma faute si on me propose plus de mission 'créa'

que d'exé'.

Je me risque à mettre le doigt sur un des non-dits de la boîte :

- Comment sont les rapports entre les départements 'créa' et 'exé' ?

- Très bons entonnent les deux employeurs.

- Il y a peu de rapports entre les hiérarchies, ce n'est pas le grand amour intervient le salarié.

Précipitamment, la D.R.H. intervient :

- Oui, euh enfin, ils ne travaillent pas au même étage, ils ont un travail différent, il n'y a pas lieu d'avoir des contacts.

Devant mon regard interrogatif et le sourire du salarié, le directeur d'activité avance une excuse foireuse :

- Ce sont des commerciaux qui font le lien entre les deux services...

- Quelle est la personne qui vous donne les missions de 'créa' ?

- C'est Michel Petit, le responsable du service 'créa'.

- C'est à ta supérieure hiérarchique d'établir ton planning. Elle savait que tu faisais de la créa, mais ta priorité était de faire de l'exé !

Heureusement nous avons préparé l'entretien!

Sa défense était prête et lui a servi.

La mauvaise entente entre les services exé et créa n'a pu être cachée malgré les tentatives désespérées des deux représentants de la direction.

Leur dossier est vide, Pierre Thomas n'est que la victime d'une mésentente entre deux services. Tous les arguments ont été repoussés les uns après les autres.

Encore une fois, l'employeur a utilisé la méthode de l'aveu pour contraindre le salarié à accepter son sort : « reconnaissez que vous êtes démotivés ! »

* (cf. entretien 19)

C'est une dame qui m'appelle, pour le compte d'un salarié qui va être licencié. Tiens, pourquoi pas ? Le salarié n'a t il pas eu le temps ? Pas la possibilité ? La liste des conseillers du salarié du département dans lequel j'occupe est longue, mais la liste n'est pas forcément à jour : certaines mairies ne donnent pas la dernière version, et préfèrent écouler les stocks.

Certains conseillers sont injoignables, ne répondent pas, ou pas tout de suite, sont partis en retraite, en province, en déplacement, ont démissionné de leur mission, le numéro de téléphone n'est plus bon, ou ils ont écoulé leur crédit d'heures, pas le temps, déjà pris...

Passer plusieurs dizaines de coups de fil avant d'avoir une réponse positive est une expérience que m'ont rapporté des salariés. Se mettre à plusieurs pour appeler un conseiller m'apparaît être une bonne idée.

Nous prenons rendez vous au café habituel.

Sur place, je tombe des nues. Le salarié est tout simplement 'materné' par un couple de voisins qui l'ont pris en charge. N'ont ils pas d'enfants ces gens là ?

Le salarié maîtrise mal le français, et trouve la paperasserie trop compliquée pour lui. Certes. Mais il a largement plus de la cinquantaine.

La femme nous quitte pour un rendez vous, me laissant seul avec le salarié et le voisin.

Je m'investis de la mission d'expulser le voisin en faisant réagir le salarié. Je commence par interroger le salarié, mais il ne fait que bredouiller quelques mots, et c'est le voisin, dossier à l'appui, qui répond. Dégoûté, on fera avec. Le maçon carbure à la bière.

Jean Martin est revenu de vacances le premier août, s'est présenté au chantier le matin, mais après deux heures d'attente, ne voyant personne venir, il est rentré chez lui. Mais il savait que son employeur était parti en vacances au Pays. Il est l'unique salarié de son employeur, qui, d'après le salarié, n'y connaît rien au bâtiment. Depuis deux ans et demi qu'il travaille pour lui, il a eu le temps de connaître le personnage. L'ambiance se dégrade,

et il y a quelques arriérés de congés payés à régler.

29 septembre 8 heures.

Le salarié est présent et, surprise, le voisin aussi. J'avertis le voisin qu'il ne pourra assister à l'entretien. C'est pas grave nous répond il, il attendra. Le salarié et moi entrons dans l'immeuble, prenons l'ascenseur. C'est un immeuble d'habitation, l'entreprise n'a pas de locaux, et nous débarquons dans l'appartement privé de monsieur et madame Bernard. Les gosses qui crient dans l'appart' donnent une atmosphère surréaliste. C'est petit, il fait une chaleur humide, la salle de bain a dû dégager un bain de vapeur. Excuses gênées de la famille, on pousse un tas de 'choses' qui traînent sur la table ronde pour faire un peu de place, on cherche des chaises, ah là là monsieur on n'avait pas prévu que vous veniez.

L'employeur attaque direct : le salarié ne s'est pas présenté le premier août pour travailler et n'a pas reçu d'arrêt de travail. Sans que je lui demande quoi que ce soit, il reconnaît quelques retards dans la paye.

- J'étais là jusqu'au 8 août, plaide t il. Puis j'ai dû retourner au pays parce que j'avais un enterrement. Je suis resté trois semaines là bas, jusqu'à fin août.

- Je suis venu le premier août à 7 h30, commence le salarié, mais il n'y avait personne. J'ai attendu jusqu'à 9h30. Personne n'est venu. J'ai pris mes vacances en juillet. D'ailleurs, j'ai douze jours de vacances d'il y a deux ans qui n'ont pas été payées. L'année dernière, seulement six jours ont été versés par la caisse de congés du bâtiment parce que vous n'avez pas versé les sommes dues. J'ai envoyé trois recommandés au mois d'août, vous n'avez pas répondu. Il y a même un recommandé que vous n'avez pas été cherché à la poste.

L'employeur est gêné. Je n'ai pas droit à du grand spectacle, mais à un individu à la marge de manœuvre réduite.

- Il y a eu un peu de retard dans les paiements. Je n'étais pas là pendant trois semaines, je n'ai pas pu aller le chercher. Mais le premier août, vous n'étiez pas là. J'ai des témoins : mon oncle,

mon frère...

Nous faisons un débriefing avec le salarié et le voisin au café du coin. Pendant que le voisin et moi prenons un café, le salarié, lui, attaque à la bière.

Le matin à 8 heures 30.

Si ce n'est pas du lock-out, ça y ressemble. L'employeur a donné ses vacances en juillet au salarié, puis il prend les siennes au mois d'août et invente un abandon de poste au retour du salarié. Comment se débarrasser de celui-ci...

Comment l'employeur peut-il justifier qu'il parte en vacances au mois d'août alors qu'il doit occuper son salarié ?

Un chantier a été perdu. Son salarié lui restant sur les bras, l'employeur a combiné une bien fade machination. Ses témoins n'auront que peu de force probante devant tout conseil de prud'hommes qui s'interrogera sur le carnet de commandes de l'employeur, sur les congés non payés, et sur le fait que l'employeur n'a jamais adressé un quelconque courrier à son salarié lui demandant de venir travailler.

Surtout au mois d'août, alors qu'il choisit de prendre des vacances....

Une société de services informatiques dirigée dans les faits par un gérant interdit de gestion, voilà qui sort de l'ordinaire. C'est sa femme qui le représente dans les statuts. On ne peut rien prouver juridiquement, de plus, les sections économiques et financières du parquet ont d'autres choses à faire.

L'assistante commerciale a vu sa société se faire racheter par la D.I.S. , 'Dupuis-informatik-services', filiale de D.I.A., qui travaille dans les locaux de la D.I.M....Un empilement de coquilles plus ou moins vides, un jeu de chaises musicales entre sociétés fantômes, S.C.I., sociétés de gestion d'actifs, sociétés de services, etc....Tout ça pour moins d'une dizaine de salariés.

6 octobre 17 heures 10.

La convocation est précise. C'est 17 heures 10 et non pas 17 heures.

L'immeuble n'est pas reluisant, les escaliers sont sales et pas chauffés, la peinture bleu clair fait penser à un couloir de collège des années 70.

Nous sommes reçus par mademoiselle Bernard, responsable d'agence.

- Il y a suppression du poste d'assistante commerciale, parce qu'il y a des problèmes économiques. Qu'est ce que tu en penses ?

Texto. Comme ça ! Aussi surprise que moi, la salariée répond quand même :

- Je n'en sais rien, je n'ai pas eu d'infos avant...J'ai toujours fait mon travail du mieux que je pouvais.

Elle pense quand même qu'elle est coupable de quelque chose.

- En effet, tu as toujours été à la hauteur dans ton travail.

Comme après trente secondes le silence s'installe, je parle du P.A.R.E. anticipé. Mademoiselle Bernard me dit que ces documents doivent être remis avec la notification du licenciement.

Je demande à ce qu'elle vérifie car je m'étonne de l'entendre dire ça. Elle relis un paragraphe sur le document de l'ASSEDIC puis en conclut bien que ces documents doivent être remis lors de la notification du licenciement.

J'ai beau tenter d'expliquer, rien n'y fait, mademoiselle campe sur ses positions. Elle demande à une assistante de passer un coup de fil à l'ASSEDIC pour confirmer. Quelques minutes après, l'assistante confirme. J'ai un doute, car l'ASSEDIC doit être fermée à cette heure, ou ne prend plus d'appels.

Je suppose que lorsque le dossier prud'hommes de la salariée sera jugé en cour d'appel, la société aura eu le temps de déposer son bilan, et de renaître ailleurs sous un nouveau nom.

Jean Martin est un jeune chargé d'études dans une société de sondage. Il a d'ailleurs une formation initiale en pharmacie et sa rémunération est très correcte pour ses 27 ans. S'ajoutent des primes au chiffre d'affaires traité par lui. Les commerciaux ont des commissions à la vente, lui a des primes au volume traité.

Nous prenons rendez vous dans un café proche de son entreprise, pour étudier son dossier.

Ses problèmes ont commencé depuis qu'il a fait savoir, lors d'une réunion, qu'il refusait désormais d'effectuer soixante dix heures par semaine, et préférerait revenir à une charge normale de travail.

Il est en mise à pied conservatoire, ce qui tend à devenir la norme pour les employeurs.

Un autre souci se dégage : le contrat de travail prévoit l'exclusivité. Cependant, Jean Martin va un samedi sur trois travailler dans une pharmacie comme préparateur. Son diplôme le permet, et il arrondit ses fins de mois. Son employeur en a eu vent depuis six mois, mais aucune réaction n'est à signaler. Je lui conseille, si le point est abordé lors de l'entretien, de présenter cette collaboration comme étant une formation continue, une volonté de sa part de se tenir informé de la réalité du terrain, et non une concurrence déloyale. Il assure ainsi, sans aucun frais pour son employeur, son adaptation à l'évolution de son emploi. L'argument peut ensuite se retourner contre son employeur : monsieur le directeur, vous tentez de blâmer un salarié qui se forme, mais vous, êtes vous en mesure de nous indiquer toutes les actions de formation que vous avez entrepris pour maintenir et développer le savoir de votre salarié ?

Après tout, il n'est pas en relation avec un concurrent.

10 octobre 17 heures.

Nous nous présentons, le salarié et moi, à l'accueil ; l'hôtesse appelle la direction, puis nous invite à patienter.

Nous attendons assis dans un couloir à côté de l'entrée. Rien à lire, pas de revue, pas de plante verte. Rien au mur, que du blanc, même pas de lumière naturelle.

Au bout de quelques minutes, l'hôtesse nous autorise à rejoindre le bureau du directeur.

Nous entrons, le bureau est déjà occupé par monsieur Bernard, le directeur, la soixantaine, et son adjointe, madame Dubois, la trentaine fringante.

Du bureau, la vue est superbe : on voit à plusieurs kilomètres.

L'entretien débute par l'énoncé des griefs, sans même aborder la justification de la mise à pied.

- J'ai retenu trois griefs à votre encontre. Tout d'abord, nous percevons comme un évitement à travailler, analyse monsieur Bernard. Par exemple, le 15 septembre dernier, j'ai voulu vous confier une mission. Vous m'avez répondu que vous étiez occupé, que vous aviez des 'recall-test' à finir. J'ai vérifié les dates des 'recall-tests'. Ces doubles rappels ne se sont pas déroulés aux dates que vous m'avez indiquées. Il y a eu mensonge. La raison invoquée pour refuser du travail était fausse.

Ensuite, vous ne respectez pas les consignes données. Vous avez produit des faux en écriture. Vous avez recruté des praticiens qui n'étaient pas dans la liste fournie par le client.

Enfin, le comportement global. Je cite deux exemples : le 15 septembre dernier, vous avez appelé Nathalie 'chérie' ; une semaine plus tard, je vous ai surpris assis en tailleur par terre dans un bureau, en train de boire un café. Ce ne sont que deux exemples, mais le global est beaucoup plus pesant.

Le salarié ayant laissé son employeur exprimer ses griefs, présente alors ses observations, à l'aide de notes qu'il a préparées avant de venir.

- Je n'ai pas évité le travail, j'avais des rapports à finir, et ces dates de remise de rapports dépendaient des dates de réception des tris de notre fournisseur 'Durand-sondage' qui n'étaient pas arrêtées. Il y avait donc risque de télescopage. Je n'ai donc pas refusé du travail mais juste souligné le risque de télescopage. J'ai même précisé que cela ne poserait aucun problème si les dates se révélaient compatibles les unes avec les autres, en fonction des dates de réception des tris.

Vous me parlez de non-respect des consignes, pour le recrutement de praticiens. J'ai délégué le recrutement à deux collègues, Michel Petit pour un groupe sur Paris et un groupe sur Lyon, et Pierre Thomas pour deux groupes sur Paris. Le recrutement a été difficile et je ne me suis pas assuré que tous les médecins recrutés faisaient bien partie du listing fourni par le client ; Quelques praticiens hors liste ont donc été mis dans une ou une autre catégorie, mais ce n'est pas un faux en écriture.

Agacé devant la résistance de son subordonné, monsieur Bernard décrit le troisième grief comme étant le plus important.

- Vous m'avez vu assis en tailleur dans un bureau, vous m'avez demandé de me lever, ce que j'ai fait aussitôt pour m'asseoir dans un fauteuil du bureau.

Vous me reprochez d'avoir appelé Nathalie ' chérie'. Je nie avoir l'avoir appelée par ce sobriquet. Je rappelle les faits : le 15 septembre dernier, Nathalie m'a appelé de son bureau alors que j'étais au fond du couloir. J'ai répondu 'j'arrive ! '. Elle a paru stupéfaite de ma réponse. Comme elle m'avait paru choquée, je lui avais demandé ce qu'elle avait compris, elle n'a pas souhaité me répondre. Je pense qu'elle n'a pas compris ma réponse et qu'il s'agit d'un simple problème de déformation auditive.

Je me permets d'intervenir en demandant au salarié d'apporter quelques informations concernant sa charge de travail.

Jean Martin reprend la balle au rebond :

- Il m'arrivait souvent de rester travailler le soir, même le soir de mon anniversaire. Parfois jusqu'à minuit, avec un laboratoire, pour suivre un groupe de travail.

- Je ne suis pas là pour parler de ce genre de choses répond le directeur, cela concernerait éventuellement une étape ultérieure.

- Vous êtes vous déjà expliqués lors d'une réunion, vous et le salarié, il y a quelques semaines ?

Monsieur Bernard se rend compte que le débat est en train de lui échapper et refuse de répondre à la question. Il me fusille du regard.

- J'ai l'impression que vous me cachez des choses dis je.

Je me tourne vers le salarié qui comprend qu'il peut parler de

cette réunion. Il commence à évoquer la réunion du mois d'août mais il est stoppé par le directeur et son assistante qui ne veulent surtout pas aborder ce qui s'est dit lors de cette réunion.

- Notre avocat nous a conseillé de n'écouter que ce que vous avez à répondre vis à vis des griefs retenus contre vous.

Comme nous insistons, le salarié et moi, à parler de cette réunion, l'employeur décide d'interrompre l'entretien.

Tous les griefs retenus contre le salarié ont été détruits méthodiquement. Lors de notre entretien préliminaire au café, nous avons bien sûr construit notre défense, sachant les points faibles possibles.

Lors de cette fameuse réunion dont l'employeur ne voulait pas entendre parler, le salarié avait déclaré qu'il refusait, dorénavant, de travailler soixante dix heures par semaine. Crime de lèse patron ! Évidemment qu'il ne voulait pas qu'on en parle !

L'employeur a fini par proposer une transaction dans la semaine, d'autant plus facilement que le salarié est diplômé et cadre.

Quatre mois de salaire et la période de mise à pied payée. Le salarié a accepté.

Moins la distance hiérarchique est importante, plus les possibilités de transaction sont élevées.*

* lire à ce sujet la thèse de Romain MELOT : « Entre contrat et procès : enquête sur les transactions entre employeur et salarié. »

Les magasins de location de vidéos vont ils disparaître avec les DVD, le satellite, le câble, la télé par Internet, la TNT, la télé réalité... ?

C'est bien ce que pense Jean Martin, le gérant du magasin de vidéos de Villeneuve-le-bois. Son chiffre d'affaires est en baisse, ainsi que ceux de ses collègues de la région.

Selon lui, le propriétaire des magasins, conscient du problème, plutôt que de recycler ses salariés, préférerait les licencier pour faute et changer ensuite d'activité : se lancer dans des installations de cabines de bronzage.

17 octobre 17 heures.

Le propriétaire du magasin est jeune, la trentaine. Ses parents ont une petite fortune et lui, la gère. Nous sommes convoqués dans un appartement situé au dessus du magasin.

Nous prenons place dans des fauteuils moelleux autour d'une table basse.

- Plusieurs points m'ont amené à faire cet entretien. La baisse du chiffre d'affaires, allant de -15% à -25 %. J'en conclus à une baisse de motivation. Tu ne gères pas le magasin pour faire du chiffre. Tu as déclaré à d'autres collègues être démotivé lors d'une réunion. Tu ne gères pas bien le magasin : les retards des retours clients se succèdent et ta gestion du personnel manque de cohérence. Tu as fait des menaces sur ma personne. Tu as dit « je te ferais la tête au carré s'il y avait des magouilles ».

Il remet au salarié un document à l'en tête de la police : un dépôt de main courante.

Je demande si c'est tout. Monsieur Bernard répond par l'affirmative.

Jean Martin répond aux griefs, dans l'ordre.

- Tous les autres magasins sont en baisse depuis 6 mois. L'été ne nous a pas aidé. Les programmes télé attractifs, la

conjoncture économique...

Certains autres magasins ont connu une baisse de 50 % du chiffre. Vous avez fait circuler une note à ce sujet, rappelez vous.

Vous me reprochez de ne pas gérer le magasin pour faire du chiffre ? Mais je relance les clients en retard tous les matins, je nettoie le distributeur tous les matins, je nettoie le magasin tous les matins, et le magasin a toujours ouvert à l'heure.

C'est vous qui avez démotivé les salariés lors de la réunion du 7 octobre : vous n'avez répondu à aucune question. Je ne vois pas comment on peut être motivé quand on vous enlève du salaire depuis 4 mois.

Le magasin était toujours propre et il sentait bon. Lors d'une réunion, vous avez même cité mon magasin en exemple !

Quant aux menaces, vous inventez ça pour me virer plus facilement !

- J'ai un témoin. Un agent de surveillance qui tenait la caisse du magasin. Une main courante a été déposée au commissariat de Villeneuve-le-bois. J'ai donc du te mettre à pied, puisque ta présence nous faisait courir un risque au personnel ainsi qu'au magasin.

Jean Martin hausse les épaules et nie de la tête.

- Tu démotives tes collègues jour après jour.

Je demande ce qui s'est passé lors du passage du salarié au magasin.

- J'ai fait l'ouverture du magasin samedi à 12 heures. Monsieur Bernard est arrivé à 13 heures. Vous m'avez remis la mise à pied, mais vous avez exigé une décharge. Comme je me suis méfié, je ne connais pas la loi, j'ai téléphoné à un ami avocat, pour qu'il me dise ce que je devais faire. Il m'a dit que je pouvais signer la décharge car cela ne m'engagerait à rien. Quand j'ai signé, vous avez ri, vous avez dit « si ça se trouve, je ne te licencierai pas ! ».

J'ai salué le vendeur, et je suis parti.

- Qu'en est il de la mise à pied aujourd'hui ?

- Elle est prolongée répond monsieur Bernard.

Juste une question, comme dirait Colombo. Si le salarié avait démotivé ses collègues lors de la réunion du 7 octobre, pourquoi l'avoir laissé travailler jusqu'au samedi suivant, si il représentait un risque aussi élevé, au point de le mettre à pied ? Pourquoi avoir signifié la mise à pied pendant l'ouverture du magasin, devant ses collègues et devant les clients, ce qui est vexatoire ?

Quant à la main courante, elle soulèvera bien des interrogations en cas de prud'hommes : que faisait un agent de sécurité à la caisse ?

Mais trois ans après cet entretien le magasin est encore là. Pas de cabine de bronzage à l'horizon.

Encore la même agence de pub que lors des 19ème et 39ème entretiens !

Cette fois, c'est Nathalie Durand, la supérieure de Pierre Thomas, le jeune infographiste du 39ème entretien qui est touchée. Elle est responsable de production. C'est elle qui a en charge les 'exés' (les maquettistes). Elle a remplacé Jean Martin, le responsable du studio qui a été licencié au mois de mai dernier, pour raison économique. (19ème entretien)

Qu'est ce qu'ils vont bien trouver cette fois-ci ?

4 novembre 10 heures.

Nous nous retrouvons à l'accueil. Nathalie demande à l'hôtesse d'appeler la D.R.H.

Au bout de quelques minutes, madame Bernard arrive dans le hall, et a un mouvement de surprise en me voyant. Sourire crispé. Nous montons dans un bureau. Nous sommes rejoints par monsieur Dubois, directeur de l'activité écrite.

- Vous avez en charge le service 'exé', et vos relations de travail avec vos subordonnés sont mauvaises. Sur trois 'exés' senior, deux sont en conflit avec vous. Cela fait plus d'un an que ça dure.

Nous vous avons confié la mission d'établir le rapport d'activité du client 'Dupuis-vacances'. Ce rapport n'a pu être mené à bien, car vous avez eu un arrêt maladie au mois de février. Pour vous remplacer, nous avons dû embaucher un intérimaire ; vous disiez que vous étiez surmenée. Je trouve ce surmenage étonnant, car nous étions dans une période de faible activité.

Quand j'ai pris la responsabilité de la production explique monsieur Dubois, je vous ai demandé d'établir un planning du service. Je n'en ai jamais obtenu.

Il n'y a pas de contrôle qualité : il n'y a pas de tampon sur les documents.

Il y a eu un recours excessif d'intérimaires au début de l'année alors que l'activité était faible.

Nous avons missionné un audit, André Moreau, début juillet. André Moreau est reconnu dans notre profession. Sa réputation n'est plus à faire. Il a pour mission de réfléchir sur la meilleure façon de restructurer le pôle activité écrite. Il vous a reproché de ne pas vérifier les bons de commandes et les achats. Le 24 octobre, André Moreau vous a reproché de ne pas lui avoir envoyé le planning du service 'exé'. Vous avez refusé de faire un planning, ce qu'André a reçu ne lui a pas permis de gérer le studio.

- Alors tout d'abord, je ne vois pas de quoi vous parlez dans mon service, je m'entends bien avec tous mes exés.

- Tu ne peux pas dire ça reproche madame Bernard d'une voix faussement plaintive, et qui voit s'écrouler son premier motif.

- Si !

Le directeur d'activité intervient pour mettre la salariée en difficulté :

- Votre arrêt maladie de février dernier nous a mis dans la difficulté. C'était abusif.

- Mettez vous en doute l'arrêt questionnais je ?

Le directeur fait marche arrière : non, non.

- Le rapport a été remis en temps et en heure plaide Nathalie.

Les employeurs sont bien obligés d'admettre, d'une voix à peine audible que, oui, effectivement, c'est vrai, le rapport...

Bien que ce soit la D.R.H. qui ait signé la convocation, c'est le supérieur hiérarchique de la salariée qui mène les débats. C'est l'arène.

Alain Leroy avait fondé son agence de pub il y a quelques années, avant de la vendre au grand groupe 'Thomas-publishing' ; Ses ateliers avaient rejoint la maison mère peu de temps après. Il était apprécié de ses employés, avec qui il avait su rester proche. Depuis son départ, il y a quelques mois, un nouveau directeur a été nommé : monsieur Dubois. Pour quelle raison fait-il le ménage ? Parce qu'il n'a pas su se faire aimer ? Pour humilier Alain Leroy, en démantibulant sa création ? Par souci de productivité ?

Il jette un œil sur sa note, et poursuit :

- Le planning...

- Pour que j'établisse un planning correct, il faut que les coordinatrices me répondent. Sur 16 mails que j'envoie, je n'ai que 4 réponses. Comment voulez vous que j'établisse un planning en profondeur ? Je fais quoi, moi ?

Le directeur crispe sa bouche rapidement, et ajoute :

- Il y a des impondérables pour le planning....Mais depuis février, il n'y a jamais eu de planning. J'avais mis en place des réunions à ce sujet.

- Elles ont été rapidement abandonnées. Vous n'avez rien fait quand on a arrêté les réunions répond Nathalie. Depuis une semaine, André Moreau m'envoie une secrétaire pour me demander des documents sur le planning alors que son bureau est à trois mètres cinquante.

Toussotement du directeur. Vent de panique, circulez y'a rien à voir. Vite, on change de sujet.

- Sur le dossier 'World-assurance', dont vous aviez la charge, on a mis un intérimaire sur ce dossier.

- Il n'y a jamais eu d'intérimaire sur ce dossier assure d'un ton ferme Nathalie.

- André Moreau parle des bons de commandes non vérifiés, ainsi que des achats, commence monsieur Dubois.

- Les bons de commande et les achats sont vérifiés.

Un temps. On s'impatiente, on s'énerve en face. On a beau préparer un entretien, quand celui ci dure plus longtemps que prévu, et oblique vers une direction inattendue, le naturel revient au galop :

- Depuis que j'ai repris l'activité écrite... je me suis aperçu que les salariés ont dix ou quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise... le métier évolue... le métier n'a plus les mêmes attentes...les salariés prennent de mauvaises habitudes...ils prennent la société pour 'la maison du bonheur'.

Nous y voilà. L'ancienneté. Issue d'une politique de fidélisation, entre autre par de bons salaires.

- André Moreau m'a dit que les devis n'étaient pas signés, qu'il n'y avait pas de vérification systématique des dossiers. Il a demandé des plannings, qu'il n'a pas.

- Les plannings sont disponibles dans mon bureau et sur le réseau.
- Il vous a demandé le planning, vendredi dernier...
- Quand je suis partie ce vendredi à 17 heures, j'avais rendez vous chez le médecin. J'avais déjà fait 45 heures dans la semaine.
- Tu ne peux pas dire ça se plaint la D.R.H.
Les horaires ? Parlons-en !
- Y a t il un système de badgeuse demandais je ?
Réponse négative.
- Cela m'arrive de rester le soir jusqu'à très tard... vendredi dernier, André Moreau m'a dit à 17 heures que le planning ne lui convenait pas. Je lui ai dit que j'en ferais un autre lundi matin. Le lundi, il m'a envoyé une secrétaire pour récupérer le planning. Il ne m'a pas invitée à la réunion de lundi, j'ai demandé à y participer, mais il a refusé.
- Tu n'as pas eu une démarche 'proactive' dans l'entreprise...

Au delà du gimmick verbal 'proactif', déjà apparu lors de l'entretien précédent, le directeur a décidé une véritable purge dans l'entreprise, aidé en cela par un audit 'coupeur de tête'. Comme on ne peut rien reprocher à la salariée, alors on crée une confrontation, un bras de fer.
Mais cet artifice ne tromperait pas un juge prud'homal averti.

Encore la même société que lors du troisième entretien, la S.S.I.I. 'Groupe-Dupuis'. La dernière fois, c'était un directeur commercial. Cette fois ci, c'est un directeur de projet, Michel Garcia.

Plutôt que de tenter de le reclasser, son employeur souhaite se débarrasser de lui. Plus dure sera la chute : la cinquantaine passée, il ne retrouvera jamais son salaire actuel, dopé par l'an 2000 et le passage à l'euro.

Comme il a été embauché après ses 50 ans, la loi Delalande ne s'applique pas.

- Ils veulent négocier. Ils m'ont dit qu'il faudra s'arranger avec l'avocat.

Bon, pas de faute à priori, l'employeur prêt à payer avant même l'entretien préalable, cela devrait bien se passer.

Muni de ces informations, j'y vais donc le cœur léger, presque souriant, prêt à aider la transaction qui ne manquera pas d'être évoquée lors de l'entretien.

12 novembre 17 heures.

C'est toujours monsieur Bernard qui est l'employeur. Il me reconnaît, mais bon, pas d'émotion visible.

- Vous nous avez donné toute satisfaction pendant vos missions. Mais depuis mars, nous n'avons plus aucune mission à vous proposer, nous arrêtons donc cette activité. Tout reclassement s'avère donc impossible au sein du groupe, car l'activité 'services aux entreprises' est trop éloignée de votre activité de référence.

Cerise sur le gâteau, monsieur Bernard précise même, alors que l'on ne lui a rien demandé, que la société ne connaît pas de problème financier.

Il me remet la carte de l'avocat qui s'occupera de la transaction, afin de trouver un accord.

- Je vous enverrai donc votre courrier d'ici quelques jours, - puis se tournant vers moi – je pense que le motif sera économique, c'est ça ?

Je souris et fais oui de la tête.

On ne peut rêver meilleur entretien. Mais le salarié est inquiet. Est-ce que vraiment cela va se passer aussi bien que l'employeur l'a dit ? Bin oui, sinon, il vous aurait trouvé une faute. Là, il veut invoquer un motif économique, alors que l'entreprise ne connaît pas de problème financier, il l'a dit lui-même ! Il a même donné les coordonnées de l'avocat ! Tout va bien !

Quelques mois plus tard, Michel Garcia reprend contact avec moi. Les négociations, menées par le syndicat local et le salarié, s'enlisent. L'avocat chipote, et ne propose que trois chiches mois de salaire.

Je remplis donc une attestation destinée à son dossier prud'homal. Et le dossier est sur d'être gagné, puisque le motif avancé pour le licenciement est contredit par l'employeur lui-même : l'entreprise ne connaît pas de problème financier. Ce que l'on n'obtient pas par le respect, on l'obtient par la crainte.

Depuis son retour de maternité, Sophie Martin, assistante administrative, n'a plus rien à faire dans son travail. En plus, son badge d'accès ne fonctionne plus.

Un café se trouve juste à côté de son entreprise, alors nous en profitons pour étudier son dossier juste à sa sortie du travail.

- Tous mes mails antérieurs à mon retour de congé maternité, début novembre, ont tous été supprimés. J'ai demandé à la direction informatique, ils ne sont pas au courant...

19 novembre, 9 heures.

Il faut sonner à un interphone pour que l'on veuille bien nous ouvrir. L'hôtesse, à l'accueil, avertit la salariée, qui arrive rapidement.

Les couloirs de cette société sont déserts. L'agencement sent le neuf, les couloirs sont courbes. Encore une société de conseil qui vend des prestations hors de prix à leurs clients en vue d'augmenter la rentabilité de leur business unit et d'améliorer le management d'activité, y compris au niveau du process de l'engineering. En gros, des décisions prises en haut lieu ne tenant pas compte de la réalité du terrain que la piétaille (les salariés de base), elle, connaît bien.

Mademoiselle Bernard se présente comme la responsable R.H. de l'entreprise. Elle ne me serre pas la main, elle me l'écrase. Est ce une technique pour m'intimider ?

- Cet entretien est du à des faits qui se sont déroulés au début de cette année, faits qui ont déjà donné lieu à des courriers qui vous ont été adressés.

Au mois de mars dernier, nous vous avons fait parvenir un courrier dans lequel nous exprimions notre mécontentement de la gestion de notre parc automobile dont vous aviez la responsabilité, et qui nous avait occasionné une perte de près de 15000 euros.

J'ai repris personnellement ce dossier dès votre congé maternité.

Je me suis aperçue que le montant des primes que nous payions était basé sur un parc datant d'il y a deux ans. Nous avions à l'époque beaucoup plus de voitures. Coût : 38000 euros pour l'entreprise. Une des voitures avait encore l'assurance en plaques provisoires alors que la voiture était immatriculée depuis longtemps.

- Tout d'abord, ce n'est pas moi qui étais le contact direct avec le loueur, ce n'est pas moi qui ai traité le contrat. Ça, c'était vous. Quant aux factures, elles étaient vérifiées par au moins deux personnes après moi. J'ai envoyé un fax à l'assureur pour signaler le changement. Mais vous me parlez là de faits qui remontent à loin. De toutes façons, je ne peux plus rien prouver, puisque tous mes mails ont été effacés depuis que je suis rentrée en octobre. En plus, mon badge d'accès ne fonctionne pas, j'ai un accès restreint dans l'entreprise. Tous mes dossiers m'ont été retirés, je n'ai plus de travail à faire.

- Je vous ai juste enlevé le travail concernant la flotte auto. Et puis qu'est ce que vous me racontez là ? Votre badge fonctionne !

Comme la salariée dément, nous allons vérifier de ce pas à l'entrée du bâtiment, situé à vingt mètres.

Sophie Martin passe son badge plusieurs fois devant l'appareil, qui ne réagit pas. La D.R.H. reconnaît qu'en effet, le badge n'est plus opérationnel.

La décision semble avoir été prise bien avant l'entretien : accès restreint à l'entreprise, salariée dépossédée de sa mission, mails retirés...

Mais surtout, les faits incriminés remontent à largement plus de deux mois : ils datent du mois de mars, nous sommes en novembre. Elle a eu deux mois d'arrêt maladie en raison d'une grossesse difficile, puis un congé maternité jusque début octobre. Le délai imparti de deux mois est largement écoulé. Et un arrêt maladie ne suspend pas ce délai.

De plus, les faits reprochés ont fait l'objet, dicit l'employeur, de

l'envoi d'un courrier au mois de mars. Ils ont donc déjà été sanctionnés. Ils ne peuvent être sanctionnés une deuxième fois.

J'ai bien apprécié le calme du café dans lequel j'avais convié la salariée la dernière fois. En plus, il est plus près de chez moi que celui où je donnais rendez vous d'habitude, il est moins cher, il n'y a quasiment personne en heure creuse. Que demande le peuple ? A partir de dorénavant, et jusqu'à désormais, je ferai mes entretiens préliminaires ici !

Marie Martin est graphiste de mode, elle dessine depuis quelques années vêtements et accessoires pour une marque de luxe connue. Mais même dans le luxe, la mondialisation fait des dégâts parmi le personnel. La cause de l'entretien : motif économique.

27 novembre 9 Heures 30.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, directeur administratif et financier.

- Nous connaissons une baisse du chiffre d'affaires. Nous sommes arrivés à saturation parmi les produits : vêtements, accessoires, etc....

Nous ne disposons pas de marge suffisante pour assurer le lancement de nouveaux produits.

Quatre de nos magasins ont été fermés : un en région parisienne, trois en province.

Le P.A.R.E. anticipé est remis.

Les entretiens préalables à licenciement à motif économiques sont rarement longs. On ne sait si les difficultés financières sont sérieuses, aucun chiffre n'ayant été fourni.

Il semble que cette société d'accessoires de mode ait voulu jouer dans la cour des grands en ouvrant des magasins un peu partout.

La marque n'étant pas leader de son créneau, mais juste une parmi tant d'autres, elle est victime d'un développement trop rapide, ou d'une stratégie hasardeuse.

Coup de fil de mon syndicat : une jeune ingénieur syndiquée est convoquée à un entretien préalable alors qu'elle vient de commencer à distribuer quelques tracts à ses collègues informaticiens. Depuis quelques semaines, la situation se dégrade, il y a même eu des incidents la veille. Elle n'a pas beaucoup dormi, elle est encore sur les nerfs.

5 décembre, 10 heures.

C'est le PDG en personne, monsieur Bernard qui nous reçoit dans son bureau, un petit bureau sans fauteuil ministre, ni tableau au mur. Il est assisté par monsieur Dubois, jeune sous directeur de quelque chose. Il nous propose de nous asseoir autour d'une table ronde.

Ça commence mal :

- je vais vous attaquer pour diffamation ! Car vous avez dit que vous étiez licenciée ; vous vous êtes servie de la soirée d'hier comme d'une plate forme de revendications dit il furieux. Les ingénieurs m'ont appelé pour demander ce qui s'est passé suite à cette soirée. Les incidents d'hier constituent une raison supplémentaire.

- mais venons en aux motifs premiers qui nous ont conduit à cet entretien. Trois motifs. Tout d'abord, une insuffisance professionnelle. Vous étiez stagiaire chez un de nos clients, et, à sa demande, vous avez été embauchée chez nous. Votre période d'essai a été renouvelée. Mais vous vous êtes plainte auprès du client de ce renouvellement de cette période d'essai. Pour éviter de créer des remous avec le client, nous avons mis fin à cette nouvelle période d'essai. La mission devait se finir le 30 juin, mais à notre demande, nous l'avons fait reporter d'un mois. Ensuite, vous vous êtes retrouvée en inter contrat car le client ne voulait plus de vous. Nous vous avons ensuite autorisé à rester chez vous le 18 novembre, ce qui a été ensuite modifié en une dispense de venir à l'entreprise.

- Vous avez déstabilisé le personnel dit il en pointant un doigt accusateur. Nous sommes une jeune société de deux ans à peine, et soixante quinze salariés. Nous ne pouvons pas nous permettre de subir une déstabilisation du personnel avec de la propagande comm...syndicale !

Oups le lapsus !

Il poursuit :

- suite à la convocation pour l'entretien préalable le 24 novembre, nous avons reçu une avalanche de tracts injurieux venant de votre syndicat. J'ai envoyé la convocation à la soirée organisée pour tout le personnel.

Par 8 fois, j'ai envoyé votre fiche de compétence à des clients potentiels, mais je n'ai eu que des retours négatifs. En octobre, nous avons été contacté par 'Aéro-Durand', qui est déjà un de nos clients. Mais les chefs de projets ne veulent pas vous reprendre. Ils ont choisi d'autres prestataires. Après autant de propositions suivies d'échecs, nous considérons que cela est de l'insuffisance professionnelle.

Pendant l'inter contrat, nous vous avons trouvé une occupation : la création d'un logiciel. Malheureusement, rien n'a pu être fait au niveau logiciel, vous n'aviez aucune initiative, le projet a du être arrêté début octobre.

Je vous ai alors demandé de faire l'audit des sites Internet concurrents. On vous a donné une liste de 7 sites. Il n'y a eu aucun site audité, pas de synthèse, pas d'idées, pas d'intérêt pour le travail.

On vous a aussi demandé d'organiser la soirée pour les salariés.

On vous a surpris en train de dormir sur votre clavier d'ordinateur ; vous consommez beaucoup de téléphone. On a entendu quelques unes de vos conversations, c'était d'un vulgaire !

Le dernier motif est la perte de confiance. Le 18 novembre dernier, vous avez procédé à la destruction de documents, ce qui constitue une perte de confiance.

Il y avait un autre salarié en inter contrat aussi, mais il a retrouvé rapidement du travail.

Vous avez déstabilisé le personnel : vous avez fait des envois de mails aux autres ingénieurs.

Concernant la soirée d'hier, c'était une réussite totale ! C'était une réunion ludique, mais lors de cette réunion, vous avez contacté une quarantaine d'ingénieurs et consultants, ce qui a déstabilisé le personnel. Ce n'est que pour des raisons de sécurité que nous vous avons fait évacuer par un vigile. De toutes façons, la soirée était terminée. J'ai essayé de vous arrêter, vous n'arrêtiez pas de dire que vous étiez en préavis de licenciement.

Vient le tour de Marie Martin.

- J'ai été embauchée chez 'Aéro-durand' comme stagiaire, ou j'ai travaillé en langage C, j'ai mené un projet à terme. Ils m'ont proposé de travailler avec eux pendant 12 mois, mais en passant par une S.S.I.I. Le chef de service avec lequel je travaillais s'entendait bien avec vous. Il m'a donné vos coordonnées. A l'époque, votre société n'était pas cliente de ce service, vous n'étiez pas référencée. Fin juin, quand le contrat a été fini, les deux responsables du projet, mademoiselle Lefebvre et monsieur Petit m'ont dit que j'avais fait un bon travail. Ils m'ont proposé de prendre la place de mademoiselle Lefebvre pendant le mois de juillet.

Monsieur Bernard intervient : le mérite est faible ! Vous aviez travaillé au sein d'une grande équipe !

- J'ai travaillé sur le projet 'Groniolk' au sein d'une équipe de trois personnes, poursuit la salariée.

Après mes congés d'août, je suis venue tous les jours ici, mais on ne m'a donné une mission qu'à partir du 26 septembre, avec de nouveaux horaires et l'obligation de rendre un rapport d'activité bi hebdomadaire.

On m'a chargé de développer un logiciel, mais il aurait fallu, pour l'appliquer, modifier le serveur de l'entreprise. Monsieur Dubois ici présent a refusé que l'on modifie le serveur, de sorte que le logiciel n'a pu se faire.

On m'a demandé aussi de réaliser l'audit des sites Internet des concurrents. Le travail a été effectué, je l'ai montré à plein de gens, ils m'ont dit que le travail était bon.

On m'a demandé d'organiser la soirée annuelle, ce que j'ai fait.

Ensuite, n'ayant plus d'activité, on m'a autorisé à rester chez moi. Mais comme je craignais d'être accusée d'avoir abandonné mon poste, j'ai envoyé un courrier pour signifier que je n'abandonnais pas mon poste ; j'ai demandé, non pas qu'on m'autorise à rester chez moi, car je n'avais rien demandé, mais qu'on m'envoie une dispense de venir travailler.

Le 17 novembre, monsieur Dubois m'a dit : « t'inquiète pas, on se quittera en bons termes. » Il m'a proposé un licenciement pour faute grave, en échange de 6000 euros et de prendre des congés. J'ai refusé. Lorsqu'on s'est vu la dernière fois, monsieur Bernard, vous m'avez dit : « vous n'obtiendrez jamais ce qu'on vous donne. C'est depuis ce jour que mon accès Internet ne fonctionne plus. »

Je n'ai jamais déstabilisé le personnel ! Je ne me suis jamais plainte auprès de 'Aéro-durand' à propos du renouvellement de ma période d'essai. Par contre, je n'avais pas reçu de carton d'invitation à la soirée que j'avais organisée. C'est pour ça que je vous ai envoyé un recommandé pour vous demande de m'inviter.

- Compte tenu de votre état d'esprit, j'ai préféré envoyer l'invitation en lettre suivie !

- De plus, je n'ai jamais dormi sur mon lieu de travail, et si j'ai téléphoné, c'est avec mon portable.

- Vous avez détruit des données, vous avez emmené chez vous des documents confidentiels liés à votre travail, comme les rapports d'activité bihebdomadaire, comme l'audit des sites internet. Je vais porter plainte au pénal contre vous !

Il menace avec des mots, mais il est aussi menaçant avec ses bras, ses doigts tendus, parlant très fort.

- je fais comme tout le monde, j'emporte du travail à la maison, et l'audit sur les sites Internet de la concurrence, ça n'a rien de confidentiel. Je reviens sur la soirée d'hier. Je n'ai pas arrêté d'être surveillée par les dirigeants de l'entreprise.

- Je suis simplement allé voir les personnes à qui vous aviez parlé pour leur demander ce que vous leur aviez dit tonne monsieur Bernard. J'ai ensuite demandé à monsieur Dubois de vous faire partir.

- Pourquoi l'avez vous fait partir demandais je ?

- Elle était en train de parler à des gens dans les coursives

extérieures. Est ce que c'est un endroit pour parler ? En plein vent, en plein froid ?

- Monsieur Dubois m'a empoignée par le bras gauche et m'a fait descendre les escaliers de force et m'a jetée dehors. Ils ont appelé les vigiles, qui sont venus et qui m'ont empêché de revenir. Vous étiez présent avec tout votre staff.

La salariée a les larmes aux yeux en évoquant cette scène, elle est au bord des sanglots.

- Le seul qui ait gobé vos salades, c'est monsieur Durand. Mais il est en C.D.D. Sa fin de C.D.D. c'est dans 15 jours. Dans 15 jours il est dehors. A son âge, je lui souhaite de retrouver du travail.

Je vous avais proposé une transaction amiable que vous avez refusée. Tant pis pour vous ajoute-t-il plein de hargne.

Et puis, quand elle allait à certains endroits, les gens se plaignaient. Il y a eu des remontées me glisse-t-il sur le ton de la confiance, l'air faussement outré.

On ne fait pas dans la dentelle et le patronat le plus violent, le plus exploiteur, se montre ici sous son vrai visage.

Les menaces de pénal sont là pour intimider la salariée. Evidemment, rien ne sera fait, car il n'y a pas matière à le faire.

Cette entreprise sort le marteau pour écraser une mouche. Ce sont des méthodes qui datent d'un autre temps, le lapsus (réel) du directeur en témoigne.

Tout ça parce que cette boîte se retrouve avec une salariée en inter contrat, et veut s'en débarrasser à l'économie !

Bonne année !

Ca commence bien, Marie Martin m'appelle le 7 janvier. Elle est assistante commerciale dans une petite boutique qui vend des tentures murales de la région de Brina, en Italie. La pose des tentures est une autre activité de l'entreprise.

- Ils veulent me virer parce que j'arrive en retard un peu trop souvent. Et puis je ne suis pas venue un jour ou deux.

Comment ça ?

Ben le 23 décembre, il y a mon petit frère qui était malade, j'ai prévenu que j'aurai du retard, et puis il est tombé durement malade, je ne suis pas venue les 23,24,26 & 27 décembre.

Comme c'est un gamin, il n'y a pas d'arrêt maladie.

Dès que j'ai reçu cette lettre, je n'ai plus voulu venir. Je suis en arrêt depuis que j'ai reçu la convocation.

On est mal. Ça sent l'abandon de poste à plein nez. Même si la salariée est revenue après, le problème se pose.

13 janvier 10 heures.

Il fait gris, il pleut, l'humeur est maussade car je sens que je vais à l'abattoir assister à la mise à mort de la salariée qui n'a aucun atout, aucune parade.

Nous entrons dans le magasin. Il n'y a que la vendeuse, la patronne (c'est elle qui tient le pantalon) n'est pas là. Le mari non plus. Coup de fil de la vendeuse à la patronne qui se trouve à l'autre magasin qui sert aussi de dépôt.

- Ils arrivent dit la vendeuse après avoir raccroché.

Un quart d'heure après, madame arrive. Elle ne comprend pas tout de suite qui je suis, elle me prend pour un client.

-« Vous êtes ? », me lance t elle.

Explications...elle est gênée :

- Ah ben on n'avait pas prévu que vous veniez, dit elle à la salariée, c'est pour ça qu'on n'était pas là. Comme vous nous aviez demandé votre journée de ce jour il y a trois semaines,

Bien vu ! L'employeur qui reconnaît qu'elle convoque sa salariée en sachant que celle ci avait demandé sa journée.

- J'aurais pu trouver une autre date, explique madame Bernard,

mais il y avait des délais à respecter.

Mouais, comme un ou deux jours après par exemple, cela n'aurait pas gêné. Ah, la mauvaise foi !

Entre-temps, le mari arrive, penaud. Naturel, quoi !

- Nous vous avons convoquée pour vous signifier votre licenciement, articule difficilement madame Bernard.

J'exulte ! Je n'y crois pas ! Elle ose ! Le reste, maintenant, je ne l'entends que de manière lointaine.

- Pour abandon de poste. Vous ne vous êtes pas présentée les 23, 24, etc.

Marie Martin n'ayant rien à répondre, ne répond rien.

Le mari se dandine sur sa chaise, il est très mal à l'aise. Peut être que mon costume cravate en jette, qu'il n'a peut être pas envie que le monsieur en costume cravate se mette à enquêter sur les chantiers qui ne doivent pas employer que de la main d'œuvre déclarée ou je ne sais trop quoi d'autre.

J'en profite. Je regarde autour de moi en balayant le magasin du regard, m'attardant en fronçant le sourcil sur quelque chose au loin.

Il doit être moite. Profitons en.

Pendant ce temps, madame décrit d'une voix mécanique la litanie des innombrables griefs et manquements divers dont la salariée s'est rendue coupable.

- Pour moi, c'est bon, dis je. Y a t il d'autres motifs de licenciement ?

Monsieur mari, soulagé, dit non, avec les mots, avec les mains, avec la tête.

Bon, eh bien on a fini.

Le mari pèse une bonne centaine de kilos de stress en moins, il est content de me voir partir.

Madame, un peu frustrée, aurait aimé continuer à planter ses banderilles sur la salariée. Vengeance ou cruauté ?

La loi fixe un délai de réflexion à l'employeur avant de prendre sa décision. Il ne peut signifier le licenciement que deux jours ouvrables après l'entretien préalable. En l'occurrence, madame, dans sa hargne et son impréparation à cet entretien, a tendu le

bâton pour se faire cogner.
Bonne année en effet !

Qui a dit que l'entreprise était un monde de justice ?

La commerciale qui m'appelle a accompagné un collègue lors d'un entretien préalable au licenciement au mois de novembre. En effet, tout salarié peut se faire accompagner par un salarié de son choix, pour peu que celui ci ou celle ci accepte. Et en assume les conséquences.

- Je suis entrée au mois de mai dernier. J'ai eu droit à quatre mois d'essai. Le turnover est effarant dans cette boîte : on est à peine dix, mais j'ai vu trois commerciaux et une rédactrice se faire licencier. En neuf mois ! Et avant, ça n'arrêtait pas non plus !

Mes problèmes ont commencé en novembre, lorsque j'ai accompagné Laurent lors de son entretien.

- Je sais ce qu'ils vont me dire : que j'ai pas atteint mes objectifs. Mais ils sont inatteignables ! Personne ne les atteint, sauf une collègue qui récupère les nouveaux clients apportés par les précédents commerciaux qui se sont faits jetés.

21 janvier 14 heures.

Nous sommes reçus par madame Bernard. C'est une surprise pour elle de me voir car, d'habitude, les salariés licenciés ne se font pas accompagner par un conseiller.

- Vos objectifs ne sont pas remplis, et ce qui est vendu l'est avec une marge très basse.

- Les objectifs ne sont pas réalisables rétorque la salariée. Qui donc les atteint ici ? Par contre, je vois que vous ne prenez pas en compte ce que j'ai vendu pour les collègues ni ce que mes collègues ont vendu pour moi. Je rappelle que j'ai débuté par un fichier client inexistant, puisque c'est Monique qui récupère tous les anciens clients de tous les commerciaux qui sont passés avant.

Madame Bernard ne se démet pas de son sourire.

- Et c'est uniquement par la prospection que j'ai construit mon fichier client, ajoute la salariée. Quant aux marges, tous les commerciaux ici font des remises, tellement les prix sont

irréalistes. C'est la politique de la maison. Faire des gros prix, puis proposer des remises aux clients. Des remises qui vont régulièrement à 50%. Qui y croit encore à vos prix ? De toutes façons, c'est un travail d'équipe : on ne peut juger individuellement le chiffre d'affaires.

Trop facile !

Il suffit de placer l'objectif tellement haut pour que personne n'y arrive. Mais un contrat se doit d'être exécuté de bonne foi. Et il appartient à l'employeur de démontrer que l'objectif est atteignable, en cas de contestation. Le meilleur moyen d'en avoir le cœur net est de comparer avec les autres commerciaux qui bénéficient des mêmes conditions.

Un contrat de qualif ! Tiens, c'est la première fois que je vois ça. Je m'en vais m'enquérir de l'environnement de ce type de contrat sur mon code du travail. C'est en fait un contrat à durée déterminée, de 12 ou 24 mois en général. Une partie du temps, le salarié va suivre des cours dans un organisme de formation, l'autre partie, il travaille dans l'entreprise.

Dans le cas présent, il s'agit d'une secrétaire polyvalente qui travaille depuis octobre chez monsieur Bernard, entrepreneur du bâtiment. Elle est salariée unique, et la boîte l'est aussi.

- J'ai découvert qu'il ne payait pas les ASSEDIC, qu'il n'est pas inscrit au registre des métiers, qu'il n'a pas d'assurance décennale pour les chantiers qu'il effectue. Pour payer le chantier, le donneur d'ordre vient de conditionner le paiement en échange de l'assurance décennale sur les travaux effectués. Il est dans la merde, car il n'avait pas prévu ça : il n'a pas d'assurance. Alors il est en train de négocier pour en avoir une.

Il n'a plus de chantier depuis 3 mois. Il veut fermer la boîte pour ouvrir une boulangerie.

L'organisme de formation, c'est du bidon. On n'y apprend rien, les formateurs sont nuls ou absents.

Toutes mes copines de formation ont été embauchées par des entreprises du bâtiment. On y est payées 75 % du SMIC seulement. Le patron, il ne paye pas de cotisations !

On a toutes des problèmes. Les boîtes sont bancales. On ne m'y reprendra plus, je ne veux plus travailler dans des entreprises du bâtiment.

Je me doute que l'employeur n'est pas au courant qu'on ne procède pas à un licenciement, mais à une rupture anticipée de contrat à durée déterminée.

9 février 14 heures.

- Je n'ai plus de chantier depuis 3 mois se plaint monsieur Bernard. Je ne peux plus garder la salariée. Tu pourras quitter ton poste à la fin de la semaine.

C'est laconique. De plus, il ne nous appartient pas de s'interroger devant lui de ses tracas vis-à-vis des divers organismes professionnels.

On ne peut interrompre un CDD qu'au motif de faute grave, même dans le cas d'un contrat de qualification. L'arrêt de la société au motif économique n'est pas valable. La salariée aura beau jeu de réclamer le paiement de son contrat jusqu'au bout (fin août) aux prud'hommes.

Par contre, en tant que conseiller du salarié, une circulaire ministérielle de 1991 m'interdit de contacter l'inspection du travail en cas de constatation, lors d'une mission, d'une situation non conforme à la loi.

Je ne dois donc pas avertir l'inspection du travail qu'une société emploie du personnel alors qu'elle n'est pas inscrite au registre des métiers. Pas plus sur le fait qu'une salariée n'ait pas été déclarée à l'URSSAF ou à l'ASSEDIC. Cette situation n'est pas rare, cela était le cas aussi lors du 25ème entretien.

La salariée a retrouvé du travail assez rapidement. La même fonction, dans une autre entreprise du bâtiment. Elle a encore connu des problèmes.

Deux contrats de qualif à la suite, incroyable.

Cette fois, c'est dû à une faute grave, la salariée est mise à pied.

- Je me suis fait jeter de mon centre de formation dit Marie Martin, à peine 20 ans. Je me suis battue avec une autre fille. Dans sa banlieue, ce genre de choses n'est pas rare.

13 février 10 heures.

Monsieur Bernard nous reçoit. Il montre un courrier du centre de formation.

- Nous ne pouvons admettre ce genre de choses. De plus, ton contrat avec nous n'est dû que parce que tu es en formation. Plus de formation, plus de contrat de travail.

L'employeur commence à paternaliser à outrance la jeune salariée. Tu verras..., tu comprendras..., c'est pour ton bien..., tu n'es pas bête, tu t'en sortiras..., tu dois apprendre à...

Tout cela a l'air de passer un peu loin au-dessus de la tête de la jeune secrétaire.

- Tu recevras par courrier les documents liés au licenciement.

En cherchant bien, j'ai fini par trouver dans cette meule de foin l'aiguille salvatrice : elle ne partira pas les mains vides.

Marie Martin avait subi un entretien préalable dans son centre de formation. La décision d'exclusion de ce centre était datée du jour de l'entretien.

Or, un centre de formation ne doit donner sa décision qu'un jour franc après l'entretien. Parfois, la nuit porte conseil, on peut changer de décision et, tu verras, patron, tu comprendras.... C'est pour ton bien ce jour franc....

Encore une société d'informatique ! Dans le cas présent, c'est une toute petite société, moins de 10 salariés, dont aucun en prestation, tous travaillent sur place. Jean Martin a un peu de rancœur : il avait accepté de venir de sa région pour travailler ici, il y a un peu moins de trois ans. Sa mission : créer des sites Internet, des animations, des graphismes.

Il lui manque encore quelques mois pour avoir trois ans d'activité qui lui permettront de faire valider ses acquis professionnels.

S'ils ont des difficultés économiques, alors pourquoi ont ils encore embauché il y a deux mois ?

17 février 11 heures.

C'est une maison de ville aménagée en local de bureau. On se croirait chez des gens, avec cet escalier face à l'entrée, le papier peint au mur...

Le salarié vient me chercher à l'accueil.

Monsieur Bernard, la trentaine, nous reçoit, il est assisté de son associé, monsieur Dubois. Leur société va mal, un gros client a été perdu, leur dernier projet n'a pas été vendu, repoussé sans cesse par un client exigeant, ne sachant pas ce qu'il veut, ou en difficulté aussi.

- Nous avons une dette sociale de 50000 euros, c'est trop pour l'entreprise, nous avons un arriéré d'URSSAF.

Je demande quel est le montant du capital de l'entreprise.

- 25000 euros.

Je m'étonne car, en théorie, lorsque la dette sociale atteint les 50 % du capital, il y a redressement. Alors quatre fois plus que le seuil d'alerte...

Les deux associés acquiescent : les limites ont été quelques peu dépassées.

- On avait des projets, on croyait toujours que cela allait s'améliorer. Je pense que nous allons en redressement judiciaire.

La dernière embauche ? La salariée effectue un tout autre travail que Jean Martin ne peut réaliser : de la programmation.

La validation des acquis ? L'employeur fera un certificat qui permettra au salarié de se vendre plus facilement.

Il y avait effectivement des difficultés économiques sérieuses. Les deux jeunes dirigeants ont sans doute été trop confiants, trop fougueux, trop enthousiastes...

Reste qu'une tentative de reclassement vis à vis des clients et des fournisseurs aurait été envisageable.

A quoi bon attaquer aux prud'hommes pour ce point ? Six mois après, l'entreprise avait fermé ses portes.

Un salarié qui a obtenu son emploi par l'intermédiaire de sa famille est toujours dans une situation délicate. Jean Martin est comptable dans une société de bâtiment, il a obtenu ce poste par l'intermédiaire de son oncle, qui est client de l'employeur.

- Les problèmes ont commencé avec l'arrivée du nouveau directeur. Le climat s'est dégradé rapidement. Je m'occupe aussi de l'informatique. Comme il y a un accès à Internet, j'ai installé un client peer-to-peer, je fais du téléchargement, des films, de la musique, des logiciels, etc.... tous les administratifs en profitent. Pour emmener tout ça chez eux, je grave les logiciels sur des CD de la boîte. Le directeur s'est aperçu de la consommation anormale de CD...Mais il n'est pas au courant des téléchargements.

19 février 9h30.

Monsieur Bernard nous reçoit dans son gigantesque bureau.

- Jean Martin est de la famille de l'un de mes plus fidèles clients. C'est entre autre pour ça que je l'ai embauché. Les problèmes sont arrivés lorsque j'ai embauché un directeur qui sera appelé à me remplacer un jour. Je reconnais qu'avec lui les rapports peuvent être difficiles, d'autres que Jean Martin ont eu quelques altercations avec lui.

Avec le temps, vous vous êtes mis à vous menacer...vous insulter...Ce climat est devenu intolérable. J'ai pris la décision de me séparer de Jean Martin. Il ne m'a pas laissé le choix de me séparer de lui.

Cette manie de me parler sans s'adresser au salarié, de ne pas le regarder sauf à lui adresser un regard furtif de temps en temps, n'est pas habituelle. Il parle de son salarié à la troisième personne. Il ne s'adresse pas à lui. S'il admet de se justifier devant autrui, il en profite pour le mépriser en ne lui adressant pas la parole.

-Je souhaite une séparation à l'amiable dit il.

J'ai commandé 200 CDROM, il n'en reste plus que 40. Comment ça se fait ?

- Les métresseurs, les clients, les chargés d'affaires avaient besoin de photos de chantiers, d'immeubles, cela leur était envoyé par CDROM. En plus, l'armoire à CD a été fracturée il y a quelques mois...n'importe qui pouvait se servir.

En fait, l'employeur est inquiet : il a peur que le salarié ait copié toute la comptabilité sur les CDROM, et s'en serve à des fins malhonnêtes, ou les donne à la justice, pourquoi pas ? Après tout, on a entendu suffisamment 'd'affaires' liées à l'immobilier, à des fausses factures,...

Qu'a donc à craindre ce chef d'entreprise ?

Face aux soupçons, Jean Martin a beau affirmer qu'il n'a pas effectué de copies de la compta, l'employeur est méfiant.

- En cas de problème, je sortirai mon bazooka !

Devant ma stupéfaction, l'employeur explique que c'est une façon de parler.

Apparemment, le bâtiment va : pas de difficulté économique, beaux locaux, employeur prêt à négocier...

Ce sera d'autant plus facile à négocier que l'employeur a déjà donné son accord, et qu'il a eu la maladresse de dire qu'il avait déjà pris sa décision. Mais il ne faut pas espérer le Pérou : la famille est cliente de la société de l'employeur...

Un employeur a-t-il le droit de licencier un salarié parce que celui-ci a déménagé ?

Lorsqu'il a commencé à travailler en juin dernier pour la société 'Dupuis-nettoyage', le salarié habitait à Neuilly-le-Château. Les chantiers n'étaient distants que de 20 kilomètres grand maximum. L'employeur lui a donc confié une Clio de fonction pour lui permettre de commencer les chantiers tôt le matin, bien avant l'arrivée des employés des bureaux.

Depuis qu'il a déménagé à Villeneuve-le-Bois, le salarié plait nettement moins à son employeur. Pensez donc ! Villeneuve-le-Bois est à 50 kilomètres. La facture en gasoil revient cher à la société. Aussi, dès qu'il a eu un arrêt maladie, l'employeur s'est dépêché de lui trouver un remplaçant, et, 10 jours après, de lui demander de rendre le véhicule. Comment se rendre à 6 heures le matin sur le chantier avec le matériel, sans la voiture ?

25 février 10 heures.

Monsieur Bernard nous reçoit dans son bureau. La baie vitrée derrière lui est immense, la vue porte loin, d'autant que nous sommes au deuxième étage. Ça doit taper en été : c'est plein sud.

- Vous avez été embauché parce que vous habitiez à côté des chantiers, à Neuilly-le-Château. Mais j'ai noté une détérioration de votre travail depuis votre déménagement. C'est normal, c'est un travail qui est dur, avec des horaires décalés, alors si en plus vous avez beaucoup de route à faire, je comprends que ça soit fatigant...

Des clients nous ont écrit. Ils disent que votre travail se détériore de jour en jour. Par exemple, le client 'Dupuis-système', se plaint de travail mal fait. Vous ne passez pas l'aspirateur...

- Je passe ou je peux, chez 'Dupuis-système', ils ont déménagé, il y a des casiers par terre partout, on peut à peine passer, comment voulez-vous que je fasse ?

Par contre, je n'ai pas eu ma fiche de paye de janvier, je n'ai pas pu me faire rembourser mon arrêt maladie par la Sécu, ils n'ont

pas voulu.

L'employeur dit que les documents lui seront envoyés en fin de semaine.

- Quant au préavis, il sera effectué en binôme, avec l'autre salarié...

Une jurisprudence de la Cour de Cassation en faveur des employeurs se retourne contre eux !

En effet, la Cour avait jugé que la notion de 'bassin d'emploi' permettait à un employeur de changer le lieu de travail sans que cela puisse apparaître comme une modification du contrat de travail. En retour, le salarié pouvait déménager en restant dans le même 'bassin d'emploi'. Son employeur ne pouvait lui reprocher d'avoir changé de lieu de résidence. Pourquoi appeler les salariés à la mobilité pour le leur reprocher ensuite ?

Au demeurant, l'employeur sait déjà que le salarié effectuera son préavis. Il a donc déjà pris sa décision. Licenciement contestable donc...

Encore ! Mais ça fait la quatrième fois que l'on m'appelle dans cette boîte !

Après l'entretien 19, 39 et 44, encore une salariée qui m'appelle. Entre temps, l'entreprise a changé de nom, passant de 'Dupuis-publicité' à 'Pub-Dupuis'.

Catherine Garcia est infographe, avec une ancienneté certaine dans l'entreprise. Son responsable hiérarchique lui a reproché un manque d'autonomie.

Et pour cause : depuis qu'on lui a changé sa mission, elle n'a pas eu la formation nécessaire.

- J'ai demandé une formation sur PHOTOSHOP et ILLUSTRATOR. Je n'ai rien eu. Ils ont organisé le déménagement du service au dernier moment. On a intégré un étage où on ne connaissait personne. On n'a pas été présentés, on nous a juste dit de nous installer là. Les salariés qui étaient déjà là n'étaient pas au courant. Certains postes que nous devons occuper étaient déjà occupés par d'autres salariés.

Maintenant, c'est la prison : on nous interdit de mettre des posters au mur, pas de décor, pas de plante verte, un nouveau travail, une nouvelle façon de travailler, comme je ne sais pas à qui m'adresser, je suis obligée de demander. On ne me donne aucune information et après on me reproche mon manque d'autonomie !

1er mars, 15 heures.

C'est encore madame Bernard qui s'y colle, mais elle se fera assister de Jacques Roux, responsable commercial.

C'est lui qui ouvre le bal en énumérant les reproches à la salariée. J'ai vraiment l'impression que le licenciement est une initiation obligatoire pour l'apprenti cadre, un rituel d'intronisation pour une entrée réussie au club des 'managers'. Un peu comme la prison pour la pègre, il faut sacrifier un subordonné pour mériter le respect des autres dirigeants.

- Je vous reproche un manque de fiabilité et de rigueur, un problème de comportement, un manque d'indépendance et de

fiabilité.

- Vous avez dit deux fois 'manque de fiabilité'.

Ma remarque a du agacer.

- Sur la fiabilité et le manque de rigueur, j'ai constaté des erreurs. Par exemple, sur le dossier 'Dupuis-auto', il y a eu gravure de 250 CDROM. Mais une erreur a été commise : un 'ton direct' est resté. La vérification a été réalisée à posteriori par quelqu'un d'autre, il a fallu graver les CD de nouveau, d'où retard et un surcoût de 600 euros. Vous avez décidé de faire directement les CD sans commander une épreuve de vérification. Toujours chez 'Dupuis-auto', un fichier a été envoyé en retard sur le publi-reportage.

Autre exemple : le dossier 'Dupuis-Assur'. Il manquait des images en haute définition, donc il a fallu refaire la photogravure un samedi et un dimanche.

Vous avez aussi un problème de comportement : je constate un manque d'implication. Une fois, vous avez quitté une réunion parce que c'était la fin de vos horaires de journée. Je rappelle que vous avez le statut de cadre, et qu'à ce titre, vous ne devez pas compter vos heures.

Et puis, il y a ce manque d'autonomie : vous ne pouvez pas boucler un dossier toute seule. Le dossier 'Dupuis-chimie' a été donné à votre collègue Daniel, car il était trop lourd pour vous.

Lors de la fixation des objectifs pour cette année, nous vous avions demandé d'être plus à cheval sur les horaires, d'être plus à l'écoute, d'être moins dans la réaction et plus dans l'analyse.

Lors d'une fête organisée par l'entreprise, vous avez eu un comportement peu responsable, vous avez été absente le lendemain matin.

Au tour de la salariée de répondre :

- Sur le dossier 'Dupuis-auto' ce n'est pas moi qui étais chargée de la gravure et ce n'est pas moi qui ai décidé de commander les CD au lieu des épreuves de vérification.

- Je ne savais pas commente monsieur Roux.

- Pour 'Dupuis-assur', j'ai fait uniquement le départ gravure, et rien d'autre. Je n'avais pas l'information que le photographe n'avait pas les images haute définition.

Quant au publi-reportage, je ne me suis pas occupée de ce dossier, c'est Daniel qui s'en est occupé, je n'ai jamais eu le

moindre retour de quoi que ce soit à ce sujet.

La réunion.... j'avais demandé à Michel si je pouvais sortir avant, il avait donné son accord. Mais on me l'a ensuite reproché lors de l'entretien annuel. J'en avais tenu compte, et cela ne s'était pas reproduit.

Quand on m'a changé de service, je n'ai jamais caché que j'avais besoin d'une mise à niveau sur certains logiciels comme PHOTOSHOP ou ILLUSTRATOR. Je l'ai demandée le 21 janvier.

- C'est vrai commente monsieur ROUX en regardant un document.

- Mais on ne vous reproche pas de ne pas savoir assure la DRH d'un ton doucereux.

La salariée poursuit : 'Dupuis-chimie'...je n'étais pas formée sur ce type de travail, je faisais de la publicité, pas de la presse. Il est plus rapide de confier le dossier en entier à quelqu'un qui le maîtrise qu'à deux personnes dont une ne connaît pas le dossier par cœur...

André MOREAU m'avait assuré que j'aurais un temps d'adaptation au sein de mes nouvelles fonctions. J'ai du apprendre sur le tas. C'est un nouveau métier pour moi.

- Vous avez parlé d'une 'attitude peu responsable' au début de l'entretien, rappelai je à monsieur ROUX... je voudrais plus de précisions...

- Nous avons organisé une soirée, Catherine a été malade, n'est pas venue le lendemain, vous n'avez prévenu personne....

- Si ! J'ai prévenu Daniel. C'est le seul collègue dont j'ai le numéro de téléphone.

- En fait, conclut la DRH, on vous reproche un état d'esprit....

Un état d'esprit ? Mais ce n'est pas un motif de licenciement, ça...

Reprocher à une salariée d'avoir eu une 'attitude peu responsable' lors d'une soirée est digne de Tartuffe... car qui a

commandé les bouteilles ?

Encore une fois, le véritable motif est ailleurs. On vire les anciens car ils coûtent plus cher, il faut les former, ils sont moins malléables, moins corvéables. On se privera donc d'expérience au nom de la rentabilité.

Coup de fil d'une assistante sociale : pouvez-vous assister une salariée à un entretien préalable au licenciement ?

Marie Martin est femme de ménage dans un hôtel, mais elle parle très mal le français, et elle est actuellement hébergée dans un foyer, d'où l'aide de l'assistante sociale.

- Madame Martin n'a pas reçu sa fiche de paye de janvier...

8 mars, 17 heures.

Monsieur Bernard est présent, mais comme il ne veut pas nous recevoir dans son bureau, il nous emmène dans la salle de restaurant où, malgré l'heure peu avancée, les tables sont déjà aménagées.

- Le 29 janvier dernier, un client s'est plaint d'avoir trouvé des cheveux dans sa baignoire, des cheveux de femme. Je vous en ai fait la remarque lorsque vous avez pris votre service. Et là, vous avez nié, mais surtout vous avez fait un scandale, vous avez hurlé, alors qu'on était à l'accueil. Vous oubliez systématiquement de faire toutes les chambres. Vous m'avez répondu que c'était de l'acharnement !

- Je n'ai pas fait de scandale à la réception. Vous ne m'avez pas dit bonjour quand je suis arrivée, vous étiez énervé. Vous dites qu'il est resté des cheveux dans l'évacuation de la baignoire, mais les cheveux ne peuvent pas rester car il n'y a pas de grille qui peut bloquer les cheveux, comme sur les douches. Je vérifie toujours mon travail. Si je travaillais mal, vous ne m'auriez pas emmenée deux fois chez vous pour faire le ménage. Vous m'avez emmenée en voiture.

- Ce n'est pas vrai répond monsieur Bernard.

Puis il remet la fiche de paye de janvier en main propre à la salariée.

- Je vous l'avais envoyée directement mais comme vous pouvez le voir, l'enveloppe est revenue avec marqué 'N.P.A.I.'

dessus.

Pourquoi a t il attendu l'entretien préalable pour donner la fiche de paye ?

C'est bien dommage que la salariée ne se soit plus souvenue de l'adresse de son patron, ni de l'agencement de son intérieur... La description précise l'aurait vraiment mis mal à l'aise. Comment reprocher à la salariée de 'systématiquement' mal faire son travail, et de l'utiliser pour ses propres services ?

Il n'y a rien de plus révoltant que de payer pour une faute que l'on n'a pas commise.

Marie Martin travaille à mi-temps dans deux entreprises, le matin en tant que commis de cuisine dans une cantine scolaire, l'après-midi dans un supermarché de quartier. Une de ses collègues du matin l'a prise en grippe au point de venir l'ennuyer dans le magasin : agression verbale dégénérant rapidement : la salariée s'est fait mordre au pouce....

Depuis, elle est en mise à pied.

9 mars, 15 heures.

Nous poireautons une demi-heure avant l'arrivée du responsable du magasin. Le seul bureau qui existe est un recoin de la réserve, grand de deux mètres carrés. Il sert actuellement de vestiaire. Il demande donc à deux employés de virer les manteaux qui sont déposés sur des cartons poussiéreux de la réserve. Pour donner le change, pendant cette opération, il dit à la cantonade qu'il vient de commander un portemanteau pour ce local.

Nous entrons dans le local. Deux chaises, pas de place pour une troisième. Je rôle :

- Comment peut-on faire un entretien convenable à trois dans deux mètres carrés ?

- Il n'y a pas d'autre local fermé, constate, désolé, monsieur Bernard.

- L'entretien ne peut avoir lieu dans ces conditions.

- Nous avons un autre magasin à Villeneuve-le-bois. Mais je n'ai que deux places dans la voiture, c'est une commerciale.

- Je suis en scooter, je peux donc me rendre au magasin.

Après le transport de justice, voici le transport d'entretien préalable. Heureusement, Villeneuve-le-bois est toujours sur mon département, je peux donc assister la salariée. (Mon mandat est départemental).

Dix minutes après, nous sommes au magasin de Villeneuve-le-bois. C'est la salle de pause qui servira de local.

- Il y a eu une altercation violente entre vous et une personne qui était dans le magasin, d'où la mise à pied. Je suis présent aujourd'hui pour écouter votre version.

- J'étais au rayon crèmerie, sur un escabeau, en train de mettre des produits en rayon, quand je me suis fait insulter par une personne. Elle m'a dit « moi ici je peux faire ce que je veux, je suis cliente, toi tu ne peux rien faire ». Je lui ai demandé de me laisser tranquille. Sa sœur est arrivée. Elle a carrément enlevé sa veste. Elle s'installait quoi ! C'était prémédité ce qu'elles faisaient !

Je suis descendue de l'escabeau, je suis allée à la caisse et j'ai demandé à Nathalie d'appeler Michel. (Michel est le gérant, c'est le cadre qui représente l'employeur dans le magasin.)

- Je n'ai pas eu le temps de m'enfuir en réserve, elle m'avait mordu au pouce. Je n'ai frappé personne et il y a deux salariés qui ont été témoins de ça.

- J'ai demandé aux salariés de témoigner. Ils m'ont tous dit qu'ils n'avaient rien vu.

- Il y a forcément des témoins puisque j'ai demandé à Nathalie d'appeler Michel ! Monique était à côté de moi. Sur la lettre de convocation, c'est écrit que je me suis battue. Ce n'est pas vrai. Je ne veux pas qu'on mette ça.

- Une cliente du magasin s'est présentée pour témoigner. Je lui ai demandé de me remplir une attestation.

- Les deux personnes qui ont participé à l'altercation ont-elles déposé plainte ou envoyé un courrier au magasin demandais je ?

- Non, pas à ma connaissance.

- Acceptez-vous de donner une copie de cette attestation à la police, puisqu'une plainte a été déposée, et qu'une enquête est en cours ?

- Non, je ne le ferai pas, je n'ai pas le temps.

Je demande quand même à la salariée de donner les coordonnées de l'officier de police qui est en charge de l'enquête à l'employeur, qui le note.

- Prendrez-vous votre décision avant ou après le résultat de

l'enquête ?

- La décision appartient à la D.R.H. me répond-t-il.

- Pourquoi y a t il eu mise à pied ?

- il y a eu une altercation, alors comme je ne sais pas ce qui s'est passé, il est de mon devoir de mettre la salariée à pied. Les deux personnes qui sont venues faire l'altercation ont dit « on fait nos courses à Neuilly-le-Château habituellement, mais comme on sait que tu es là, on viendra dans le magasin ». Ce ne sont pas des clientes, elles ne sont pas venues pour acheter. Vous êtes un bon élément, on ne va pas prendre le risque de vous garder, car sinon, elles vont revenir. Même ce magasin où nous sommes est encore trop près. Nos autres magasins sont vraiment trop loin, et comme vous êtes à mi-temps, vous n'aurez pas le temps d'aller jusqu'au magasin.

La justice ? Le patronat s'en moque ! Il préfère virer un bon élément pour ne plus avoir de problèmes plutôt que de protéger ses salariés ! Il n'a, soit disant, pas le temps d'adresser à la police une copie de l'attestation de la cliente. Si l'attestation est défavorable à la salariée, il s'en servira contre elle, si elle est favorable, il ne s'en servira pas. Quelle lâcheté ! Tant qu'on ne touche pas à la marchandise, la direction ne dit rien. Qu'on lui vole un yaourt, et on entendra gémir le marchand pendant des heures, et il se tordra dans tous les sens pour tenter d'apitoyer. Nous sommes dans une société dans laquelle un bien est plus important qu'un être humain. C'est un signe qui ne trompe pas.

Un licenciement économique, mais la comptable l'a plutôt de travers, car la boîte ne va pas si mal, et le directeur vient de s'attribuer une augmentation conséquente. Comme c'est elle qui fait les payes, elle est au courant.

Elle est entrée il y a un an et demi comme comptable, puis l'entreprise s'est fait rachetée, une autre entreprise a rejoint le groupe six mois plus tard.

10 mars, 15 heures.

La comptable m'attend à l'accueil. Nous montons à l'étage. Nous sommes reçus par monsieur Bernard, directeur général, assisté de madame Dubois, directrice administrative et financière du groupe.

Le directeur général me donne sa carte, à l'en-tête d'une autre société du groupe.

- Il y a eu un regroupement des pôles de gestion des entreprises dans nos bâtiments. La société dans laquelle vous travailliez a été rachetée l'année dernière, et il y avait deux comptables : un cadre et un non cadre, vous même. Notre groupe compte désormais cinq sociétés, avec quatre comptables confirmés, une comptable, et une assistante. Nous n'avons pas besoin d'autant de monde. Nous avons juste besoin d'une personne pour effectuer la saisie.

C'est vous qui avez été choisie car vous êtes la moins ancienne parmi vos collègues, et que vous avez refusé le poste de saisie que nous vous avons proposé.

Votre préavis sera effectué, mais vous aurez la possibilité de prendre deux heures par jour pour votre recherche d'emploi. Comme vous habitez loin, vous pourrez cumuler vos heures pour prendre une journée.

Monsieur est trop bon.

Nul ne sait si le poste de saisie qui a été proposé l'a été dans de bonnes conditions : propositions écrite avec description précise

du poste. L'employeur n'a pas recherché d'autre tentative de reclassement, notamment chez les clients, les fournisseurs, dans le groupe le cas échéant.

La salariée, qui l'a mauvaise, saura s'en souvenir...

Tiens, revoilà la même société que celle de l'entretien 41 ! Mais le nom a changé un peu. D.I.S., 'Dupuis-Informatik-Services' s'est mue en 'Dupuis-Informatik-Telecom'.

29 mars, 9h30.

C'est madame Petit qui nous reçoit. Elle est... assistante commerciale, et totalement paumée face à ce qui lui arrive. Hésitante, tremblante, ne sachant trop quoi dire. Après l'homme de paille, voici la femme de paille. Elle l'avoue elle même : elle n'a aucun rôle de direction. Mais elle nous apprend qu'elle a déjà effectué deux entretiens pour les collègues de la salariée.

Ce qui ne m'étonne pas car à mon dernier passage j'avais appris que le véritable employeur était interdit de gestion, créait des entreprises avec autant de facilité qu'un nuage noir donne de la pluie. Un rythme de vie totalement accéléré, toutes ces sociétés naissaient, vivaient et mourraient en un temps record, laissant au passage un sillage de dettes et de déconvenues.

- Vous n'êtes jamais venue travailler chez nous depuis que nous avons racheté l'entreprise dans laquelle vous travailliez, fin novembre...

Et pour cause ! La salariée est handicapée, ne se déplace que difficilement. Alors avec deux heures de trajet aller minimum, et deux étages sans ascenseur, il ne faut pas attendre des miracles.

- Je n'ai reçu aucun document de la part de mon nouvel employeur depuis janvier, aucune fiche de paie, aucun avenant à mon contrat. Je vous ai envoyé mon arrêt maladie, je ne peux plus me faire rembourser.

- Nous n'avons jamais rien reçu...

Ce groupe rachète pour une poignée de riz des petites boîtes à l'agonie, le plus souvent en redressement ou en liquidation judiciaire. La seule chose qui l'intéresse : le fichier clients. Le

reste, il jette.

C'est incroyable le nombre d'employeurs qui ne reçoivent pas les arrêts maladie quelques semaines avant l'entretien préalable au licenciement...

Bon, il faut que je fasse vite ! J'ai un entretien à onze heures à moins d'un kilomètre. Heureusement, les licenciements 'éco' sont toujours rapides !

L'ambulancier est en arrêt de travail depuis quelques mois. Comme il a eu un accident du travail il y a quelques années, le médecin du travail a restreint son poste, l'interdisant du port de charges lourdes. Il est désormais conducteur V.S.L. (véhicule sanitaire léger).

La société qui l'emploie est en train d'être vendue.

29 mars 11 heures.

J'arrive de mon entretien précédent, juste à l'heure.

La vente de la société est vraiment bien avancée : il ne reste plus dans le local qu'une table et trois chaises.

Monsieur Bernard constate que les absences du salarié perturbent la bonne marche de l'entreprise.

Les arrêts maladie se succèdent en effet les uns aux autres.

- Je rappelle aussi que vous avez été absent les 24 mars et 5 mai il y a deux ans, cela fait aussi partie de l'historique.
- Nous nous sommes rencontrés le 5 février dernier, commence le salarié, dans les locaux de Neuilly-le-Château, vous m'aviez parlé d'un licenciement économique, que la société était sur le point d'être vendue, mais sans l'activité V.S.L.
- Seul le fonds de commerce serait cédé, mais pas la société. Pour le moment, rien n'est concrétisé. Vous êtes le seul salarié restant, car tous vos collègues ont été réembauchés par mon autre société.

L'absence d'un salarié pour cause de maladie, qui dure au point de perturber l'entreprise est hélas un motif valable. Surtout si l'entreprise est contrainte d'embaucher quelqu'un d'autre à la place.

Un commercial est-il responsable de l'échec d'un lancement d'un produit ?

Marie Martin a été embauchée en septembre en tant que technico-commerciale pour vendre auprès des entreprises des prestations informatiques délocalisées. En clair, du service informatique à prix cassé, réalisé dans un pays du tiers monde. L'objectif n'a pas été atteint, la sanction tombe.

30 mars 10 heures.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, jeune chef d'entreprise venant du pays dans lequel devraient être réalisés les contrats. Son bureau est encombré de journaux informatiques, économiques, de lourds manuels de programmation, de documents divers.

Il s'exprime lentement en articulant fortement. Les mots sont précis et recherchés. Le souci de trouver les descriptifs les plus objectivement fidèles à sa pensée est présent.

- L'objectif qui vous avait été attribué a été repoussé de trois mois. Fin décembre, nous aurions dû faire le bilan.

La salariée se montre assez agressive, surtout comparé à son employeur.

- L'objectif n'était pas atteignable ! C'est toi qui l'as fixé.

Il est par ailleurs difficile de juger de ces propos, d'autant plus qu'elle est la seule commerciale. Aucune comparaison n'est possible. Elle poursuit :

- La prospection continue, même si le retour est largement négatif, avec seulement 2 % de retour positif. Nous restons loin des 10 % attendus.

- Le travail de prospection a été mal fait. Vous avez passé des coups de fil même pendant les vacances de février. Le centre d'appels à qui vous avez confié le travail de prospection a fait du travail de mauvaise qualité. Il fallait mettre les deux sociétés de phoning en concurrence.

- J'ai arrêté de travailler avec 'Dupuis-phoning'. Là, depuis que j'ai confié le travail à 'Dup-Tel', ils m'appellent tous les jours pour faire le point...

Et puis tu m'as donné au départ une cible restreinte : deux départements seulement. Il n'y avait pas plus de 200 sociétés dans la cible ! Et puis, tu n'as finalisé le produit qu'au mois de décembre. La rédaction de la fiche produit n'a eu lieu qu'au mois de janvier.

- Il y avait largement de quoi faire ! Toutes les sociétés de plus de 50 salariés...

J'ai engagé des frais, j'ai un retour nul...

La première expérience professionnelle de cette jeune commerciale a rapidement mal tourné. Un lancement de produit est toujours délicat, surtout quand la société qui vient de se créer n'a pas de fichier client ni d'expérience.

Erreur de stratégie de l'employeur ? Le produit a-t-il toutes les qualités requises pour se faire sa place sur le marché ? Manque de professionnalisme de la salariée ? Pouvait on attendre plus de la part d'une salariée sans expérience ?

Il est facile pour l'employeur de se défausser sur la salariée.

La caissière est convoquée dans un magasin situé à trois cents mètres de chez moi. Mais je n'y mets jamais les pieds car j'en ai un plus proche et le dénivelé pour m'y rendre est moins agressif.

- Ils m'ont mis à pied parce qu'il y a un trou de 130 euros dans la caisse.

31 mars 10 heures.

Le bureau du directeur se trouve au dessus du magasin, à côté de la réserve. Rien n'est rangé, c'est crasseux, du bric-à-brac partout, des papiers empilés sur le bureau.

Deux pour le prix d'un. Deux directeurs, monsieur Bernard, la trentaine, et monsieur Petit, proche de la retraite, le visage marqué.

- Nous vous reprochons une erreur de caisse assez grave. Le fonctionnement de la caisse a changé il y a trois semaines. Avant, chaque caissière se refillait la même caisse pendant la journée, donc à la fin de la semaine, impossible de savoir d'ou venaient le trou quand il y en avait un. Mais maintenant, chaque caissière a la sienne.

Vous avez déjà eu d'autres avertissements, il y a beaucoup de choses qui font qu'on en est arrivé là.

Monsieur Petit intervient : il y a eu des altercations, et ça a dégénéré. Des clients se sont plaints de vous. Il y a un manque de correction vis-à-vis de la clientèle et du personnel. Nous, on doit respecter le client.

- La seule cliente qui se soit plainte est la femme du poissonnier ; elle avait dit que j'avais critiqué le poisson. Ce n'est pas vrai. En plus, je ne mange pas de poisson, donc je ne peux pas savoir...je ne peux pas dire ça. Par la suite, elle est venue me menacer.

- Vous avez des problèmes avec tout le monde !

- Une caissière m'a menacée !

- Ca commence à faire beaucoup !

- On ne m'a pas expliqué le nouveau fonctionnement de la caisse.

- Le compte de la caisse est effectué chaque semaine. L'erreur a eu lieu pendant la semaine 12, précise monsieur Bernard.
- Je n'ai pas fait d'erreur de caisse !
- Il manque quand même 130 euros.
- Je ne les ai pas volés !
- Je ne vous ai jamais traitée de voleuse !

Il n'y a pas grand chose à faire, qu'à regarder le bateau sombrer. Depuis l'entretien, j'ai du mal à la croire. Elle m'avait raconté qu'elle avait contacté un autre conseiller du salarié, mais que celui-ci lui aurait demandé de l'argent pour l'assister. Elle a été incapable de me donner son nom, même lorsque je lui ai montré la liste...

- Vous verrez, il est sourd...
- Mais alors comment dialogue-t-on avec lui ?
- On lui écrit, mais il répond en parlant.

Jean Martin est un jeune diplômé, et pour son premier emploi, il est commercial dans une société qui fabrique des galipeurs, (des réducteurs d'impédance de phase).

Un commercial qui ne vend que pour 600 euros de marchandises en 5 mois s'attire les foudres de son supérieur. Et quand le supérieur en question est le patron lui même....

1er avril 12 heures 30.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, qui nous emmène dans son bureau. Accrochés au murs, des croquis millimétrés de galipeurs, des photos de galipeurs et, sur les meubles, des galipeurs en cuivre, très anciens, des années 30 ou 50, des galipeurs en acier, plus récents, des petits, des gros...

- Monsieur Martin a dû vous l'expliquer, je suis sourd ; mais je ne l'ai pas toujours été, donc je peux parler. Il nous tend un bloc de papier grand format pour que nous puissions communiquer vers lui.

Pas de téléphone sur son bureau.

Je partage avec lui l'absence de possession et d'utilisation de téléphone portable.

- Nous allons parler des capacités du salarié à remplir ce poste. Ce ne sera pas positif.

Je me précipite sur le bloc et j'écris : « mais c'est vous qui l'avez embauché, c'est vous qui l'avez choisi....capacités... »

Je me suis trompé, annonce t il d'un ton grandiloquent. Mais ne pouvant moduler son ton du fait de son handicap, la voix part un peu fort.

- Vous n'avez pas les réflexes ni les réactions pour négocier...Vous n'êtes pas adapté à la vente.

J'écris sur le bloc : « y a t il un poste dans le S.A.V. de libre

actuellement ? Ou un autre poste ? »

Négatif...

- Il est assez lent, me dit il en me regardant.

Un commercial se doit d'être réactif et hargneux ! Au téléphone, vous ne répondez pas de manière énergique. Ma femme me l'a dit, elle vous a eu un jour au téléphone !

Certes, le marché évolue. Nous vendions 20000 galipeurs en 1980, vingt ans plus tard, plus que 5000... La désindustrialisation fait des ravages...

Je prends le bloc : « pourquoi avoir attendu 6 mois ? »

Haussement d'épaules, air de chien battu : Je croyais qu'il allait se réveiller répond il.

Je poursuis : « pourquoi avoir embauché quelqu'un sans expérience, et en attendre autant qu'un confirmé ? »

- Pour lui donner sa chance. Mais il s'est endormi sur son fixe.

Me vient un vieux souvenir du livre de Richard Denny : « un bon commercial préfère être payé à la com' plutôt que par le fixe », ce que j'écris.

Il semble le regretter.

Jean Martin s'empare du bloc : « jusque là les fabricants contactés et intéressés n'ont eu de cesse de repousser les commandes. La majorité des personnes contactées m'ont fait comprendre que notre produit n'était plus intéressant pour eux. Quant à la minorité intéressée, ils n'ont pas de budget. »

Monsieur Bernard lit, puis réagit en sortant des liasses de publicités grandeur 'cartes à jouer'. Une cinquantaine d'entreprises qui communiquent, notre entreprise en a reçu quatre exemplaires, adressés à nos noms ! Il y en a de l'argent ! Il y a donc un marché pour nous !

Je vous ai demandé d'appeler 'Well-Mechanic' à Manchester. Vous ne l'avez pas fait. Je ne peux pas compter sur vous à l'international ; vous n'avez pas l'esprit d'initiative pour le marketing...

La formation du salarié est elle adaptée ? Il est surtout plus technique que commercial. Savoir vendre n'est pas son fort

visiblement, encore moins se vendre, car il reprend le stylo : « c'est vrai que désormais je n'ai plus envie de me battre, lorsque je sens la tendance actuelle au téléphone et lorsque vous me dites que je suis lent, etc. et ce, depuis quasiment le début du contrat. Je me sens mal à l'aise. »

Ce n'est pas se tirer une balle dans le pied, mais une rafale.

Trois jours après partait en recommandé l'inévitable lettre de licenciement.

Monsieur,

Nous faisons suite à notre entretien du 1er Avril dernier à 12h 30 en nos bureaux, auquel vous vous êtes présenté assisté d'une tierce personne.

Au cours de cet entretien, je vous ai rappelé et précisé les raisons déjà exposées dans ma lettre du 23 Mars justifiant le fait que j'envisageais votre licenciement.

Je vous les rappelle ci-dessous :

Après votre entrée en fonction en date du 9 Octobre dernier dans notre entreprise, au titre d'assistant technico-commercial, ayant pour charge le développement de notre clientèle, votre activité a généré un chiffre d'affaires de 600 €.

Les raisons sont sans doute nombreuses, et, entre autres :
votre lenteur dans la prise en compte des fichiers sur PC,
la "mollesse" de votre présence téléphonique,
un manque d'initiatives et de réactions commerciales.

Ces faiblesses sont, sans aucun doute à l'origine de résultats non acceptables.

A titre d'exemple, votre prédécesseur dont l'activité était à la fois marketing à mi-temps (création active avec moi-même du site Internet) et commerciale à mi-temps, a réalisé en 16 mois un

chiffre d'affaires de 24 334 €, soit 1 500 €/mois correspondant à 3 000 € pour une activité à temps plein.

Vous-même avez obtenu 600 € sur 5 mois $\frac{1}{2}$, soit 120 € par mois.

Vous avez reconnu effectivement que depuis un certain temps, vous étiez « découragé » et je n'ai pu obtenir quelque raison d'espérer une progression des ventes réalisées par vous.

Dans ces conditions, je suis conduit à mettre fin à notre collaboration.

Votre période de préavis débutera à compter de la date de présentation de cette lettre.

Elle s'effectuera dans les conditions d'usage fixées par le Code du Travail et la convention collective de la métallurgie.

Avec nos regrets, nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations les plus distinguées.

C'est net et sans bavure. Sur la forme comme sur le fond, le licenciement est pourvu d'une cause réelle et sérieuse.

Qu'il est dur de voir un salarié se contredire plusieurs fois dans ses explications.

Marie Martin garde les enfants pendant que monsieur et madame effectuent leur mission de cadre sup. Le 4x4 BMW dernier modèle garé devant le grand pavillon à l'intérieur ensoleillé donne le ton. La version diesel était sans doute trop poussive, il leur fallait un V8 essence.

- Je me suis bloqué le dos le 11 mars dernier. Je me penche sans arrêt pour nettoyer ou sortir le gamin de la baignoire. Depuis, je suis en arrêt de travail. Monsieur Bernard, il n'a jamais voulu signer l'accident du travail. Le médecin me fait des piqûres....

Elle se déplace en effet avec difficulté. L'absence gêne t-elle ces particuliers ? Que vont ils trouver comme parade ? En la licenciant maintenant, le préavis durant deux mois, et le grand devant entrer à l'école en septembre, voilà un moyen bien commode de se débarrasser de la nounou...

L'employeur s'est mis d'accord avec son voisin, et la salariée travaille moitié pour l'un, moitié pour l'autre.

14 avril 17 heures.

Monsieur et madame Bernard sont présents.

Plutôt que de les voir tous les deux s'acharner sur la salariée, je demande à ce que seul le signataire de la lettre de convocation soit présent. Monsieur explique donc à madame que, bon, il faut qu'on ne soit qu'un....Exit donc madame.

-Le 4 mars dernier, quand je suis rentré de mon travail, j'ai trouvé Pierre tout seul. Vous étiez partie chercher Philippe* à la garderie. (* le fils du voisin)

C'est de l'abandon de poste dit il.

- Je n'ai pas laissé Pierre tout seul. Je l'ai emmené avec moi à la garderie.

- Quand je suis arrivé, c'est moi qui l'ai trouvé. Je n'étais pas content, car il sait ouvrir une porte, il sait utiliser un escalier, il

aurait pu tomber dans les escaliers. Je vous ai attendue, vous êtes revenue 15 minutes après.

- Sa mère m'a toujours dit que, quand il dort, il faut le laisser dormir, ne pas le réveiller.

- C'est faux, on ne vous a jamais autorisé à le laisser seul. Donc vous reconnaissez que vous l'avez laissé dormir, vous ne l'avez pas emmené avec vous.

- Non, non, il était avec moi. C'est le lendemain du 4 mars que Nathalie m'a dit que comme le gamin se réveille tôt le matin, il ne faut pas le laisser dormir l'après midi.

La salariée, qui parle déjà mal le français, s'embrouille dans les mots et les idées....Mais que s'est il passé au juste ? Se rappelle t elle ? Tente-t-elle de recoller les morceaux ? De colmater la mémoire défaillante ? D'inventer ? Cela fait six semaines quand même...

Et vous, lecteur, qu'avez-vous fait il y a six semaines ?

Je demande si le fait d'aller chercher Philippe à la garderie à 17h30 fait partie des attributions de la salariée.

Oui répond monsieur Bernard.

Un abandon de poste ? Alors que l'employeur reconnaît qu'aller chercher l'enfant à la garderie fait partie des attributions de la salariée ?

La lettre de licenciement n'est partie que le 4 mai, soit deux mois après les faits :

Madame,

J'ai eu à déplorer de votre part un agissement constitutif d'une faute grave. En effet en rentrant exceptionnellement à 17 h 15 à mon domicile le 4 mars j'ai découvert mon fils Pierre âgé de 2 ans seul à la maison. A votre retour à 17 h 45 vous m'avez appris que vous étiez allé chercher l'enfant Philippe DURAND dans le cadre d'un contrat en alternance.

Cette conduite met en cause notre confiance à votre égard. Les explications recueillies auprès de vous au cours de cet entretien du 14 avril en présence du conseiller du salarié, inscrit sur la liste détenue à la mairie de Villeneuve-le-bois, ne m'ont pas permis de modifier mon appréciation à ce sujet ; je vous informe que j'ai en conséquence, décidé de vous licencier pour faute.

Compte tenu de la violation de vos obligations contractuelles et de la gravité de votre faute, votre maintien à votre poste s'avère impossible ; le licenciement prend donc effet immédiatement à la date de présentation de cette lettre, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

La période non travaillée du premier avril à la date de présentation de cette lettre, nécessaire pour effectuer la procédure de licenciement, ne sera pas rémunérée.

Vous pourrez vous présenter à mon domicile le 13 mai à 17 heures pour percevoir les sommes vous restant dues au titre d'indemnités de congés payés et retirer votre certificat de travail et votre attestation ASSEDIC.

Je vous demanderai également à cette occasion de me restituer les clés de mon domicile.

Veuillez agréer...

La salariée a, bien sûr contesté la lettre de licenciement le lendemain, s'attirant une mise au point de l'employeur :

Madame,
pour faire suite à votre courrier du 5 mai, il me semble important d'entrer dans les détails de notre entretien préalable du 14 avril et de vous apporter les réponses suivantes :

Vous dites avoir dénoncé les faits qui vous sont reprochés lors de cet entretien. Je ne suis pas d'accord avec vous. A ma question « pourquoi avez vous laissé mon fils seul dans ma maison le 4 mars », vous avez dans un premier temps contesté les faits pour vous contredire très rapidement et expliquer que mon fils dormait au moment de votre départ à 17 h 15, donc vous avez reconnu les faits. Je vous ai répondu que j'avais trouvé mon fils de deux ans seul et bien réveillé dans le salon, ce qui m'avait profondément choqué. Je vous rappelle également vous avoir demandé à plusieurs reprises de ne pas prolonger sa sieste après 16 heures, tant il avait des difficultés à se coucher le soir. Et j'ai ensuite ajouté qu'il était impensable de laisser un enfant de cet âge seul dans un appartement comme le nôtre, salon et cuisine formant une même pièce, alors que sa chambre est à l'étage et que nous lui interdisons de s'aventurer dans l'escalier. Il pourrait lui être très facile une fois dans le salon, d'ouvrir un tiroir de cuisine et de se saisir d'un objet tranchant quelconque.

Ensuite, sans doute en vous rendant compte de la gravité de votre faute, vous avez expliqué que mon fils vous avait accompagné dans votre sortie. J'ai répondu à cette première contradiction que vous mentiez puisque je l'avais trouvé seul dans l'appartement en rentrant exceptionnellement plus tôt chez moi.

Vous avez enchaîné ensuite en vous contredisant une nouvelle fois en tentant de m'expliquer que vous aviez l'autorisation de procéder ainsi. Ce à quoi je vous ai répondu que jamais vous n'aviez reçu de telles instructions de la part de mon épouse ou de moi même. Il m'est insupportable de vous entendre avancer cet argument, c'est totalement contraire à nos principes d'éducation, notre principale préoccupation avec notre enfant étant en permanence de le protéger de tout accident domestique éventuel.

Devant toutes ces contradictions qui ne constituaient en aucun cas des explications pour justifier votre abandon de poste, j'ai pris la décision de vous notifier votre licenciement.

Vous me posez la question suivante : « pourquoi avoir attendu le 31 mars pour me convoquer pour des faits du 4 mars alors que j'ai continué de garder Pierre du 4 au 11 mars, jour de mon

accident de travail ? »

Ma réponse est simple : parce que je ne suis pas un professionnel de ce genre de démarche et que j'ai pris soin de me renseigner sur mes droits et devoirs, et sur la procédure à mener par rapport aux faits que je vous reprochais.

Vous avez certes continué à garder Pierre du 4 au 11 mars, soit 5 jours travaillés. Pour votre information, nous avons tout mis en oeuvre ma femme et moi pour être de retour à notre domicile beaucoup plus tôt en fin de journée, afin de ne plus faire courir le moindre risque à notre fils. Parce qu'à la question du conseiller du salarié « vos sorties en fin d'après midi se produisaient elles souvent ? » vous avez répondu lors de notre entretien préalable qu'effectivement , vous aviez besoin d'aller chercher le petit Philippe DURAND plusieurs fois par semaine à la garderie, voire la petite Catherine DURAND à l'école, et qu'apparemment, et à notre insu, vous n'étiez pas à votre coup d'essai concernant les faits qui vous sont reprochés, ce que nous a confirmé une enquête de voisinage.

Vous dites qu'à vos yeux, le motif de votre licenciement est votre arrêt de travail. Ai je évoqué une seule fois avec vous ce sujet ? Non, jamais : ce qu'a pu constater le conseiller du salarié qui vous a accompagné lors de notre entretien préalable.

J'ajoute que pendant la durée de notre collaboration, vous m'avez demandé à plusieurs reprises de partir plus tôt pour des rendez-vous avec des médecins, voire pour visiter votre époux alors hospitalisé. J'ai toujours accédé à vos requêtes, sans jamais vous décompter d'ailleurs une seule heure de travail. J'ai toujours pu faire face à vos absences, soucieux de votre santé ou de celle de vos proches.

Vous m'écrivez : « vous avez attendu le 4 mai pour me licencier ».

Il y a simplement des délais légaux à respecter entre un entretien préalable et un licenciement. C'est justement toutes ces informations qui nous faisaient défaut et que nous avons prises le temps de collecter, qui vous ont valu de ne vous convoquer que le 31 mars.

Si vous n'êtes toujours pas d'accord avec mes réponses, je vous renvoie vers le conseiller du salarié, présent lors de notre entretien préalable. Il me semble que face aux questions qu'il vous a posées et face aux multiples réponses contradictoires que vous avez fournies, il ne pourra que constater la grande confusion qui s'est dégagée de vos contradictions.

Veuillez agréer...

L'employeur ose écrire que la période allant du 1er avril jusqu' à la date de l'entretien ne sera pas payé, alors que la salariée est en arrêt maladie : en effet, ce particulier est loin d'être un expert en droit du travail. La salariée bénéficie des indemnités journalières de la sécurité sociale.

Quand à la faute grave, privative du préavis et des indemnités de licenciement, elle est ici hors de propos : l'employeur a laissé travailler son employée plusieurs jours après la découverte des faits incriminés, a lancé la procédure un mois après les faits, et surtout après trois semaines d'arrêt maladie.

La salariée a tout intérêt à contester ce licenciement, au pire en demandant la requalification de son licenciement de faute grave en faute réelle et sérieuse, pour pouvoir récupérer son préavis et l'indemnité de licenciement, au mieux en demandant de le qualifier de licenciement sans cause réelle et sérieuse. Dans ce dernier cas, en plus de son préavis et de l'indemnité de licenciement, elle pourra récupérer des dommages intérêts pour rupture abusive.

Nous vous retirons votre voiture de service ! Quoi ? Vous ne pouvez pas faire votre travail parce que vous n'avez pas de véhicule personnel ? Fauuuute !

C'est un peu ce qui arrive à Jean Martin. Et pour un travail de commercial, les transports en commun...Ce n'est pas le pied ! Surtout quand on habite en pleine campagne.

15 avril 12 h 15.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, personnage charismatique, dans un bureau avec petit jardinet, meubles raffinés. Il est assisté de monsieur Dubois, qui prend place sur le côté du bureau. En croisant ses jambes, il laisse pendouiller sa chaussure sur mon sac que j'avais posé là. Il lance un très rapide regard constatant la présence de mon sac. Tout en lui lançant un regard noir, je prend mon sac violemment et le pose de l'autre côté de mon siège. Monsieur Dubois ne s'excuse pas, adoptant la posture condescendante, menton levé, yeux abaissés sur moi comme si j'étais marron avec des mouches autour de moi.

Je ne lui en aurais pas voulu s'il s'était excusé, s'il s'était montré gêné. Mais là, je n'accepte pas sa façon d'être, au larbin. Car même avec une cravate, un costume cher et bien taillé, des cheveux propres et bien coiffés, rasé de près, sentant bon le parfum chic et cher acheté au prix fort au Printemps, cet humain à mes côtés n'est qu'un obscur valet du potentat économique qui nous reçoit en ces lieux. A ce sujet, monsieur Bernard ne remarque pas ce petit incident, tout occupé qu'il est à chausser ses lunettes, à ouvrir le dossier de la mouche qu'il va devoir écraser.

- C'est aujourd'hui votre deuxième entretien préalable, commence monsieur Bernard.

Notre société est mandatée par les clients, et lorsque nous perdons un client, nous devons procéder au reclassement des

salariés qui travaillaient pour ce client.

Vous travailliez pour le client 'Dupuis-vente', mais cette mission s'est arrêtée fin janvier, et, depuis cette date, vous n'avez travaillé que 15 jours. Certes, nous vous avons retiré la voiture de fonction, mais aucun de vos collègues dans les agences n'ont de voiture de fonction. Notez que sur les missions que nous vous avons proposées, il était prévu un dédommagement pour le déplacement. Nous avons essayé de vous joindre plusieurs fois, sans succès. On vous a même envoyé une lettre en recommandée. Vous avez tenté de joindre monsieur Dubois, c'est vrai, puisque nous avons eu un message sur la messagerie. Malheureusement, monsieur Dubois était occupé à ce moment là.

Nous avons les preuves, je dis bien, nous avons les preuves que nous vous avons appelé huit fois depuis le 16 mars. Nous sommes le 16 avril, monsieur Martin, nous vous avons passé huit coups de fil.

Nous n'avons rien à vous reprocher dans votre travail, entendons nous bien. Tant que vous étiez en contrat pour le client 'Dupuis-vente', tout s'était bien passé. Le capital de notre entreprise, ce sont les salariés qui font bien leur travail. Mais là vous avez voulu profiter de la situation, du cercle vicieux : pas de voiture, donc pas de réponse au téléphone. Vous n'avez pas répondu aux coups de téléphone, aux messages que nous vous avons laissés, puisque vous n'avez pas de voiture. Nous vous avons même proposé un poste sur Neuilly-le-Château.

- Je vous rappelle, intervient monsieur Martin, que mon contrat prévoit un véhicule de fonction. Aussi, fin janvier, 'Dupuis-vente' a stoppé ses activités avec nous, ils préfèrent assurer le service par eux même.

Je vous rappelle que lors de notre précédent entretien, vous m'avez proposé la solution de refuser un poste bidon que vous m'auriez soi-disant proposé, afin de pouvoir me licencier dans les règles.

Ni monsieur Bernard ni monsieur Dubois ne réagissent à cette assertion.

Monsieur Martin continue : plus tard, un poste réel m'a été

proposé : deux tiers du temps sur Neuilly-le-Château, le reste du temps dans ma région, mais tout, ça, oralement, sans une trace écrite. J'ai demandé plus de précisions sur le poste et la seule chose que j'ai reçue, c'est une convocation à un entretien préalable au licenciement la fois dernière. Et lors de cet entretien, vous m'avez appris que le poste avait été pourvu entre-temps !

- C'est vrai reconnaît monsieur Bernard, le cahier des charges n'était pas défini, c'était assez embrouillé, le client n'avait pas donné de réponse définitive, ce n'était pas si simple et nous nous devons d'être réactifs.

- Je n'ai pas de voiture personnelle et vous m'avez retiré la voiture de fonction. On me propose un poste à 50 kilomètres de chez moi avec une prise en charge de deux centimes du kilomètre et une franchise de 60 kilomètres aller retour, alors que l'agence est à 50 kilomètres !

- Je vous ai laissé des messages sur votre répondeur tente d'intervenir monsieur Dubois.

- Je vous ai répondu en appelant vos deux portables : l'un des deux avait une messagerie encombrée, sur l'autre, j'ai laissé un message.

J'ai reçu un courrier de Nathalie Petit de l'agence de Beaumont-sur-mer qui m'écrit qu'elle a essayé en vain de me joindre au téléphone. Je suis vraiment étonné de recevoir un tel courrier car je n'ai reçu aucun message de sa part.

L'employeur tente de se draper dans sa magnanimité en rappelant qu'il n'avait pas licencié monsieur Martin à la fin de sa mission, alors que celui-ci avait appelé 'Dupuis-vente' pour se faire embaucher.

- Je n'en ai pas profité, regrette t il.

A la fin de l'entretien, le salarié est convoqué à une réunion pour 16 heures. Réunion qui sera avancée d'une heure pour laisser au salarié la possibilité de reprendre son train pour repartir dans sa région.

Cette réunion impromptue aura juste pour but de faire fléchir le salarié, avec autant d'affection et d'application que peut avoir le boucher avec son attendrisseur.

L'employeur ne remplissant plus son contrat en ne fournissant pas de véhicule, pousse le salarié à ne pas effectuer son contrat. Alors, pour éviter de porter le chapeau, l'employeur réagit en accusant le salarié de faute : ne pas avoir répondu à des coups de fil, par exemple ...

Il assène son motif en espérant que le salarié culpabilisera. La plupart du temps, cela fonctionne.

Pas de vente en deux ans, pour un commercial ! Présenté comme cela, ça fait mal. Mais quand le produit n'est pas courant...

Jean Martin est négociateur, il met en relation les acheteurs et les vendeurs de cabinets de notaires.

Lors de notre rendez vous préliminaire, la clause de non concurrence présente dans le contrat de travail, non assortie de contrepartie, m'avait fait tiquer. Le contrat prévoyait aussi un plan d'action annuel, des rendez vous mensuels, pas d'objectif. Depuis l'entrée du salarié, de nouveaux départements lui avaient été confiés, en plus de son secteur. Mais certains se trouvaient à plus de 250 kilomètres de chez lui.

Comment expliquer cette absence de résultats ? Le marché change : les lois fiscales, la nouvelle réglementation, la fin du monopole de certaines missions ont contraint les notaires à une réorganisation. Du coup, les ventes chutent dramatiquement.

- Surtout dans ma région où la mentalité est différente se défend il.

Il faut préparer l'entretien...

16 avril 12 h 15.

Ce n'est pas la première fois qu'un entretien se déroule pendant l'heure du repas. Aucune réglementation ne dit que l'entretien doit avoir lieu pendant les heures de travail. Est ce par souci de discrétion, d'horaires, d'emploi du temps ? De dévorer un salarié comme amuse-gueule ? ...

Encore un bureau donnant sur un petit jardinet, en pleine ville, c'est appréciable.

- Nous n'avons pas eu de résultat avec vous, pas de signature, commence monsieur Bernard.

Rien depuis deux ans ! Je n'ai pas d'autre commentaire à faire. Le nombre d'appels aux acheteurs, vendeurs et prospects est insuffisant.

Jean Martin liste dans le détail l'activité de son dernier trimestre :

1500 appels téléphoniques donnant lieu à 5 rendez-vous, près de 7000 kilomètres parcourus. Mais la conjoncture est mauvaise depuis quelques années : il faut passer trois fois plus de coups de téléphone pour avoir un rendez vous.

- J'ai demandé à bénéficier d'une formation continue depuis 2002, sans aucun retour de votre part, aucun rendez vous mensuel. L'obligation contractuelle n'a pas été réalisée, pas plus que l'élaboration d'un plan d'action. Les diverses mesures gouvernementales ont eu pour effet de bouleverser le marché des offices : baisse des marges, réforme et ouverture de la profession, les contraintes européennes... Il y a aussi l'apparition de nouvelles formes d'achats d'offices en société d'exercice libéral, particulièrement dans ma région.

J'ai ici de nombreux exemples qui étayent mon argumentation dit il en montrant un exemplaire de 'Notaires-magazine' avec en une : 'Notaires : - X %, les solutions pour limiter la casse' ; encore en une le 3 avril dernier : 'Quel avenir économique pour l'office ?'

Après quelques années euphoriques, nous avons constaté une stagnation il y a deux ans, puis une baisse depuis deux ans. Si ma région connaît un taux de mutation record avec 71 pour mille, on s'aperçoit que le taux de société en exercice libéral est le plus fort de France. De 4 à 5 fois supérieur ! En fait, ces mutations sont fictives : il ne s'agit que d'un changement de statut permettant aux titulaires de se conformer au futur européen.

Il cite : « Une génération de notaires va partir en retraite dans les prochaines années. C'est à cette occasion qu'il sera possible de ne pas reconduire les offices plus petits » analyse Jacques Leroy, conseiller au ministère.

Alain Durand, directeur de la 'Dupuis-fin-immo', filiale du groupe bancaire 'crédit-Dupuis' ne prend pas de gants. Selon lui, ce sont plusieurs centaines d'offices qui devront, à terme, mettre la clef sous la porte. L'office de demain aura besoin d'un CA minimal de 1 600 000 euros pour vivre et assurer un service de qualité. Un EBE moyen de 9 % sous l'effet conjugué des augmentations de charges et des baisses de marge, détaille-t-il. Les offices à petit chiffre d'affaires n'ont pas de pérennité à cinq ans ».

- Nous sommes confrontés à un rétrécissement du marché qui vise à dire que les jeunes choisissent d'acheter à deux pour

s'installer dans des offices plus gros, c'est-à-dire un chiffre d'affaires de 8 millions d'euros. Tous les offices ayant un CA de moins de 6 millions d'euros n'attirent plus les acheteurs potentiels n'ayant que peu d'apport, et les organismes financiers ne suivent plus les clients dans leurs projets ; côté vendeurs, les propriétaires de gros offices rencontrés, ceux qui ont plus de 8 millions d'euros de chiffre d'affaires, n'acceptent de vendre qu'à la condition qu'on leur en offre un très bon prix, d'où une augmentation des prix, et une baisse des ventes.

- C'est donc un licenciement économique synthétise le salarié.

- Si on vous écoute, on n'a plus qu'à fermer boutique. Mais vous parlez de la formation, nous l'assurons ! Nous avons organisé un séminaire de formation de trois jours chaque année !

Mais pour en revenir à vous, je constate que vous n'avez réalisé des signatures qu'uniquement lorsque vous étiez accompagné. On n'a pas de nouvelles de vous, vous ne nous appelez pas, c'est systématiquement nous qui appelons, il y a donc un suivi. Les autres progressent, alors pourquoi pas vous ? Tout simplement parce que vous n'appelez pas assez les acheteurs et les vendeurs !

- Je n'appelle pas demande Jean Martin ?

Il prend son calepin et cite des noms, page par page.

- J'en appelle deux à trois par jour !

- Pourquoi avez vous attendu 18 mois alors, demandai-je à monsieur Bernard ?

- On a été trop tendre ! On a laissé du temps....pourtant, nous faisons de la pub dans les journaux spécialisés, notamment celui que vous avez cité tout à l'heure.

- J'ai appelé les offices et tous ceux qui peuvent être en rapport avec eux : les greffes, les avoués, etc.

Mais le manque de résultats est il dû à une faute du salarié ou non ? Si oui, quelle est l'échelle de sa responsabilité ?

La loi du 19 janvier 2000 sur le licenciement économique oblige tout employeur à s'adapter.

L'absence d'efforts de l'employeur pour permettre l'adaptation du

salarié à l'évolution de son emploi et de favoriser son reclassement ôte au licenciement son caractère réel et sérieux.

L'employeur est salarié, mais ailleurs....

Avec ses économies, il a pris la gérance d'une pizzeria. Il n'y vient que rarement. Les cuisiniers, les plongeurs, les serveurs, connaissent leur travail, mais un restaurant, ce n'est pas une rente de situation, mais un établissement à faire vivre.

- Le gérant ? Il ne vient jamais dans l'établissement ! Le patron non plus, dit le chef cuisinier. Il y a beaucoup de clients, surtout le vendredi soir : des habitués...

La journée, ce sont les entreprises alentour qui nourrissent le restaurant. Le soir, les habitants du coin.

Alors pourquoi ferme t il ?

19 avril 18 heures.

J'entre dans le restaurant. Le salarié me propose un café, ses collègues sont déjà là. J'ai du mal à accepter : je culpabilise à l'idée que l'employeur me trouve assis dans son établissement, en train de prendre un café gratuitement... Mais bon, j'accepte.

Il faut bien passer le temps, l'employeur étant en retard...

Mais il finit par arriver. Il se présente et nous nous asseyons à une table, comme des clients.

Il a l'air de tout sauf d'un employeur : absence de morgue, de condescendance, de suffisance, voix non agressive, douce....

- Je viens de recevoir le bilan de l'année écoulée. Il y a un déficit de 54200 euros. La société n'est pas rentable. Je suis obligé de fermer, après avoir épongé les dettes. Il n'y aura pas de redressement ni de liquidation.

Tout le personnel est concerné par le licenciement. Le restaurant fermera courant juin.

- En fait, je ne suis que gérant locataire : je ne suis pas propriétaire des murs, ni du fonds, ni des meubles...Il n'y a pas d'actif dans la société. La restauration connaît une baisse en général. Les fast-foods nous prennent une partie de la clientèle du midi, tout comme les boulangeries avec leur TVA réduite. Cela fait quand même 15 % de marge en moins, sans compter

qu'ils n'ont pas les mêmes charges de personnel, pas de serveurs, pas de mobilier....

- Et le propriétaire du fonds ?

- Il ne s'est pas manifesté, sauf pour réclamer les loyers, très chers d'ailleurs...

Le gérant n'est pas de la partie, et il ne fait pas tourner la boutique. Alors, quand la concurrence s'en mêle...

Cette fois, ce n'est pas une boîte bidon sans existence légale, mais d'après le salarié, une lessiveuse.

- On vend des logiciels. Mais on est les moins chers, au point d'attirer la suspicion. Minimou, le leader informatique mondial, ne veut plus nous agréer comme vendeur. Ils ont des doutes sur l'authenticité des produits. Des fois les clients se plaignent que les numéros de série ne sont pas bons. On s'est fait jeter de la banque : on apportait trop de liquide, sans trop de justificatifs. Y'a des transferts d'argent vers l'étranger, en Asie du sud est. Le gérant, c'est un homme de paille, il ne parle même pas le français.

Ils nous ont dit que la société va fermer, on ne fait plus qu'écouler les stocks.

La lettre de convocation à l'entretien préalable donne le ton :

Monsieur,

Nous vous notifions par la présente notre intention de procéder à votre licenciement pour le motif suivant : non respect des objectifs commerciaux. Depuis mars vous ne faites plus rien. C'est inadmissible.

Nous vous convoquons donc à un entretien préalable au licenciement qui se déroulera le 29 avril à 11 h 30 aux bureaux de la société 'Dupuis-Sales-Info', sis 30 rue de la république à Villeneuve le bois.

L'objet de cet entretien est le projet de licenciement que nous spécifions ci dessus.

Nous vous rappelons que vous avez la possibilité de vous faire assister au cours de cet entretien par une personne de votre choix appartenant au personnel de l'entreprise ou par une personne extérieure inscrite sur une liste que vous pouvez consulter en mairie de Villeneuve le Bois.

Nous vous prions d'agr eer....

Je n'ai jamais lu autant d'irrégularités dans une convocation ! Ils essaient de battre un record ou quoi ?

Tout d'abord, il y a la notification de l'intention de procéder au licenciement. On se demande alors à quoi sert l'entretien. Celui-ci a pour objectif d'entendre le salari e avant de prendre toute décision.

L'accusation est ridicule : ' depuis mars, vous ne faites plus rien, c'est inadmissible'. Ce n'est plus une convocation mais un anathème. Surtout que l'entreprise ne se contente plus que d'écouler les stocks. Comment dans ce cas accuser le commercial ?

Le salari e peut se faire assister par un conseiller du salari e, et la jurisprudence constante a toujours pr ecis e que l'adresse de la mairie du lieu de travail ou la direction départementale du travail devait figurer. Ce n'est pas le cas.

29 avril 11 h 30.

La soci ete qui vend des logiciels informatiques n'est qu'un local non am enag e, un hangar. Le sol est en ciment, du mobilier cassé couvert de poussiere, des cartons vides, des mégots par terre, un éclairage blafard, pas de cloisons,un vrai décor à la 'Max Payne'.

La pi e principale, 4 tables, de tout jeunes commerciaux errants, une femme d'une trentaine d'année qui m'accueille sans avoir peur de quoi que ce soit. C'est beau l'inconscience. Un tel comportement fait croire à de l'impunité ou de l'irrationalité.

Marie Bernard n'est pas la gérante, mais la responsable commercial.

- Le gérant est absent, mais c'est lui qui signera la lettre de licenciement s'excuse t elle.

Je n'arrive pas à comprendre comment des entreprises arrivent à se monter et à vivre avec des gens comme ça ! Mais n'y a t-il pas un contrôle dans les chambres de commerce ?

- La convocation que l'on vous a envoyée n'est pas la bonne, vous pouvez la détruire, je vous en donne une autre, avec le vrai motif.

La fête continue. On dirait une caméra cachée. Elle donne en effet une nouvelle convocation. Cette fois, le motif est économique.

- Notre entreprise va fermer annonce t elle avec un sourire. On peut licencier avec un motif économique puisque nous ne réembaucherons personne.

Tout va bien ! Alors que de nouvelles embauches après un licenciement économique sont très réglementées, ici, nous avons le raisonnement inverse : c'est donc un licenciement économique puisque nous ne réembaucherons pas. C'est tout bête, il fallait y penser. Heureusement, ils sont là.

- Le licenciement est donc réel et sérieux car le chiffre d'affaires ne couvre pas les salaires ni les frais.

Maintenant, c'est l'employeur qui se prend pour un juge et qui qualifie le licenciement de 'réel et sérieux'. Un licenciement est toujours 'réel'. Mais la cause du licenciement, elle...

- Je rédigerai la lettre de licenciement cet après midi, le certificat de travail est déjà prêt, dit elle en nous le montrant. Tu es dispensé de venir travailler.

Mais elle précise quand même que la lettre de licenciement précisera que le préavis d'un mois sera effectué ou non.

M'est avis que ces employeurs là sont des margoulins. L'engorgement de la justice pénale nous contraint à déplorer et à subir ce genre de faits, jamais poursuivis. La faute à qui ?

Comparé aux autres pays européens de taille identique, nous avons deux fois moins de juges...mais plus de policiers par habitant.

Le slogan 'police partout/justice nulle part' est pleinement justifié.

L'audiovisuel est en crise. Qu'on se le dise !
Même si on n'en parle pas chez Morandini, le secteur est en pleine restructuration. Peut être que la TNT ravivera tout ça...

Comme toujours dans les licenciements économiques, les nouveaux entrants sont passés au crible par ceux qui sont dans la charrette. Un nouveau directeur technique et une nouvelle standardiste sont arrivés. Moi je pars...analyse la salariée.
La salariée est contrôleuse de gestion depuis un an et demi.

11 mai, 15 heures 45.

Nous sommes reçus dans un vaste bureau par l'employeur, qui est assisté du directeur administratif et financier. L'ambiance est à la morosité, sourire à l'envers de circonstance.

- Nous envisageons 8 licenciements dans l'entreprise et la fermeture d'un de nos établissements. En deux ans, 8 concurrents sur 10 ont déposé le bilan. Les petits sont tombés les premiers. Nous, nous sommes plus gros, cela fait deux ans qu'on résiste. Nous avons une baisse de 15 % du chiffre d'affaires depuis deux ans. Première année 100000 euros de pertes, deuxième année 300000 euros de pertes, et 600000 euros pour l'année qui vient de s'écouler.

Il nous faut réduire les frais généraux.

Marie Martin s'était inquiétée, avant l'entretien, de savoir si elle avait droit à deux heures par jour pour la recherche d'emploi.

Le code du travail renvoie vers la convention collective. La direction autorise sans difficulté la salariée à s'absenter deux heures par jour, en pouvant cumuler cela en une journée par semaine.

Au vu des pertes, les difficultés économiques semblent sérieuses et la salariée ne pouvait prendre le poste de directeur technique et n'aurait pas accepté un poste de standardiste. Il y a 8 licenciements, ce qui est en dessous du seuil des 9

licenciements qui déclenchent le plan social de sauvegarde de l'emploi...

Une grande gueule, un peu éléphant dans le magasin de porcelaine, une sorte de Bérurier, qui m'appelle.

- Ils veulent me virer par ce que j'ouvre ma gueule !

Ça se comprend.

- J'ai commencé à faire circuler un papier pour qu'on se présente comme délégués du personnel.

Il semble que l'employeur en ait eu vent par quelque salarié proche du patron.

Il est difficile pour les salariés de prendre contact entre eux, car ils sont sur la route ou dans les supermarchés en train de maintenir les appareils de réfrigération.

24 mai 8h30.

Monsieur Bernard nous reçoit dans son bureau. Il n'est pas content en nous voyant. Il n'est pas content car le salarié montre qu'il n'a pas peur, et il n'est pas content car il se méfie de moi. Il décide donc de se faire assister par monsieur Dubois.

L'entretien ne s'annonce pas dans la plénitude de l'harmonie. Ça ne va pas sentir le fou rire.

- Cet entretien s'explique par divers griefs d'ordre disciplinaires.

Le premier point porte sur l'intervention du 2 février dernier à l'hypermarché de Beaumont-sur-mer. Nous avons reçu un courrier du client. L'intervention a duré deux heures et non trois comme indiqué sur la feuille d'heures. Regardez donc votre feuille d'heures !

- Elle est illisible, répond le salarié. C'est une photocopie d'un document au carbone. En plus, elle n'a même pas de numéro !

Le document présenté est en effet illisible, et on peut lui faire dire tout ce qu'on veut.

- Tous les ordres de travail sont systématiquement raturés, tonne le patron.

- Cela arrive parfois, il s'agit d'erreurs de comptage. En plus, ce magasin est le seul à n'être pas équipé de pointeuse.

- Le 9 mars dernier, monsieur Thomas, votre supérieur hiérarchique, a noté vos heures d'arrivée et de départ toujours sur le site de Beaumont-sur-mer. Il a noté que vous étiez arrivé à

10h30 et reparti à 18 h 30.

Le salarié vérifie dans son carnet et dit qu'il est bien arrivé sur le site de Beaumont-sur-mer à 8H30 et non pas 10H30.

- Mais il est vrai que nos relations ne sont pas au beau fixe insinue t il. Il est sensé me contrôler, mais je ne l'ai pas vu sur place ; et il ne m'a rien dit par la suite...

- Vous avez changé les ventilateurs sur les compresseurs sur le site de Beaumont-sur-mer, alors que c'était inutile.

- J'ai changé les pièces que monsieur Petit avait diagnostiquées comme défectueuses. En plus, monsieur Thomas m'a fait venir au dépôt pour récupérer deux ventilateurs alors qu'il n'y en avait plus en stock.

Pas content de voir le salarié parer une à une les fourbes attaques hiérarchiques, monsieur Bernard poursuit avec animosité :

- au 'DistriMoins' de Villeneuve-le-bois, vous avez effectué des opérations pour 58 heures, alors que ce que vous avez fait, vous pouviez le faire en seulement 25 heures.

- Ah c'est Michel Durand qui m'a dit qu'il fallait faire 59 heures sur place, par ce qu'il restait des heures à facturer au client. Alors j'en ai fait 58.

- Je ne vous reproche pas d'avoir effectuer 58 heures, mais je suis surpris, car ces heures ne se justifient pas, ce que vous avez fait, ça prend 25 heures maximum.

- J'ai du nettoyer 3 condensateurs, ça prend du temps ! Il y a eu beaucoup de travail effectué. En plus, j'étais pas tout seul sur le chantier ! On était deux.

- En plus ! , s'exclame monsieur Bernard.

Retenez le ou il fait un malheur. C'est incroyable cette capacité innée des patrons à s'épancher sur les malheurs que leur font subir les salariés.

Les faits circonstanciés s'étant révélés incapables de forcer la carapace de Jean Martin, baissions les masques, et laissons place aux motifs réels qui motivent cet entretien. Le loup de la vérité parvient, tel un lapsus, à sortir du bois.

- Vous êtes toujours négatif ; Mais la cerise sur le gâteau, c'est qu'en plus, vous êtes virulent avec vos collègues. C'est moi qui ai demandé des contrôles, car j'entendais un peu trop parler de vous.

- Auprès de qui j'aurais été virulent ?
- Nathalie, au magasin !
- Je n'ai jamais eu de souci avec Nathalie !
- Il y a aussi monsieur Thomas, mais là, il s'agit d'un conflit ouvert.
- Le conflit a commencé quand j'ai été le seul à ne pas avoir eu de prime d'été.
- La réponse vous a été apportée.
- Oui mais plusieurs mois après. Pas sous forme de prime, mais d'augmentation.

Je demande combien il y a de salariés dans l'entreprise.

Environ 130 me répond monsieur Bernard.

Je demande comment il se fait que dans une entreprise de 130 personnes, il n'y ait pas de représentants du personnel.

- Il y a eu carence de candidat.

- Nous n'avons pas été prévenus d'une quelconque élection s'étonne le salarié.

La direction s'agite sur son siège.

- L'information a été donnée verbalement et par voie d'affichage 6 mois avant.

- Justement, je m'étais renseigné sur les élections, j'avais fait passer certaines feuilles à des collègues, ici, à l'atelier.

- Je n'ai jamais entendu parler de ça, tranche l'employeur...Bon, je vous laisse, j'ai une réunion dans cinq minutes.

Bon, il nous laisse, il a mieux à faire !

Juste quand ça devenait intéressant. C'est bizarre cette disposition des employeurs à interrompre un entretien quand celui ci tourne en leur défaveur.

La bonne foi patronale soulève encore une fois des doutes. Cela n'étonnera que ceux qui veulent bien s'en étonner.

L'entretien 37 vous vous souvenez ? celui qui s'était déroulé à 7 heures du matin, l'employeur qui hurlait, le courrier que j'avais envoyé au directeur départemental du travail....

Bon, ben ça recommence. On prend les mêmes...

C'est toujours monsieur Martin qui est convoqué à 7 heures.

- Mais le gardien m'a dit que le rendez vous était annulé.

Mouais. On ne sait jamais, mieux vaut être là, si c'est un piège.

L'employeur qui convoque par écrit, puis annule verbalement, peut faire craindre le pire :

- oh ben vous êtes pas venu à l'entretien Martin ?

- ben, vous m'avez dit que c'était reporté monsieur le directeur...

- oh mais vous avez mal compris....dommage, vous n'êtes pas venu à l'entretien.

Et là, le salarié n'a que ses yeux pour pleurer.

27 mai 7 heures.

On sonne à la porte de la loge du gardien.

Celui-ci, aimable comme un porte de prison, nous répond que l'entretien a été annulé.

Je fais remarquer qu'aucun document ne vient signaler cette annulation.

Jean Martin m'emmène jusqu'à son local où est rangé son matériel. Au lieu de serpillières, il n'a droit qu'à des pyjamas usagés, des maillots de corps troués. Bref, des conditions de travail vexatoires, humiliantes...

C'était juste un report d'une semaine. Nous revoilà à 7 heures du matin. Evidemment, l'employeur a du être prévenu de ma visite de la semaine dernière. Il a donc pu préparer son dossier, et du sauter de joie en apprenant que j'étais encore là.

4 juin, 7 heures.

Déjà vacciné par le premier entretien, monsieur Bernard nous convie dans l'appartement vide du rez-de-chaussée. Mais, comme la dernière fois ça avait chauffé dur, j'utilise une procédure salvatrice pour le salarié. Tout employeur peut se faire assister lors de cet entretien, mais sous la condition que ce ne soit que par un salarié de l'entreprise, et que la présence de cette personne ne porte pas grief au salarié.

Nulle mention d'une quelconque justification à apporter, il suffit de dire : 'la présence de Tartempion me porte grief', pour que l'employeur surpris, demande pourquoi et que je réponde que le salarié n'a pas à se justifier, pour que, dans un soupir las, l'employeur congédie l'assistant.

Arf ! On n'a pas tous les jours cette occasion de jouir de cette humiliation vécue par certains employeurs matamores ! Il pensait être à deux contre un, il se retrouve seul face à deux !

Il faut user de cette possibilité de manière intelligente, il y a des cas où cela ne se justifie pas. Mais lorsque l'employeur est agressif, ou que les relations avec l'assistant sont exécrables, mieux vaut ne pas s'en priver.

Passé la porte, nous demandons que le gardien attende patiemment dans sa loge, derrière la porte, où il veut, mais qu'il parte.

Stupéfaction de monsieur Bernard. Le coup est inattendu pour lui, mais il comprend ma méfiance. Je lui propose de sortir la jurisprudence, de la lui montrer, mais non, c'est bon c'est bon, tout va bien, sourire crispé, exit donc le gardien.

Nous nous retrouvons à trois dans le local.

Désormais, il va jouer serré. Il n'avait pas prévu le coup de Jarnac. Il a un peu perdu la face vis à vis du gardien. Grand Lion sauvage a les griffes rétractiles. Il décide de laisser son râtelier au vestiaire, de passer un coup de peigne sur la crinière, un coup de rasoir sur la barbiche, pour devenir un chat de salon.

- Une première lettre a été envoyée à monsieur Martin, dit il sans le regarder. Elle nous est revenue, parce qu'il manquait un prénom sur l'enveloppe.

C'est la première fois que j'entends une telle excuse, mais bon... Il aurait pu nous montrer l'enveloppe, si elle avait un jour existé.

- Une deuxième lettre a été envoyée, mais comme le délai de 5 jours ouvrables n'avait pas été respecté, la réunion a été annulée.

Je ne fais pas la remarque sur l'absence de confirmation écrite de cette annulation. J'aurais pu, car il m'a fait lever tôt pour rien. Si l'homme de ménage est sous sa subordination, je ne suis pas son jouet.

- J'ai un souci, commence t il ; une interrogation.

Il cherche ses mots en joignant ses mains, en les remuant de haut en bas et en regardant le plafond et les murs de biais. Il parle lentement, très lentement, un peu à la manière de notre ancien Président qui sait si bien commencer une phrase en laissant pendouiller quelques secondes une liaison qui doit impérativement être bien à propos.

- Vous êtes dans une hiérarchie et vous êtes tenu d'obéir à monsieur Dubois, le gardien. Il vous arrive de refuser d'obéir à ses ordres. Vous demandez à travailler dans un chantier plus proche de chez vous, je le comprends, vous avez près d'une heure et demi chaque matin à subir...Mais votre employeur, c'est la résidence, ici, dit il en pointant le sol de l'index, pas le cabinet 'Dupuis-syndic'. Donc, je ne peux pas vous trouver un autre chantier. Quand bien même je le pourrais, je ne le ferais pas,

quand on s'adresse à vous, on est mal reçu. Vous travaillez dans la résidence depuis 13 ans, et j'ai constaté une dégradation de votre travail. J'ai donc demandé à monsieur Dubois d'intervenir.

- Depuis l'arrivée de monsieur Dubois, il y a deux ans et demi, il me parle mal, il me manque de respect, il m'appelle 'Coco'...

Monsieur Bernard lui coupe la parole :

- la hiérarchie qui vous donne des ordres ne semble pas vous convenir. Quand monsieur Leroux, l'ancien gardien était là, on avait déjà eu des problèmes avec vous.

- Quels problèmes ? Demande monsieur Martin

C'est un classique que l'on retrouve dans l'entreprise : une accusation vague est lancée pour déstabiliser l'interlocuteur, mais sans la définir vraiment. La solution est celle adoptée par le salarié : demander des précisions.

Et ça marche : l'employeur ne répond pas.

- Vous dites que l'arrivée de monsieur Dubois est la source de tous vos maux. Mais vous avez refusé de laver par terre et de passer la mono-brosse. Pourtant, j'ai écrit au médecin du travail, qui m'a certifié que vous pouviez faire ce travail. Je n'ai pas l'impression de voir votre travail se bonifier, pourtant d'habitude l'expérience fait gagner en habileté ce que l'on perd en forme physique.

- Plusieurs fois j'ai demandé des produits et du matériel pour pouvoir faire mon travail. Le gardien ne me donne pas de gants neufs toutes les trois semaines, mais des gants passés à la machine, il n'y a plus de talc à l'intérieur, ça brûle les mains, ça donne des champignons. J'ai des serpillières complètement trouées, elles sont foutues, j'ai demandé au gardien de me les changer et il répond toujours qu'il n'a pas le temps. Je les ai eues au bout de trois jours. Une fois, j'ai demandé de la javel, j'ai attendu trois semaines. Je n'ai plus de chiffons pour faire le ménage, mais des vieux pyjamas, de vieux sous vêtements...

- C'est par mesure d'économie, mais c'est du matériel propre et en bon état.

- Pourquoi le gardien il donne toujours le travail privé à Alain ? Pourquoi je n'ai droit à rien moi ?

- C'est parce que vous entretenez des rapports dégradés avec le gardien, alors quand des copropriétaires demandent quelqu'un

pour faire les vitres chez eux, le gardien donne cette offre à Alain. Mais cela sort des heures de travail, et donc du cadre hiérarchique. Vous êtes donc soit méconnaissant soit inconscient de la situation.

- Et puis pourquoi quand je vais chez l'ophtalmo, on me retire une heure, et quand c'est Alain, on ne lui retire rien ?

- Monsieur Martin, il est normal que lorsque vous vous absentez une heure pour aller chez le médecin, on vous retire une heure. Mais vous ne connaissez pas la situation de votre collègue, vous parlez donc sans savoir. Le gardien fait son travail ! Et il a remarqué une non-exécution de ce qui vous est demandé.

- je fais mon travail normalement.

- Vous devriez le faire mieux répond monsieur Bernard ! Je constate une dégradation grave.

Comme il n'a plus rien à dire, et que les griefs ont tendance à se répéter, monsieur Bernard décide de faire entrer le gardien dans la pièce, car il tient à dire des choses importantes en présence du gardien et de l'homme de ménage.

- Il paraît que le matériel mis à disposition de monsieur Martin ne semble pas convenir, et ne lui permet pas, d'après lui, d'effectuer son travail dans les meilleures conditions.

Si ce n'est pas de l'ironie, qu'est ce que c'est ?

Le gardien ne répond rien. Pas l'ombre d'une réaction sur son visage. L'insensibilité totale.

- Vous ferez donc le vendredi, la liste de ce dont vous avez besoin, que vous donnerez au gardien, et le lundi, vous aurez le matériel à votre disposition.

On peut donc se douter que ce n'était pas le cas jusqu'à présent.

- Vous aurez des gants neufs toutes les trois semaines précise l'employeur. Puis, se tournant vers le gardien :

- Vous veillerez à ce que monsieur Martin bénéficie du même traitement que les autres salariés, et qu'il ne soit pas victime d'ostracisme quand à la fourniture de matériel.

Monsieur Martin dit il en s'adressant à lui, vous veillerez à

entretenir convenablement votre matériel.

Monsieur Martin commence à rappeler que le matériel mis à sa disposition n'a jamais été à la hauteur, et qu'il ne voit pas comment il peut entretenir des vieux pyjamas...

Monsieur Bernard l'interrompt : vous comprenez de travers et à l'envers.

Comme monsieur Martin invite l'employeur à vérifier dans le local qu'il a des vieux pyjamas comme chiffons, monsieur Bernard refuse l'invitation et demande au salarié d'aller vérifier.

- Vous dites que je fais mal mon travail ici, mais à Villeneuve-le-bois, il n'y a jamais de problème.

- Si ! Là bas aussi il y a des problèmes.

Les conditions de travail de ce salarié sont épouvantables. Cela fait quand même son quatrième entretien préalable, et cela le stresse beaucoup.

Une fois au local où il dépose son matériel, le salarié découvre du matériel neuf : serpillière et chiffons neufs sont soigneusement déposés.

A mon avis, l'employeur a dû passer vérifier les dires du salarié, d'autant que celui-ci s'était plaint par écrit du matériel mis à sa disposition la semaine d'avant. Le gardien a sûrement dû s'expliquer quant aux pyjamas. C'est peut être la raison pour laquelle il ne la ramenait pas trop lorsqu'il est venu dans la pièce.

J'ai quand même envoyé le salarié vers une permanence juridique syndicale, peut être qu'une main courante pour harcèlement calmera les ardeurs de l'employeur.

Mais aucun texte ne fixe le nombre maximal d'entretiens préalables auxquels tout salarié peut être convié.

Trois ans plus tard, le salarié sera licencié, épuisé par son travail et les conditions que son employeur lui fait subir.

L'entreprise ferme ses portes, victime de la concurrence des pays de l'Est et de la Chine, entre autres.

Ouvrier depuis 17 ans chez 'Dupuis-traitement', Jean Martin plonge des pièces métalliques dans des bains d'acide. Cela va être difficile pour lui de retrouver un travail, il a largement plus de la cinquantaine, pas de diplôme, et un savoir faire limité à un seul secteur d'activité quelque peu sinistré.

- Il y a mes collègues aussi...

- Avez-vous fait appel à un autre conseiller du salarié ?

- Non, pas pour le moment.

L'entreprise comptant quatre personnes, je vais donc faire 4 entretiens le même jour, les uns à la suite des autres.

14 juin, 13h30.

Monsieur Bernard ne paie pas de mine : pas de cravate, pas de costume, pas de ton hautain.

Ici, pas d'ordinateur, le bureau n'est qu'une pièce de rez-de-chaussée d'une maison de ville, l'atelier n'étant que la cour intérieure couverte, dont le sol a été cimenté. Le décor fleure bon l'après guère. On s'attend, en regardant par la fenêtre, en poussant les rideaux jaunis, à voir passer une 4 chevaux.

- L'entreprise a 70 ans, c'est le père de mon beau père qui l'avait commencée dans les années 30. Mais nous avons une baisse de notre chiffre d'affaires de plus de 50 % depuis deux ans. L'année dernière, nous avons eu une perte de 95000 euros. Depuis deux ans, le déficit cumulé est de 150 000 euros. Et, depuis décembre, le carnet de commandes est vraiment en baisse : nous ne faisons quasiment plus rien.

Un des voisins a porté plainte contre le bruit. Ce sont les aérateurs qui tournent tout le temps, vu les vapeurs d'acide, ça ne s'arrête pas. C'est vrai qu'on est en centre ville, et depuis AZF, ça leur fait peur les produits chimiques. On a eu une visite du service des 'établissements classés' de la préfecture. Ils nous ont dit que les installations ne sont plus aux normes. Normal, l'atelier n'a pas changé depuis des années. Pour remettre aux

normes, il faudrait déboursier 220 000 euros. On ne les a pas.

- Ou en est la plainte demandais je ?

- On n'a reçu aucun document. Pour l'instant je n'ai aucune amende à payer concernant le bruit et la non conformité.

- Avez vous pensé à vendre ?

- Aucun repreneur n'est intéressé, à part les promoteurs...

Puis il remet les documents liés au P.A.R.E. anticipé au salarié, puisqu'il s'agit bien entendu d'un licenciement économique.

Entre la concurrence féroce et les voisins mécontents, même un atelier de 70 ans peut fermer...

La désindustrialisation est en marche. ROVER vient de fermer. Demain PEUGEOT ? Que restera t il de notre savoir faire ? Un pays ou un continent peut-il survivre que sur du tertiaire ?

C'est au tour de Pierre Petit. C'est la même chose que pour Jean Martin, mais avec une ancienneté de près de 30 ans.

14 juin 14 heures.

Confiant, l'employeur ré explique la situation que tout le monde connaît.

Je demande quand même si l'employeur a pensé au reclassement.

- Oui, je savais qu'un concurrent cherchait un ouvrier, alors j'ai proposé à Pierre de démissionner pour aller là bas...

Grand seigneur !

Mais Pierre Petit a refusé, évidemment. Accepter lui aurait fait perdre tous ses droits...

Peut être que si l'ASSEDIC garantissait au salarié qui démissionne pour aller dans une autre entreprise, avec l'accord de son employeur, lorsque l'entreprise connaît des difficultés économiques, les mêmes droits que s'il attendait d'être licencié économiquement, la mobilité serait plus élevée en France. Combien n'osent quitter leur entreprise, pour aller ailleurs ou se mettre à leur compte, du fait d'un règlement très strict de l'UNEDIC ?

Bizarrement, c'est une convention collective régionale et statutaire qui s'applique : elle ne concerne qu'une région, et exclue les ingénieurs et cadres, qui doivent avoir la leur.

C'est maintenant au tour de Michel Petit, son frère.

14 juin 14 h 15

Michel Petit entre dans le bureau. Ils se parlent tous, derrière la porte, en attendant leur tour, et aussi après y être passé.

Monsieur Bernard présente encore une fois la situation.

- Tu sais ou on en est..., tu sais qu'il n'y a plus de travail.

Encore une fois, ce désir inconscient de voir validé son point de vue. C'est comme un examen de passage, mais pour l'employeur. Il n'est pas en accord avec lui même. Si son vis à vis est d'accord avec lui, cela le rassurera de ne pas commettre de faute et le rendra moins coupable, pense t il.

-Il y a des hauts et des bas commente Michel Petit.

Cette réponse apparaît savonneuse pour monsieur Bernard :

- Il y a surtout des bas en ce moment.

La baisse du chiffre d'affaires, le déficit, tout y passe. La visite des gendarmes après la plainte.

- Hein y'a eu les gendarmes, demande l'employeur.

Le salarié acquiesce. C'est clair que les salariés comme l'employeur n'ont intérêt à voir débarquer les pandores.

L'émotion est palpable. Les frères Petit ont chacun 30 ans d'ancienneté, leur présence au sein de l'entreprise fait d'eux des membres de la famille.

Les yeux de cocker, les haussements d'épaules regrettant la fatalité, les soupirs, les silences, les yeux baissés traduisent l'émotion du capitaine impuissant à empêcher le naufrage. Son beau père, et le grand père ont bâti, lui, pâtit.

C'est maintenant au tour de sa femme.

Nathalie Petit est salariée de l'entreprise, mais elle ne touche pas à l'acide...

Elle fait le ménage, les courses chez monsieur et madame Bernard, qui habitent au-dessus de l'atelier.

Elle a connu les enfants de monsieur et madame Bernard tout gamins.

Je ne vais pas hurler à l'abus de bien social dans le cas présent. Quand je pense à mon employeur qui faisait payer les amendes de ses voitures privées par la boîte....c'est normal répondait il, nous transportons les clients pour des repas d'affaires...

14 juin 14h30.

Pour la forme, nous redonnons les informations sur le déficit, le CA en baisse. Je dis 'nous', parce que désormais briefé sur le problème, et étant plus rapide que l'employeur qui commence à s'essouffler, c'est moi qui annonce les infos à madame Petit.

Il y a de la résignation chez cette femme. Pas de question. Pas plus que chez les frères Petit. Darwin avait défini la sélection naturelle par le fait, pour une espèce, de s'adapter à son environnement. Et si l'adaptation sociale était de ne pas poser de question ou de ne pas remettre en question ce qui est proposé par l'autorité, par le dominant ? Les homo sapiens ont utilisé leur ingéniosité pour ne pas subir les éléments naturels, beaucoup moins pour ne pas subir les éléments 'humains'.

Avant de partir, je fais le tour de l'atelier. L'employeur me regarde, méfiant. Des bacs d'un mètre cube, remplis d'acide. Ça ne pique pas les yeux, ça ne brûle pas la gorge. Les frêles poutrelles étayant la toiture de verre sont rouillées. On marche sur des caillebotis disposés entre les bacs. Quatre vingt mètres carrés d'un atelier d'un autre âge, totalement caché de la rue de ce quartier de maisons de ville, auquel on accède par une simple porte cochère.

Tiens, la même société que l'entretien 42 !

Lorsque deux salariés se connaissent, que l'un a apprécié les services d'un conseiller du salarié, il repasse à l'autre ses coordonnées.

Marie Durand est aussi une jeune chargée d'études, après une formation de pharmacien. Elle est en poste depuis mars de l'année d'avant.

- Je suis sûre que Monique Moreau, ma chef, m'en veut sur le dossier 'Globuz'. Je l'ai fini chez moi le samedi. Elle m'avait demandé de le laisser dans une boulangerie près de chez elle, en qui elle avait confiance, pour le reprendre ultérieurement. Vous imaginez ? Un rapport d'études médicales contenant des données personnelles, des résultats....

J'ai cherché son nom dans l'annuaire pour l'amener directement chez elle, pour ne pas laisser ce rapport dans une boulangerie.

On verrait ça dans un film qu'on ne le croirait pas !

- Mes horaires de travail sont constamment dépassés, ils ne me payent pas les heures supplémentaires, et je ne veux plus travailler de manière régulière jusqu'à deux heures du matin. Je leur ai dit, d'ailleurs.

Ils m'ont berné avec leur prime. Lors de l'entretien annuel avec madame Dubois, j'ai compris que je n'aurai pas, leur prime, du fait de leur mode de calcul. Je n'étais pas contente.

23 juin, 17 heures.

Nous ne patientons pas longtemps à l'accueil. Monsieur Bernard me reconnaît, il est vrai que nous nous sommes vus il y a 8 mois seulement.

Il est accompagné de Monique Moreau, la supérieure directe de la salariée.

- L'entretien devait avoir lieu en présence de madame Dubois, mais elle a été retenue nous annonce t on.

- L'entretien porte sur deux dossiers indique Monique Moreau.

Sur le dossier 'Globuz', le rapport rendu avait de nombreux manques d'analyse. Par exemple, il y avait une absence totale de mention des profils des praticiens interrogés, et puis l'analyse des raisons de prescription était non faite, et il y avait une liste d'items alignés sans explications.

Sur le dossier 'Dupuis-médical', vous travailliez avec Catherine. J'ai reçu deux rapports alors que je n'en avais commandé qu'un seul ! Je me suis retrouvée avec beaucoup de travail, et à votre retour de vacances, vous n'êtes pas venue me voir !

Les griefs apparaissent maigres, vraiment insuffisants pour tenir la route.

- Sur le dossier ' Dupuis-médical', j'ai fait ce que je pensais être le mieux, c'est à dire deux rapports. Je vous l'avais dit et vous m'aviez donné votre accord. Cela prend plus de temps de rédiger deux rapports qu'un seul. Je ne l'ai pas fait par plaisir.

Toutes les pièces ayant servi à l'élaboration du rapport ont été déposées le vendredi soir, avant de partir en vacances, mais la synthèse avait été rendue le mardi soir, soit trois jours avant !

A mon retour de vacances, Catherine m'a dit que la synthèse avait été donnée au client, et que les rapports n'avaient pas à être envoyés.

- De quand date le dossier 'Globuz' demandai je.

- Moins de deux mois s'empresse de me répondre madame Moreau, visiblement au fait de la législation.

- oui mais quand, insistai je.

- il faut que je regarde dans le dossier rétorque madame Moreau.

- Dans ce dossier, il me manquait de la matière sur les entretiens que vous aviez réalisé, madame Moreau. En plus, cela arrive souvent que la synthèse soit envoyée après les rapports.

- J'aimerais poser une question sur ce dossier...

Cette intrusion de ma part réveille monsieur Bernard :

- Vous n'avez pas le droit d'intervenir !

Je lui rappelle les termes de la circulaire 91/16 de septembre 1991 : le conseiller peut intervenir, présenter ses observations, poser des questions.

Heureusement, j'ai noté cette phrase sur le revers de mon calepin, prêt à dégainer.

- On m'a conseillé de ne rien répondre. Vous pouvez poser des questions, je n'y répondrai pas.

Il se reprend :

- J'y répondrai si j'en ai envie.

- Revenons sur le dossier 'Globuz'....

Je n'ai pas fini ma phrase que monsieur Bernard met fin à l'entretien.

Aurait il été satisfait de savoir que la 'responsable' en question avait demandé de laisser le rapport en consigne dans une boulangerie de sa connaissance ?

Voilà un employeur qui ne se bonifie pas avec l'âge. Il n'a même pas retenu la leçon du premier entretien, il réitère les mêmes erreurs. On ne peut aborder les sujets qui fâchent.

Que vaut un entretien où le salarié ou son conseil ne peut aborder un sujet ?

Un turn-over aussi élevé révèle le climat malsain de l'entreprise. Voilà un indice que tout salarié devrait avoir à sa disposition avant de postuler dans une entreprise. Mais la transparence n'est pas de mise en France....

Je n'ai pas beaucoup de licenciement pour inaptitude, je crois bien que celui-ci est le premier. Cela me pousse à me plonger dans le Code du Travail, dans des rubriques que je fréquente peu. Heureusement que mon syndicat me fournit du matériel. Comment font ils dans les autres syndicats moins structurés ? Ils l'achètent eux mêmes ? Ou ils s'en passent, comme certains conseillers prud'hommes ?

Marie Martin est vendeuse dans une bijouterie. Le magasin est tout en longueur, un vrai couloir, mais tout petit, moins de dix mètres carré. Pour ouvrir le rideau métallique qui protège la vitrine, Marie est obligée de tirer la vitrine pivotante, et par une savante acrobatie, de manœuvrer le mécanisme du rideau. Le tout, dans le petit couloir. Le manque de place rend cruellement difficile la manipulation, et comme il n'y a aucune prise sur la vitrine, il faut l'agripper de biais avec le bout des doigts et faisant attention de ne pas se faire racler les phalanges contre le mur. Il ne faut pas brutaliser la vitrine, car en tirant trop fort, tous les bijoux dans la vitrine tombent par terre...

Chaque soir, la même chose à l'envers pour fermer le rideau.

- J'ai les doigts complètement déformés à force de faire ça ! Depuis des mois ! Je n'en peux plus ! J'ai été arrêtée pour maladie. Le médecin du travail m'a déclarée apte, sous la réserve de ne pas manipuler la vitrine. J'ai rempli un dossier pour faire reconnaître ça comme maladie professionnelle. C'est en cours de traitement.

15 juillet, 11 heures.

Nous entrons dans le magasin, et madame Bernard est surprise de me voir.

Elle se précipite vers sa salariée en lui demandant tout sourire 'comment allez vous ?', 'comment va votre main ?'...

Tout cela sent l'empressement feint.

- L'entretien a pour objet la confirmation du licenciement de

Marie pour inaptitude.

Car madame Bernard n'a pas souhaité effectuer les travaux d'aménagement de la vitrine.

- Bien entendu, le préavis n'est pas dû pour ce genre de situation glousse madame Bernard.

Elle, elle n'est pas commerçante pour rien.

Marie Martin me traîne vers le meuble qui l'a tant fait souffrir. L'espace pour y mettre les doigts n'est pas bien épais. On y voit deux trous sur le côté.

- C'est quoi ça ?

- Ce sont les deux trous de la poignée, elle a été arrachée, elle n'a pas tenu.

Et pour cause : il fallait tirer dessus latéralement, il n'y avait que deux petites vis pour la fixer.

Il aurait fallu la placer de face ! Un enfant de cinq ans aurait compris ça ! Même moi qui ne suis pas bricoleur, ça m'a sauté aux yeux. C'est vraiment un 'bricolo' qui a fait ce travail.

Ah les petits commerçants ! C'est en faisant des économies de bouts de chandelles qu'ils réussissent. C'est 'au bon beurre' qu'aurait du s'appeler ce magasin.

Est-ce de la cavalerie, de la mauvaise gestion, une fuite en avant, ou un savant calcul pour échapper à l'URSSAF qui menace, suite aux impayés ?

Marie Martin est en plein divorce. Elle va donc bientôt déménager et elle apprend qu'elle va être licenciée. Que dit son horoscope cette semaine ?

- Je suis entrée en septembre dernier comme assistante commerciale chez 'Dupuis-Déménagement'. En fait, le patron a plein de sociétés, mais elles ont toutes des problèmes financiers, et elles sont dirigées par des membres de sa famille. Une est au nom de sa femme, sous son nom de jeune fille, l'autre par son frère, une ici, l'autre dans un entrepôt, l'autre domiciliée ailleurs...

L'une a fermé en juin parce qu'elle devait trop à l'URSSAF.

- Quand il y a eu la liquidation, ils ont repris presque tous les C.D.I. Les C.D.D. n'ont pas été repris.
Chaque société a moins de 10 salariés. Comme c'est étrange.

21 juillet, 10 heures.

Monsieur Bernard nous reçoit dans une salle de réunion. Il est accompagné de son assistante.

- Notre groupe comprend quatre sociétés dont l'une vient d'être liquidée, et deux autres licenciements sont prévus. Je vous propose deux postes pour le reclassement : un poste de télé prospectrice à temps partiel de 30 heures par semaine et un poste de secrétaire avec des horaires décalés, de 6h30 à 9h30 puis de 15h30 à 19h30, horaires qui correspondent aux départs et entrées de nos équipes.

Marie Martin dit qu'elle va réfléchir.

Je demande la cause du licenciement.

- L'activité est fluctuante, répond monsieur Bernard. Depuis 3-4 ans, nous allons mal, la société qui a été liquidée devait

beaucoup de T.V.A. et pas mal à l'URSSAF.

Pas de documents liés au P.A.R.E. anticipé ? Non, répondent l'employeur et son assistante sans trop d'émotivité.

Il faut vous renseigner auprès de l'ASSEDIC la plus proche leur dis je.

En sortant, l'employeur ne peut s'empêcher de comparer son activité avec celle des garagistes : on est des prestataires de service comme eux, c'est du travail manuel comme eux, mais eux ils prennent 40 euros de l'heure.

Il y a peut être une image à dépoussiérer, ce qui est du domaine de la profession. Mais, au lieu de pleurer, il y a de l'innovation à trouver, du service et de la qualité à mettre en avant, et ça, c'est la mission du chef d'entreprise...

Le monde est petit. Marie Martin est la gardienne du bâtiment où habite le salarié de l'entretien 74. Et comme pour toutes les gardiennes, le licenciement s'accompagne irrémédiablement d'un déménagement forcé, redouté par la salariée.

- Je sors les poubelles six jours sur sept, je nettoie les trois escaliers, les toilettes, la cour...

Certains propriétaires ne payent plus les charges, l'immeuble est à l'abandon.

L'expulsion est proche.

C'est vrai que le mur extérieur, un peu lépreux, ne prévoit rien de bon. Arrivé dans la cour, les bâtiments centenaires accusent le poids des ans, de leur abandon, du manque d'entretien. Les habitants, quasiment tous locataires, sont issus de la 'France d'en bas', voire d'en dessous.

La loge est petite, sommaire, il n'y a guère que l'eau courante. Les W.C. sont dans la cour.

Mais il y a la télévision avec le lecteur de D.V.D.

- Je pars en vacances dans trois jours....

Cela me rappelle quelque chose, l'année dernière, pour être plus précis.

26 juillet, 9 h 30.

Le syndic, qui représente le syndicat des copropriétaires, assurera l'entretien.

La loge servant aussi de domicile, je m'aperçois que dans la cuisine il y a deux bouteilles de gaz de treize kilos... Sueurs froides.

- Je suis le nouveau syndic car les autres ont baissé les bras. Je suis le seul à avoir accepté la mission. Je comprends pourquoi. En fait, il y a deux problèmes. Le premier, c'est que l'immeuble a été déclaré en péril il y a six mois. Mais comme il n'y a pas eu de travaux d'engagés, il y a eu un arrêté de péril imminent. Le deuxième, mais c'est lié, c'est que certains propriétaires ne

payent pas les charges. Le salaire de la gardienne, on ne peut plus le payer. Le passif est très lourd. Les anciens syndics ont déjà obtenu les condamnations au tribunal, mais les charges rentrent mal, certains ne donnent de l'argent que lorsque vient l'huissier. Ils ont compris le système, ils donnent juste ce qu'il faut pour que l'huissier s'en aille. Et c'est reparti pour six mois.

Je réagis en disant que le référé s'impose, car il y a urgence (le licenciement) et l'évidence : les charges doivent être payées, pour pouvoir payer la gardienne.

Je dis que le licenciement économique se base sur des difficultés économiques sérieuses, et qu'en cas de contestation du licenciement, le fait d'avoir licencié sans avoir cherché une façon rapide de faire payer les charges, pourrait se retourner contre l'employeur, donc, les copropriétaires.

- La dernière assemblée générale date du 2 juin. Le délai de contestation de deux mois écoulé, je pourrais donc agir en justice, en lançant l'avocat sur le référé dit le syndic.

Puis l'état de l'immeuble est décrit par le syndic : les caves servent d'entrepôt à toutes sortes d'objets volés ; il y a du trafic de drogue ; des résidents ont muré des caves entre elles puis abattu des cloisons, au détriment des couloirs de cave. Les toilettes extérieures arrimées à la façade du deuxième étage pèsent de tout leur poids sur leurs étais en bois vermoulu, mais on ne peut le condamner, il y a un résident qui s'en sert encore. Les fuites des canalisations suintent à travers le bâtiment. L'alimentation électrique présente des risques. La toiture n'est pas en bon état. Pour couronner le tout, la rue est frappée d'alignement.

Trois ans après, l'immeuble est toujours debout, les habitants sont toujours à l'intérieur. Incroyablement, c'est le syndic qui était venu pour annoncer la mauvaise nouvelle qui va peut-être reporter le licenciement de plusieurs mois, par la procédure de référé.

Qui veut quelque chose trouve un moyen, qui n'en veut pas trouve une excuse.

C'est mon dernier avant les vacances !

Le cas est peu banal : c'est l'ex du salarié qui a signé la lettre de convocation.

Jean Martin était infographiste à son compte, il y a quelques années. Il a eu comme client régulier l'atelier ' Dupuis-Publicité ', et son contact était madame Dubois. Relations aidant, au fil du temps, Jean Martin et Marie Dubois se sont fréquentés en dehors du cadre relationnel, au point de vivre ensemble. Il a accepté il y a deux ans la proposition qui lui a été faite de venir travailler directement à l'atelier comme salarié.

Mais les relations se sont détériorées, et la rupture a eu lieu il y a quelques semaines.

Ne pouvant sans doute plus supporter d'avoir son ex à ses côtés, madame Dupuis a demandé à monsieur Bernard de clarifier la situation. C'est du 'moi ou lui'. Et comme c'est elle qui est en contact avec les clients, qui les ramène, qui les maintient, le choix est vite fait.

Pour le virer, il fallait lui trouver une faute. Ils ont trouvé : il a travaillé en perruque. C'est à dire que devant son ordinateur, il a réalisé un travail pour son compte ou pour le compte de quelqu'un autre.

- C'est faux bien sur, mais il leur fallait bien un motif. En plus, je fais des horaires de dingues, on ne me paye pas les heures supplémentaires.

30 juillet 8 h 30.

Il fait une journée du tonnerre. Ça tombe bien, ça va tonner !

Dans le bureau nous attendent donc monsieur Bernard, et madame Dubois.

Vu la situation, je demande au salarié, prévenu, de qualifier la présence de son ex comme lui portant grief. Ce qu'il fait.

Protestations de l'ex.

Madame me regarde salement. Mais avant de partir, elle a le temps de dire que la lettre de convocation fixe les limites du litige. Et de le répéter.

Tiens ? Pourquoi autant d'insistance ? Ne voudrait elle pas éliminer certains sujets ?

Mais m'dame, l'entretien préalable ne trouve sa substance que dans les explications du salarié. Ne pas lui permettre de s'expliquer pleinement invalide l'entretien. Avec les conséquences que cela induit.

Résultat, monsieur Martin est souriant et détendu. En face, la figure s'allonge.

Avant toute chose, je demande quelques renseignements, comme la convention collective, l'ancienneté, les horaires. Ah bon, vos horaires sont de 8 heures à 12 h 30 et de 14 heures à 18 H 30 ? Neuf heures d'amplitude ? Très bien je note. L'employeur ne bronche pas quand le salarié donne ses horaires.

Monsieur Bernard, la bonne soixantaine, demande à son salarié s'il sait pourquoi il est convoqué.

- Oui, répond t il.

- Vous avez réalisé pour un client, un travail pour un cabinet de notaires. Il devait y avoir une version française, une version en anglais, une version en italien. Vous avez donc réalisé trois versions, et notre atelier n'a facturé que la version française, pour 51 heures. Nous vous avons vu faire, je parle l'italien, j'ai vu l'écran. Sur votre poste de travail, nous avons trouvé une fiche avec des indications pour les trois versions. Alors nous avons demandé à des concurrents combien il fallait pour réaliser les versions anglaises et italiennes, nous avons bizarrement obtenu des temps identiques. J'ai appelé Franck Petit, notre client. Il m'a répondu qu'il avait commandé les versions en trois langue : française, italienne et anglaise.

Il se trouve que nous avons reçu des fax du client, et qui contenait des corrections en italien.

Je demande à voir les fax.

- Ils sont chez notre avocat répond monsieur Bernard.

- La fiche que vous avez trouvée sur mon bureau est un outil de travail que j'avais confectionné quand j'étais encore à mon

compte, puisque je faisais les versions antérieures. D'ailleurs, c'est moi qui vous ai amené ce client là. Comme je n'avais pas le temps d'exécuter les trois versions, j'ai décidé de faire la version française, et de sous traiter les deux autres versions. Pour leur donner un ordre d'idée, j'ai recherché la fiche, pour savoir combien leur facturer.

Ce document est donc une base de facturation. J'ai repris ces chiffres sur des factures que j'avais sur mon ordinateur personnel dont je me sers au travail.

- Oui mais j'ai appelé le client et il m'a dit que vous n'aviez fait que la version française...

- Exact, puisque les deux autres versions ont été sous traitées. Le fax que vous avez reçu devait être destiné au sous-traitant qui faisait la version en italien. Le fax est à côté de Marie, je ne pouvais donc pas cacher une activité comme ça sans qu'elle le remarque. Mais la vraie raison de ce licenciement est la séparation de notre vie commune avec Marie.

- Je ne veux pas entendre ce genre de choses intervient sèchement monsieur Bernard. Je veux simplement connaître la raison pour laquelle les trois versions n'ont pas été réalisées dans nos ateliers.

- Par manque de temps ! Vous savez bien qu'en ce moment, nous avons beaucoup de travail.

Le client nous imposait un timing réduit.

- Jamais par le passé nous n'avons réalisé de versions étrangères. J'ai demandé au client de nous fournir une épreuve de chaque version, dans chaque langue et je les ai reçues. C'est donc la preuve que c'est vous qui avez réalisé les trois versions.

- Que dit le bon de commande demandais je.

- Il n'y pas de bon de commande répondent-ils en chœur.

- Vous êtes d'accord pour reconnaître que vous avez réalisé les trois versions.

Comme Jean Martin nie, l'employeur insiste.

- Vous reconnaissez que vous avez réalisé une fiche de temps pour les trois langues ? Que vous vous en êtes servi ? Et les fax du client ?

Comme le salarié nie, je demande comment il pourrait reconnaître des pièces qu'il n'a jamais vues, comme les fax du

client.

Ma question agace tout autant que le courage du salarié qui, lui aussi, confronté à l'ordre d'accepter sa soumission, résiste et oppose les faits, qui sont têtus.

- Le temps de travail de 51 heures de cette année est identique à celui de l'année dernière.

- Et alors ?

- Cela est impossible.

- Ah bon ? Et pourquoi ?

- Il y a forcément des choses qui changent, le temps de travail ne peut être le même !

J'ironise :

- C'est normal que pour un travail identique, le temps de travail soit différent, belle logique. Qu'est ce qu'on aurait entendu si pour un travail identique, le temps avait été différent !

Comme l'entretien touche à sa fin, le salarié demande à emporter quelques effets personnels. L'employeur acquiesce mais le suit à la trace, pour vérifier. Il ne le lâche pas d'une semelle. Chaque objet, chaque document est soumis à son acceptation, au point que le salarié ne pourra emporter certains objets ou documents lui appartenant.

Bien entendu, Jean Martin sera licencié.

Combien d'heures travaille-t-il ? 9 heures par jour ?

Il pourra toujours demander un rappel de salaire conséquent lors de son passage aux prud'hommes, en plus de demander des dommages et intérêts pour rupture abusive.

Finies les vacances ! Début septembre, et déjà un entretien.

Encore un gardien ! Mais cette fois ci, l'employeur n'a pas attendu qu'il parte en vacances.

Dans la résidence cossue dont il a la charge, Jean Martin est la victime expiatoire de résidents oisifs qui n'ont rien trouvé d'autre pour tromper leur ennui que de se chercher des problèmes. Visiblement, le calme, la tranquillité et la sérénité les troublent, voire les angoissent.

Jean Martin est un tout jeune gardien, juste la vingtaine. Les résidents en ont en moyenne trois fois plus. Ils doivent être aigris, car les habitants du bâtiment 2 ont entamé une procédure en justice contre les habitants des bâtiments 4 et 6, ainsi que contre le syndic. Il y a donc une guerre déclarée dans cette apparemment paisible résidence arborée. Le gardien en fait les frais, soupçonnés par les uns d'aider les autres, et réciproquement.

- Il y en a qui me reprochent de ne pas m'occuper assez de la résidence, ou de ne pas nettoyer leur bâtiment, notamment certains résidents du 2.

Lors de certaines scènes de ménage, des couples cassent des assiettes. Celles ci ne sont en rien coupables, mais leur servent d'exutoire. Ici, le gardien joue involontairement le rôle de l'assiette.

13 septembre 14 heures.

Nous sommes convoqués au bureau du syndic, le même que celui de l'entretien 38. Nous patientons pendant un quart d'heure, et nous assistons à un défilé de postulants pour un poste de gardien.

Nous sommes reçus par monsieur Louis. Ce n'est pas la même personne que la dernière fois.

- Je n'ai pas apprécié votre courrier de la semaine dernière commence t il.

Ce courrier faisait état des mauvaises relations existant entre les résidents eux mêmes, et les mauvaises relations entre certains résidents et le syndic.

- Nous n'aborderons pas ce point commente t il, mais nous parlerons de vous. Je reçois des plaintes de résidents depuis février. Vous seriez agressif, très agressif, voire violent. J'ai eu vent d'une affaire avec une résidente au mois d'avril. Les missions que vous devez remplir ne sont pas faites, ou mal faites, ou effectuées par quelqu'un d'autre. Par exemple les rosiers n'ont pas été arrosés. Un premier courrier vous a été envoyé fin juin, avec pour objet, la qualité et la fréquence de vos missions. Ensuite, un deuxième courrier vous a été envoyé, car la vision du travail sur deux mois n'est pas satisfaisante. Nous n'avons pas vu d'amélioration. Soit vous n'avez pas les moyens d'assumer votre tâche, soit le métier n'est pas fait pour vous.

- Si, ce métier est fait pour moi et j'aime ce métier. Mais il y a des gens qui m'en veulent, ceux du 2 surtout. Du coup, j'en fais plus pour eux. Les rosiers ? Mais je les ai taillés avec madame Leroux. C'est peut être ça que d'autres résidents me reprochent. Car madame Leroux habite au bâtiment 4...

- À la date du 7 juin, c'était une femme qui distribuait le courrier. Le 16 juin, les allées étaient encombrées par des feuilles et des branches. Le 29 juin, le rez-de-chaussée était dans un état de saleté déplorable. Le 18, on vous a vu à vélo dans une rue de Villeneuve-le-bois pendant vos heures de service. La cerise sur le gâteau, c'est que vous auriez eu une altercation avec une résidente, et que vous l'auriez frappée, qu'elle aurait eu des bleus, qu'elle aurait porté plainte.

Certes, c'est vous qui m'avez appris les difficultés qui existent entre le syndic et le conseil syndical. Je n'étais pas au courant de cette situation. Mais ces difficultés restent à l'écart de cet entretien.

- J'ai fait les preuves de ma compétence, personne ne s'est jamais plaint de moi auparavant.

- Il y a des choses qui ne vont pas.

- En tous cas je n'ai jamais frappé qui que ce soit, il n'y a jamais

rien eu.

Concernant la plainte, le syndic ne montre aucun document. Info ou intox ?

- J'ai fait des efforts en appliquant le planning et j'ai même fait des travaux en plus de mon planning, comme passer le devant du bâtiment 2 au Karcher après la fin des travaux, alors que je ne dois le faire que deux fois par an.

- Une jeune femme aurait sorti les poubelles et distribué le courrier à votre place...

- Je suis très étonné de ça. Rien de tel ne s'est produit.

- Peut être a t on confondu avec une distributrice de prospectus hasardai je.

- J'aime trop mon travail, j'ai des crédits sur le dos, alors je ne peux pas me permettre de faire n'importe quoi. Il y a un climat de hargne dans la résidence : certains sont contre moi, d'autres tentent de m'utiliser, il y a des procès en cours, entre les habitants, et entre le conseil syndical et le syndic. En plus de mon travail, je tente de rendre service aux habitants, comme garder le courrier ou les colis, de réexpédier les courriers...

Le gardien est émotionnellement touché. Ces accusations l'ont affaibli.

- Pouvez vous me donner les noms des résidents qui sont contre vous, d'après vous ?

Le gardien donne une demi douzaine de noms. Des femmes âgées qui terrorisent des voisins ou le gardien par leur méchanceté, leur jalousie, leur aigreur, leur solitude...

- Elles sont toujours en train de chercher la petite bête.

- C'est le syndic qui décidera de l'éventuel licenciement, puisque le conseil syndical a déjà donné son feu vert à cette procédure.

Le coup est rude pour le salarié, car il ne s'y attendait pas. Personne ne le lui avait dit. Pour peu que cette information soit vraie...

- Les jeunes gardiens ont tous des problèmes. Leur jeunesse leur fait commettre des erreurs. Les habitants âgés ont inconsciemment du pouvoir sur eux. Ce qu'ils veulent, c'est qu'on leur rende service personnellement. Dans ce cas là, comme ils tiennent aux services que vous leur rendez, ils ne veulent jamais vous voir partir.

- Je demande à ce que les inspections soient faites par des contrôleurs du syndic, pas par des résidents, car eux, ils ne sont pas objectifs.

- C'est ce qui a déjà été réalisé. Et c'est ce qui a occasionné les premiers courriers que vous avez reçus. Mais je vous conseille de tenir un cahier de loge pour indiquer votre emploi du temps, et marquer tout ce que vous avez fait dans la journée et je vais enquêter pour savoir si ce qu'on vous reproche est fondé ou non. Dans le cas contraire, je pourrais le leur reprocher.

On est surpris de constater que c'est seulement lors de l'entretien préalable que l'employeur conseille la tenue d'un cahier de loge. Son professionnalisme aurait dû l'y pousser bien avant.

Quand au fond du dossier, ce gardien a l'air d'avoir été touché par une balle perdue de la guerre que se livrent les résidents. Je ne suis pas sûr qu'ils y gagnent tous à le voir partir. Et le problème ne sera pas solutionné pour autant.

21 septembre 18 heures.

J'arrive dans cette agence de publicité, je demande à l'hôtesse de m'annoncer auprès de monsieur Martin. Celui-ci descend me chercher.

Le décor est magnifique, la recherche des peintures est omniprésente : des tons ocres sur les murs, des motifs, un coloris ciel sur le plafond. Des vases emplis de végétaux parfument les pièces. Le bois lourdement traité, réchauffe.

Le bâtiment a beau être neuf, il est bien décoré. Les meubles sont en bois plein.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, le PDG. Il est habillé avec soin et remet sa mèche avec un geste vif qui tend au tic.

Il est évident qu'il est à l'origine du décor de l'agence.

- Je n'ai rien à te reprocher depuis que tu es arrivé il y a trois ans, mais l'activité photogravure, que tu effectuais jusqu'ici, est sinistrée du fait de l'évolution technologique ; et le scannage sera effectué par l'équipe de création-production. Les clients sont en attente de travaux de qualité dans des délais plus brefs.

Le matériel actuel a 4 ans, il est désormais obsolète, il prend beaucoup de place et de temps et, d'ailleurs, il partira en Afrique, nous avons déjà un acheteur. Le prochain matériel sera mis en place le premier décembre prochain, il sera moins encombrant, le coût d'utilisation réduit par trois, le temps de production idem. Jean, ton métier tend à disparaître.

Il remet les documents liés au P.A.R.E. anticipé.

Il a du se méfier, monsieur Bernard. Et il a eu raison. Aucune information chiffrée sur de quelconques difficultés financières, aucun reclassement, donc pas de motif de jeter le salarié.

D'autant que celui-ci a déjà demandé à intégrer l'équipe de création. Alors ?

Deux jours après, Jean Martin m'appelle : le patron me propose un nouveau poste, mais moins bien payé. Ça ne m'intéresse pas.

- C'est une proposition écrite et détaillée ?

- Non, juste par téléphone. Il me demande de donner mon avis très vite. Qu'est ce que je fais ?

- Rien. Tout doit se faire par écrit. Demandez du temps pour réfléchir.

Quelques jours après, re-coup de téléphone : il m'a envoyé un mail, dit il, avec sa proposition, mais il veut une réponse écrite.

- Et sa proposition, elle est écrite et détaillée ?

- Ecrite, oui, mais détaillée, non. Quand je demande des infos, je n'en ai pas, et c'est payé moins cher qu'avant.

Il finira par recevoir sa lettre de licenciement.

Mais un reclassement, ça se fait avant un entretien préalable, pas après.

L'entretien préalable n'a lieu que si aucun reclassement n'est possible ou accepté.

Je ne peux effectuer d'entretien préliminaire avec le salarié car il habite loin, dans une autre région, et il est convoqué au siège social de son entreprise, une société de services informatiques. Ça faisait longtemps. Ce qui ne nous empêche pas de discuter abondamment du dossier par téléphone et cerner ce qui doit être évoqué, et comment.

Ce qui est drôle, c'est que le rendez-vous est situé quasiment en face de l'entretien que j'ai eu hier, à cent mètres près.

22 septembre, 9 heures.

Nous nous retrouvons cinq minutes avant le rendez-vous devant l'entrée.

La société loge dans un duplex ou un loft du rez-de-chaussée d'un immeuble d'habitation de grand standing. Marbre au sol, sensations d'espace, de lumière.

Le salarié se présente auprès de l'hôtesse d'accueil qui ne l'a jamais vu, malgré son ancienneté de trois ans et demi. Je ne suis venu qu'une seule fois me confie t- il. C'est encore une poupée russe : une société de services informatiques, filiale d'un groupe au nom évocateur comme seuls savent les inventer les créatifs.

Après tout, les noms de société évoluent selon les modes. Le dix-neuvième siècle a vu l'apparition des 'Dupuis et fils', puis des 'Dupuis et compagnie'. Le début du vingtième nous a gratifié des 'Entreprise générale Dupuis'. L'exemple le plus criant de ridicule est sans conteste la SOCIETE GENERALE, qui, comme son nom ne l'indique pas, est une banque. Un autre exemple est la 'COMPAGNIE GENERALE DES EAUX qui s'est ensuite muée en 'VIVENDI', nom latin, très en vogue il y a quelque temps. Pour changer ensuite en VEOLIA, suite au scandale Messier. THALES est aussi un exemple.

Les années soixante ont honteusement copié les anglo-saxons, à la manière des chanteurs yéyés. Nombre d'entreprises n'ont pas hésité à baptiser leurs nombreuses filiales de 'customer service', 'engineering', 'asset management'. Heureusement,

certains noms propres sont bilingues : service, express, office, même si ce mot est un 'faux ami'.

Dans le cas présent, nous avons affaire à un groupe dont le nom plonge ses racines dans la mythologie grecque. Pour que cela soit compréhensible et acceptable, les filiales ont des noms français dérivés du nom du groupe. La filialisation permet le jeu de passe-passe, ôtant à nombre de salariés la possibilité de se faire représenter. On ne peut pas organiser des élections de délégués du personnel car il y a moins de 10 salariés, s'apitoient nombre de patrons, de D.R.H., d'assistants R.H. ! C'est vraiment à contrecœur et la mort dans l'âme qu'ils assistent aux errements de leurs subordonnés à la recherche d'informations et de soutien !

Puis nous sommes reçus par monsieur Bernard, froid comme un serpent. Pas agressif, mais un véritable frigo.

- Nous avons des problèmes économiques, reconnaît il. Le marché est en baisse.

Mais nous ne sommes pas là pour parler de ça, car vous avez commis une faute grave.

Lors d'un premier entretien de présentation chez un client, le poste proposé avait l'air de vous convenir, mais il nécessitait des astreintes le week-end. Vous avez refusé. Nous avons du mal à vous trouver des missions.

Nous vous avons trouvé un autre poste, quelques semaines après, dans le Nord. Mais, là encore, il y avait des astreintes, et vous avez refusé. Encore.

Le troisième entretien a eu lieu au mois de juin l'année dernière, auprès d'une grande banque, en tant qu'analyste d'exploitation. Là encore il y avait des astreintes, et vous avez encore refusé. Vos refus s'analysent en une faute grave. Nous ne pouvons pas nous permettre de payer quelqu'un en inter-contrat à ne rien faire. Vous refusez toutes les missions que nous vous proposons. Nous ne sommes pas un organisme de bienfaisance.

- Le premier entretien que vous citez, commence Jean Martin, date du 9 septembre dernier. La première partie de l'entretien,

qui portait sur l'analyse technique, s'est bien déroulée. Ils ont eu confiance en mes qualités professionnelles. Mais il y avait des astreintes nuits et week-ends.

- Les astreintes étaient planifiées à l'avance, défend l'employeur.

- J'avais accepté les astreintes de nuit en semaine, mais j'avais refusé les astreintes le week-end parce que je ne suis pas libre le week-end. En plus, le client a rapidement su que j'habitais à 250 kilomètres !

- Il n'y avait qu'une seule nuit ou deux par an !

- Quand un client apprend que le salarié habite loin du site, cela influe nécessairement sur sa décision. Pareil pour le deuxième entretien : c'était à 500 kilomètres de chez moi. Avec des astreintes le week-end. Là aussi, il a compris.

- Ca fait trois ans que la société est en perte. Il est vital que les salariés acceptent les missions que nous leur proposons.

- Je n'ai jamais refusé du travail. Quant à l'entretien du mois de juin, là, le client voulait que je sois disponible 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24 ! Toutes les autres missions que j'ai effectuées, que ce soit dans l'industrie, dans la banque, dans les services, les administrations, se sont déroulées sans astreintes. Il y a eu aussi une autre présentation, que vous n'avez pas citée, pour un constructeur automobile, il a refusé du fait de mon éloignement.

- Je veux que mes salariés soient mobiles : plage horaire, week-ends... ce n'est quand même pas à vous de décider si la mission vous convient !

- Je suis séparé, je n'ai la garde de mon fils que le week-end, puisque je ne peux pas choisir mes dates de vacances, en tant que prestataire. On passe toujours après les salariés des clients. Eux, ils ont droit aux vacances scolaires, pas moi. Et comme mon contrat peut changer rapidement, je ne peux à l'avance choisir mes dates de congés.

Aucun client ne s'est plaint de mon travail, bien au contraire. Je n'ai jamais compté mes heures chez le client. J'ai toujours travaillé plus de trente neuf heures. Ça m'est même arrivé de travailler quatorze heures de suite chez un client. J'ai travaillé à NANTERRE, BOURGES, MONTPELLIER, MARNE LA VALLÉE, NIORT, NANTES, RUEIL MALMAISON, DIEPPE, DIJON, si ce n'est pas de la mobilité, c'est quoi ?

J'ai même accepté de travailler comme technicien P.C. alors que je suis analyste réseau. Mais j'ai accepté cette mission pour avoir l'opportunité d'accroître mes connaissances, pour pouvoir me vendre plus facilement. J'ai demandé des formations depuis quatre ans. Je n'ai jamais rien eu. Pas de réponse.

- Le marché évolue, vous devez vous soumettre aux nouvelles exigences du marché ! Et accepter les astreintes, la nuit ou le week-end, même si le client n'en aura pas besoin !

- Accepteriez vous, vous, de travailler à 500 kilomètres de chez vous ?

- Bien sûr répond l'employeur en donnant un coup de menton.

- C'est peut être que vous avez quelqu'un pour s'occuper de lui, dis je en regardant le portrait de son enfant posé derrière lui.

Il a du mal à répondre.

- Je viens de très loin et je pars très tôt pour être à l'heure chaque matin.

Ferais-tu la même chose si tu étais dans la même situation que ton employé, Grand Yaka ?

Bienvenue dans la World-Company. Demain, ce sera ça pour tout le monde.

Mais l'employeur s'est grillé lui même : il a mélangé les difficultés économiques avec la faute grave. Il n'est pas besoin de chercher les véritables motifs. Qui veut noyer son chien l'accuse de la rage, et une société de services informatiques qui veut se débarrasser d'un informaticien en inter contrat lui trouve une faute. Grave, de préférence, pour ne pas lui payer son préavis, ni les indemnités de licenciement. Financièrement c'est rentable car très peu de salariés osent demander leur dû aux prud'hommes.

Marie Martin est assistante d'un agent commercial. Ce dernier vend de l'ameublement destiné aux cuisines scolaires. Pendant qu'il visite les clients, elle reste au bureau à prendre les coups de fil, taper les devis, les factures, à recevoir et envoyer le courrier...

Elle ressemble à TOOTSIE par les lunettes et la coiffure. Mais autant TOOTSIE s'habillait en femme, autant Marie s'habille en... Marie : un pull grosses côtes, violet, informe, à col roulé avec des trous et des taches, un pantalon de jogging tire-bouchonné cachant mal d'épaisses hanches, des tennis, pas de maquillage. Stoppons là le massacre, elle n'a pas les cheveux huileux, et elle est inodore, tout n'est pas perdu. La grâce et l'élégance d'un cheval de labour. Pas très classe, elle fait penser au français moyen avachi devant la télé le dimanche après-midi. Les clients, elle ne les a qu'au téléphone, heureusement pour eux.

- Ca fait 14 mois que je le supporte. Il n'arrête pas de crier ! Il a embauché sa belle sœur, elle fait la même chose que moi, mais dans une autre région. Elle aussi elle craque. Quand je l'ai mise au courant, elle m'a dit 's'il te vire, je pars'.

Il m'a dit 'rendez vous vendredi quatorze heures'. Il a noté sur son calepin 14 heures, mais sur la convocation, c'est marqué 11 heures.

Qu'est ce qu'on fait ?

- On y va à 11 heures, puisque la convocation dit 11 heures.

- Mais s'il fait un entretien à 14 heures ?

- Ce ne sera pas valable ! Faites-le quand même, mais ne lui dites rien. Il se sera planté. Comme vous ne voulez plus rester, ça vous fera un préjudice, vous pourrez demander réparation aux prud'hommes.

24 septembre, 11 heures.

Nous attendons en vain pendant une heure la venue de monsieur Bernard.

A midi, n'étant toujours pas là, je décide de mettre fin à l'attente. Je ne vais pas poireauter jusqu'à 14 heures tout de même !

Lundi, je reçois un message de TOOTSIE. Elle lui a dit que l'entretien de 14 heures n'était pas valable, puisque la convocation indiquait 11 heures. Il va donc refaire un entretien mais, cette fois, en faisant gaffe. Elle a perdu un avantage évident.

Je lui ai dit qu'elle avait commis une bétise. Elle avait compris qu'il fallait dire à son employeur qu'il n'était pas venu à l'heure indiqué sur la convocation.

Je me suis sans doute mal exprimé, mais comme je devais expliquer plusieurs fois de suite pour me faire comprendre...

Elle m'en a voulu de l'avoir prévenu.

L'un comme l'autre ont choisi les actes manqués et la stratégie de l'échec.

Qu'y puis je ?

Dans mon territoire urbain, c'est la première fois que je suis confronté à un salarié dépendant de la section agriculture !

Marie Martin est palefrenière et s'occupe de chevaux dans le haras municipal de Villeneuve-le-bois. Elle est là depuis un an et demi. Mais depuis qu'est arrivée Nathalie, c'est le cauchemar... Enfin, peut être pas, mais, elle va à son travail à reculons.

- Elle n'arrête pas de mal me parler, elle me dispute devant les enfants et les parents.

Elle parle un peu vieille France, ça me change des 'zyva' de banlieues.

- Elle n'arrête pas de dire que je fais des fautes, ce n'est pas vrai.

1er octobre, 14 h 30.

Nous sommes reçus dans le local multiassociatif communal.

Un monsieur âgé, cravaté, mais affable nous reçoit dans un petit bureau. Il n'a pas l'air bien méchant, on n'est pas dans une boîte mais dans le secteur associatif. Par définition, il n'y a pas l'objectif pognon dans de telles structures, mais souvent se cachent des comportements déviants liés au pouvoir, et des caractériels peuvent s'y trouver.

La convention collective est celle des sports équestres, et elle ne cotise pas à la sécu, mais à la M.S.A. C'est rare pour être souligné, un service peut bénéficier d'une convention collective différente des autres collègues, voire en avoir une quand les autres n'en ont pas.

- Il y a eu des remontées par la voie hiérarchique, commente t il, concernant votre travail : manque de suivi dans le travail, manque d'application, manque de soin aux animaux, manque de respect des consignes des moniteurs. Le manque de soin aux bêtes peut s'avérer dommageable pour les animaux, on ne peut les traiter comme de simples outils.

D'une voix enfantine, Marie répond qu'elle a toujours suivi les consignes, que le travail est toujours fait à l'heure. Mais quels sont ces manques de respect des consignes ?

- Il y a un problème avec les horaires, en particulier le soir.
- Je ne pars jamais avant 19 heures, des fois 19 heures 05, voir 10.
- Une fois, au mois de juillet, vous étiez présente à 19 heures, mais en tenue de ville, pas en tenue de travail...
- J'avais terminé mon travail, les poneys étaient rentrés, ils avaient été nourris, de l'eau leur avait été donnée, la cour avait été balayée. Mais le moniteur n'avait pas pu voir que de l'eau avait été donnée aux poneys car il était dans le manège. Il y a une mauvaise ambiance dans la section poneys. Déjà l'année dernière un autre palefrenier est parti. Depuis l'arrivée de Nathalie rien ne va plus, elle me dispute devant les parents et les enfants, alors que je suis toujours dehors, toujours en mouvement. Par contre, Monsieur Leroux veut que je travaille avec lui.
- Monsieur Leroux dirige la section chevaux, c'est un autre employeur, car c'est une autre association.
- Il m'a dit : 'si tu es virée, moi je te prends'.

Devant tant d'insistance à vouloir changer de service, monsieur Bernard déclare qu'il va prendre contact avec monsieur Leroux. C'est dommage d'en arriver à de telles extrémités. Une chef de service acariâtre et une gestion R.H. inexistante ont saccagé la vie paisible de cette brave fille tranquille. Je suis au moins heureux pour elle qu'elle ait pu continuer à travailler au milieu des animaux, moins méchants que les humains.

Encore un licenciement économique sans difficulté financière !
Pas de tentative de reclassement non plus, pourquoi donc se gêner ?

Jean Martin est comptable depuis un peu plus de deux ans, et vu qu'il est le seul visé par le licenciement, il le vit mal.

4 octobre, 11 heures.

Les locaux sont vastes, l'architecture marie bois, métal et verre.
C'est lumineux.

Jean m'attend à l'accueil et nous montons. Monsieur Bernard, responsable financier et madame Dubois, responsable R.H., nous convient dans un large bureau. Ils forment un couple très B.C.B.G.

- Il y a eu fusion entre deux sociétés ayant la même activité : la régie publicitaire. 'Dupuis-Régie' et 'Dupuis-Communication' ont fusionné, pour donner naissance à 'Régie-Communication' explique le mari...je veux dire le directeur financier.

Dans deux ans, les grandes surfaces auront le droit de faire de la publicité à la télévision, il y aura un transfert des budgets presse vers ceux de la télévision.

Aïe ! Nous pourrions donc nous abreuver des aventures du couple Philippe et Mathilde, de leur fille Juliette, du frangin Régis, et de la belle mère. Nous aurons droit aux rires forcés de Daniel Prévost, nous aurons droit au positivisme forcené, nous aurons droit au mec qui prend le micro pour celles qui en donnent tant, ça va être un véritable cauchemar !

- En plus, nous venons de perdre deux clients qui représentaient 20 % de notre chiffre d'affaires se lamente l'épouse, enfin, la responsable R.H.

La fusion fait que les services comptables et financiers sont surdimensionnés. Il y a trois personnes au recouvrement. Et nous n'avons besoin que de deux personnes sur ce poste. Des deux autres salariés, l'un est plus âgé, a plus d'ancienneté, et

l'autre est là depuis moins longtemps, mais son profil correspond plus au poste : il fait moins de comptabilité.

On reste dubitatif devant les arguments retenus quant au choix entre les deux salariés sur le même poste. Autant tirer à la courte paille !

La justice a tranché : 10000 euros environ de dommages & intérêts, pour le salarié.

Voilà un salarié qui n'est apparemment pas touché émotionnellement par son éventuel licenciement, malgré ses dix ans d'ancienneté. L'entreprise 'Dupuis-bureau d'études' a été rachetée il y a deux ans par le 'Groupe-Dupuis. Mais les affaires marchent mal.

- Il est coincé : quand il a vendu son affaire, il s'est engagé à payer les dettes qui surviendraient.

Et des dettes, il y en a.

12 octobre, 15 heures.

Le bureau d'études est presque désert, il y a déjà eu des départs les mois précédents.

Monsieur Bernard a une tête d'enterrement.

- L'entreprise, qui est en perte depuis l'année dernière, a été rachetée à hauteur de 60 % par le groupe 'Dupuis'. Malheureusement, il n'y a aucune synergie entre le groupe et notre société. La conjoncture est très difficile, mais depuis juillet, c'est le calme plat côté commandes. Ce qui a été effectué depuis le début d'année par quatre personnes aurait pu l'être par seulement deux.

Une fois l'entretien terminé, Jean Martin me raccompagne. Alors que nous faisons un rapide débriefing, l'employeur et son associé sortent du bâtiment.

- Qu'est ce qu'ils font ?

- Ils vont au café. Ils ont peur qu'on les entende dans leur bureau, alors ils vont au café...

- Et on les entend quand ils parlent dans leur bureau ?

- Non, mais ils font toujours ça, c'est leur truc...

Ce n'est pas la taille de l'entreprise dans laquelle on travaille qui permet d'échapper à l'arbitraire patronal. Un particulier employeur, lui même salarié ailleurs, peut s'avérer aussi retors qu'un chef d'entreprise.

Le cas de Marie Martin est exemplaire. Elle est femme de ménage à temps partiel chez monsieur et madame Bernard. Ils sont tous les deux cadres sup et propriétaires de l'immeuble dans lequel ils habitent. Tout va bien pour eux.

Depuis 5 ans, elle travaille pour eux le lundi et le jeudi de 12 à 15 heures.

En raison de la naissance de deux enfants, une nounou est arrivée il y a peu de temps. Marie s'interroge.

La réponse ne tarde pas à arriver : la proposition de nouveaux horaires. Le mardi matin au lieu du lundi. Mais impossible pour la salariée d'accepter, puisque le mardi, elle travaille ailleurs. Et cela, madame Bernard le sait.

Le lundi 16, Marie Martin s'est donc présentée à son travail, mais a trouvé la porte fermée.

- J'ai dû les appeler au téléphone pour qu'ils me laissent entrer. La semaine d'après, ils m'ont laissé travailler, mais 7 jours plus tard, ils ne m'ont pas ouvert. Je suis retournée chez moi.

- Il faut que le bébé s'habitue au bruit de l'aspirateur m'a t elle dit. Ils m'ont demandé de démissionner, mais j'ai refusé.

Elle a eu raison. Combien de salariés dans des situations semblables ont accepté de signer des documents les privant de leurs droits ? Combien se sont sentis sans personne à qui s'adresser, auprès de qui prendre conseil ? Combien ignorent qu'un des rôles d'un syndicat est justement d'informer les salariés ?

14 octobre 8 heures 30.

C'est madame qui prend les commandes de l'entretien. L'appellation de 'maîtresse de maison' n'est pas usurpée. Il y a désormais un intrus dans le terrier. La souriante demande polie échouant, les griffes sont dorénavant de la partie.

- Donc nous vous demandons de confirmer votre volonté de vous faire licencier.

J'interviens. J'ai horreur qu'on force la main des gens, qu'on les oblige, tout sourire, à entrer eux même dans le piège qui leur est tendu. Le visage faussement souriant qu'accompagne une fixité de regard transperçant, presque hypnotisant, le buste penché, est bien une marque d'agression.*

Je dis que l'entretien est destiné à permettre à l'employeur d'énoncer les griefs retenus à l'encontre de la salariée, et de permettre à cette dernière d'exposer son point de vue, pas de tenter de faire dire à la salariée qu'elle veut se faire licencier.

Madame rebrousse chemin et reprend à zéro.

- Vous travaillez pour nous depuis 5 ans à temps partiel, six heures par semaine.

- Oui, et je travaille ailleurs pour avoir un temps complet. Mais mes horaires à côté ne me permettent pas de travailler aux horaires que vous voulez me donner. Et cela, je vous l'ai déjà écrit la semaine dernière : je peux venir le jeudi, mais pas le mardi.

- Nous avons le droit de changer vos horaires de travail car cela n'entre pas dans le cadre des modifications substantielles du contrat de travail.

Ben voyons. Encore de braves hobereaux qui se sont renseignés auprès de leur avocat pour se débarrasser de leurs 'gens'. Heureusement pour Marie Martin, on ne peut changer les horaires d'un salarié à temps partiel si celui ci travaille ailleurs aux nouveaux horaires prévus. Je n'hésite pas à en faire la remarque.

-Je prends acte que vous ne pouvez venir que le jeudi désormais.

J'en profite pour évoquer le préavis.

-Il sera de deux mois, bien entendu.

La décision est déjà prise. Aucune raison valable n'est avancée pour justifier le changement d'horaires. C'est la politique du fait accompli. Même une action aux prud'hommes, longue, qui donnerait raison à la salariée en lui attribuant des dommages et intérêts, ne lui redonnera pas son emploi.

* lire à ce sujet : pourquoi les hommes.... De Allan et Barbara Pease.

Un employé d'un supermarché a besoin de mes services. C'est encore le petit magasin de quartier déjà abordé lors de l'entretien 63.

Lors de l'entretien préliminaire, Jean Martin se fait accompagner par un collègue d'un autre magasin. Je leur raconte l'épisode avec la caissière. Ils se regardent puis se mettent à sourire. Les allusions graveleuses remontent à la surface aussi rapidement qu'un ballon d'hélium du fond d'une piscine.

- C'est la guerre avec le directeur, monsieur Petit. Il est toujours après moi. Il n'arrête jamais. Toujours en train de me casser. Il ne dit pas bonjour, il me dit 'dégage de là' ou 'va laver les chiottes'...

Mes horaires ? Ils ne sont jamais les mêmes. Toutes les deux semaines ça change. Je dois être à 15 changements d'horaires.

- Comment se fait il qu'il n'y a pas de représentants du personnel puisque vous êtes au moins une vingtaine ?

- Personne ne se présente ! Tout le monde a trop peur. Il y en a qui ont des gosses, une maison à payer, ils ont trop peur....

1er décembre 10 heures.

Il nous faut passer par le magasin pour rejoindre l'ascenseur, pardon, le monte charge. Les autres employés se demandent qui est ce monsieur en costume cravate qui sert la main de Jean Martin, et qui s'en va avec lui à travers le magasin.

Le monte charge est lent, les parois recouvertes de graffitis plus ou moins compréhensibles, improbables dazibaos appelant à la révolte, à la haine, à l'espoir, à l'amour, à la raison, des quolibets, des grossièretés, messages éraflés par les palettes gorgées de produits et poussées sans attention ...

Les collègues nous voient traverser la réserve en direction du bureau du directeur. Ils me regardent comme un OVNI, mais ne s'arrêtent pas pour autant de travailler. Je ne saurais distinguer la curiosité du voyeurisme. Alors me traverse l'esprit ce souvenir

des ralentissements constatés sur les voies inverses des autoroutes lors d'accidents de voiture ...Et cela provoque d'autres accidents, sur la file d'en face qui regarde.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, le gérant de la société. Il va alors chercher sa brochette de chefs et de sous chefs, tous utiles à la mission : il faut massacrer le salarié Martin. Il faut dire que Jean Martin, la vingtaine, a de quoi impressionner. Il est petit, mais trapu, des bras comme mes cuisses, des épaules larges, des tatouages sur les bras, des pin's sur sa veste en jean, et surtout, il ne se laisse pas faire.

Du coup, ils sont quatre dans le bureau. Le gérant, le directeur, monsieur Petit, son adjointe, et le comptable. Ça va ? Tout le monde est au complet ?

Je fais utilement remarquer que l'employeur ne peut se faire accompagner que d'une seule personne, et sous la contrainte que cette présence ne porte pas grief au salarié. S'ensuit un jeu amusant : le gérant demande successivement si le directeur porte grief au salarié, qui répond par l'affirmative, puis si la sous directrice porte grief au salarié, qui répond encore par l'affirmative. Et le comptable ?

Non, le comptable ça va.

Reste donc le gérant, Jean Martin, Christophe le comptable, et moi même. On respire un peu mieux.

- Depuis plusieurs semaines, nous constatons des erreurs de caisse. Plus généralement, un manque d'implication de ta part, Jean.

- Il n'y a pas d'erreurs de caisse, et cela fait seulement un mois que je fais de la caisse. J'ai appris sur le tas. On m'a dit ' Jean, maintenant, tu fais la caisse !'. J'ai demandé aux collègues comment ça marchait. En plus, la caisse, quand je ne suis pas là, il y en a d'autres qui s'en servent.

L'employeur réagit : effectivement, il y a des moments 'joker', pendant les pauses ou autres, ou quelqu'un d'autre peut utiliser la caisse.

- Et les prélèvements de billets se font en mon absence !

- Il y a quelques semaines, tu es parti à la fin de ton service en laissant la porte arrière du magasin ouverte.
- J'étais en caisse au moment où ça s'est passé !

- Il y a une accumulation de retards...
- Ça m'est arrivé quelques fois d'être en retard, mais pas à chaque fois !

Je demande : Y a t il une pointeuse ?

- Non, il n'y a pas de pointeuse reconnaît l'employeur.

- Je suis en caisse depuis qu'on m'a retiré du rayon liquide. C'est monsieur Petit qui m'a dit « tu n'as rien à foutre dans ce rayon ! ». Je suis plein de bonne volonté, je veux bien faire ce qu'on me dit de faire, mais il y a des limites à ne pas dépasser.

- C'est vrai qu'il y a un problème humain entre vous deux admet monsieur Bernard. Si tu travaillais mal, depuis deux ans, on t'aurait licencié. Mais tu as des horaires à respecter.

Ça se passait mieux du temps de monsieur Leroux.

Le gérant m'explique : monsieur Petit a été remplacé temporairement pendant 8 mois. Le climat interne s'en est trouvé amélioré. Mais je ne vais pas licencier monsieur Petit alors qu'il est à six mois de la retraite !

C'est la première fois que je vois un employeur reconnaître que le problème est dû essentiellement à un supérieur hiérarchique. Cette catégorie bénéficie de plus de droits à l'erreur, on leur pardonne plus facilement, leur zèle et leur servilité est ainsi récompensée. Il y aurait beaucoup à dire sur cette volonté de perpétuation de l'absolutisme du pouvoir. Ce n'est que le jour où les décideurs connaîtront le coût économique et financier d'une telle gestion humaine, qu'ils se résoudront à réformer tout cela en profondeur. En attendant, combien de chefaillons en uniforme et trousseau de clefs à la ceinture, combien de rapports humains moyenâgeux, combien de dépressions, combien de maladies, combien d'arrêts de travail, combien ça coûte à la sécu, combien de boulot mal fait par vengeance, de produits ou matériels détruits volontairement, volés, combien ça coûte en points de croissance, en productivité ? Combien sont prêts à sacrifier la jouissance du pouvoir absolu, de rapports sado-masochistes

refoulés, sa cohorte d'angoisses, de peurs, de violences, en échange d'une hausse de productivité à moyen terme ?

- Ça a été 8 mois de bonheur lance le salarié, un sourire aux lèvres...

Et dire que l'employeur voulait l'inviter à la réunion ! Le dialogue aurait été largement différent ! Voilà la preuve par l'exemple qu'un nombre limité de participants à cette réunion, en nombre équilibré, permet d'avoir une discussion sereine qui n'aurait pu avoir lieu en présence du croquemitaine. Voilà la preuve qu'écarter un assistant de l'employeur lors d'un entretien préalable au licenciement au motif qu'il porte grief au salarié est dans l'intérêt de tous ! Merci la cour de Cassation !

- Il est toujours en train de me chercher !

- Il est d'une autre génération, il faut le comprendre, tu vois comment tu t'habilles.

- Ben quoi ? Je m'habille normal !

- Oui mais le jogging, les tee-shirts avec les dessins dessus, la casquette, les pin's, ça ne fait pas très clean. Ça l'énerve !

- Je m'habille normal. Et je ne veux pas partir ! Je veux rester !

- Alors ne lui donne pas l'occasion de trouver une raison pour te virer. Tu as six mois à tenir. Essaie de ne plus arriver en retard. Tiens bon, tu n'as plus que six mois !

Jean Martin s'en sortira juste avec un avertissement pour les retards.

Le gérant assure même qu'il convoquera le directeur pour lui parler entre quatre yeux.

C'est bien une des rares fois où la fin se termine bien !

Tiens, encore la boîte où j'avais fait le 11ème entretien. La dernière fois cela s'était très mal passé. De cela, j'informe Michel Petit, technicien informatique. Bien qu'à deux ans de la retraite, il veut toujours travailler. Travailler doit être un moteur pour lui. L'angoisse du chômage est présente.

La société s'appelle maintenant 'Dupuis service info global'.

- Je vais de banque en banque, sur toute la région, pour maintenir et réparer les imprimantes et les ordinateurs, les problèmes de réseau. Je n'ai jamais eu aucun problème. Ils me fournissent une voiture de fonction, ce qui est bien pour moi vu que j'habite loin. C'est le client qui m'a appris que mon contrat allait se terminer fin décembre. Cela faisait 5 ans que je faisais ce métier. Il y a deux ans, la boîte dans laquelle j'étais a été rachetée par Dupuis.

Le salarié a le choix : soit on conteste directement lors de l'entretien, soit on dit rien et on attaque aux prud'hommes après. Le salarié ne désire pas la première solution.

20 décembre, 16 heures.

Nous patientons, le salarié et moi, à l'accueil. Michel Petit est tendu.

Puis l'hôtesse nous demande de monter à l'étage.

Monsieur Bernard me reconnaît tout de suite. Il cite même mon nom. Il est tout sourire. Je suis très étonné, et je reste pantois devant tant de mémoire. Cela fait 22 mois, et nous nous sommes vus qu'une vingtaine de minutes la dernière fois. Je le félicite sur sa mémoire.

Monsieur Bernard se fait assister de Marie-Catherine Moreau, qui pour son jeune âge, s'habille dans un ensemble qui se veut chic mais qui la vieillit terriblement. Est ce le tailleur ? Ou le foulard Hermès, plus couramment porté par les rombières de Neuilly qui fait tâche ? Elle s'habille comme une versaillaise âgée. Son phrasé lent soupèse chaque mot ; on entend l'appris par cœur, les phrases types ; cela se sent quand on fait des efforts désespérés pour entrer dans le monde des dirigeants, de ceux qui ont le pouvoir. Brave Ran-tan-plan ! tu finiras par l'avoir,

ta place au soleil, ton F4 bien orienté dans les beaux quartiers, l'école privée pour tes enfants, ta résidence secondaire, tes vacances au ski, les beaux vêtements, les équipements bruns et blancs dernier cri high-tech. Tu auras le droit de manger bio grâce à Monoprix, etc....

Elle ne parle pas haut perché, c'est déjà ça. Peut être a-t-elle le recul de faire la part des choses en franchissant la porte de son travail chaque soir.

- Savez vous pourquoi vous êtes présent à cet entretien ? demande monsieur Bernard.

Bien joué. D'emblée, la question ouverte qui permet au salarié de dire tout ce qu'il sait dès la première phrase, de dire à son employeur ce qu'il sait ou ce qu'il ne sait pas. Et d'adapter sa réponse à ce qu'il vient d'entendre.

- Oui, quelqu'un doit me remplacer dans l'entreprise ou je suis prestataire.

- Oui, notre prestation s'arrête au 31 décembre. Mais pour l'instant, je n'ai aucune mission à vous confier. Vous êtes en contrat C.D.I.C., dit 'contrat de chantier' dans notre convention collective. Etes vous prêt à travailler en province, si d'hypothèse nous avons une mission à vous confier demande monsieur Bernard tout sourire.

- J'étudierai la proposition, c'est que je n'ai pas de voiture personnelle.

- Vous devrez être présent lors de votre préavis, avec pour mission d'aider les équipes en place.

Traduction : le citron sera pressé jusqu'à la dernière goutte !

Puis Michel Petit rappelle qu'il a déposé ses vacances pour début janvier, et craint pour celles-ci. Il rappelle que le prestataire avait accepté ses congés. Il est un peu perdu.

L'employeur, son assistante et moi même le rassurons d'une seule voix pour lui faire comprendre que ce n'est pas parce que le contrat est perdu qu'il n'a pas droit à ses vacances.

Cette soudaine unanimité ne le rassure que moyennement.

Et puis, je suis tellement aimable, pendant cet entretien, si peu combatif, que l'on pourrait se douter que je vire ma cuti, que je

ne suis qu'un de ces syndicalistes d'accompagnement, qui font passer la sale besogne en douceur. Il sera utile, un jour, de passer les syndicats au banc d'essai pour mesurer leur réelle combativité, leur indépendance, bref, leur efficacité à défendre efficacement les salariés. Personne n'a osé le faire encore. Certains n'ont, évidemment pas intérêt à demander une telle enquête. A quand un numéro spécial de 'QUE CHOISIR' ou '60 MILLIONS DE CONSOMMATEURS' sur le sujet ?

J'en rajoute un peu dans le côté gentil. J'accroche mes yeux à un beau tableau au mur représentant un voilier en pleine mer. Je lui avoue mon attrait pour la peinture, au point d'en avoir fait une galerie spécialisée sur Internet.

- C'est curieux, mon jardinier aussi est fou de peinture. Faites moi donc voir votre site Internet.

Malheureusement, l'accès de son ordinateur est bloqué par un pare feu puissant. Mais il insiste pour noter l'adresse Internet.

Jamais ambiance n'a été aussi bonne, ni avec lui, ni avec un autre employeur.

Débriefing au Mac Do tout proche.

Bon, le contrat de chantier, c'est du flan. En effet, pour être valable, ce contrat de chantier doit avoir pour objet l'accompagnement du chantier. Dans le cas présent, point de chantier, mais de la maintenance. Rien à voir, malgré ce que plaidera sûrement l'avocat de l'employeur, dans le but d'embrouiller les conseillers prud'hommes.

Nombre d'employeurs violent le Code du Travail en licenciant n'importe comment, la somme du prud'homme est déjà provisionnée. Mais la justice n'interviendra que tardivement, ce n'est pas deux ans après la blessure qu'une justice efficace doit apporter le pansement, mais immédiatement. Une organisation étatique digne de ce nom doit être à même d'éviter qu'arrivent ces méfaits. Gouverner c'est prévoir. Mais si une telle désorganisation perdure, elle n'est profitable qu'aux seuls employeurs. C'est pour cela qu'elle perdure, au grand étonnement de ceux qui croient encore que, quand les

démocrates sociaux sont au pouvoir, ils sont du côté des plus faibles.

C'est mon dernier entretien de l'année !

- Ils m'en veulent parce que je ne fais pas comme eux : des fois ils font des pots, mais je refuse de boire de l'alcool, et de manger leurs gâteaux apéritifs. J'ai le droit de refuser non ?

Et puis en plus, c'est nous qui payons ! Alors je l'ai fait une fois ou deux, mais ça coûte cher, j'ai plus envie ! Des fois le matin, ils font la même chose pour les croissants...

J'ai connu une entreprise où, passé 18 heures, 18 heures 30, les employés partis, les cadres masculins restaient un peu plus tard. On ne se gênait pas pour sortir quelques petits remontants des placards. Vous allez me dire que ça se fait un peu partout. Oui, nous avons cette image de l'ouvrier se tapant un 'jaune', ou de la gnôle du pays (vous m'en direz des nouvelles..., le 'repas des tontons flingueurs' est dans toutes les mémoires).

Mais dans le service informatique du traitement de données d'une entreprise allemande sérieuse, ça donne une mauvaise image.

Et lorsque c'est le patron le chef d'orchestre, ce n'est pas au salarié de payer les partitions !

- Ils veulent absolument que je mange avec eux le midi mais des fois, je préfère manger avec une amie qui ne travaille pas loin et ça les énerve.

J'ai travaillé dans une entreprise, toujours dans le secteur du traitement de données, où le patron insistait fortement pour que sa demi douzaine de salariés mangent avec lui le midi au restaurant du coin. Oui mais pour un petit salaire, 8 euros par jour, c'est bien plus cher qu'un sandwich. A la fin du mois, on a rapidement fait le compte de la différence.

Certes, ça soude l'entreprise, il y a création d'un esprit maison, mais cela devient aussi pesant qu'une famille. La nécessaire intimité est malmenée. J'ai eu la preuve plus tard du caractère déviant de cette situation lorsque j'ai aperçu tard le soir mon patron accoudé au comptoir dudit restaurant. Et il n'avait pas un

thé citron devant lui. La solitude devait lui peser et pourtant il était marié. Alors ?

- En plus, comment leur expliquer que je ne veux pas manger de viande parce que c'est carême ? Oui, je suis catholique pratiquant.

Je finis par savoir qu'il vit seul avec sa mère, depuis la mort de son père. On doit manquer d'air dans cette relation familiale. Alors si en plus au boulot....

- Ils me reprochent de ne pas leur parler dans la journée. Mais je n'ai rien à leur dire. Ils se racontent leur week-end entre eux, mais moi ça ne m'intéresse pas leur vie. Je n'ai pas envie de leur raconter la mienne. Je leur parle : je leur dit bonjour le matin, au revoir le soir.

Je commence à comprendre. Ils sont une dizaine de collègues, mais pas un ne trouve grâce à ses yeux. Nous avons toujours des atomes crochus avec certaines personnes, moins avec d'autres, des hauts et des bas parfois dans les relations, mais nous ne sommes jamais confrontés à 100 % d'ennemis dans un cadre professionnel.

Je lui cite la blague de l'automobiliste qui roule sur l'autoroute : Il entend à la radio un message d'information qui alerte qu'un automobiliste roule à contresens. L'automobiliste se dit : tiens, la voilà la voiture qui roule en sens contraire...Tiens et puis en voilà une autre, et encore une autre, et encore deux !...

Mais le message ne passe pas. Il se bute, il s'obstine et refuse de reconnaître une part de responsabilité dans la situation. Ne parler à personne pendant deux ans, partir tous les soirs à l'heure pile à laquelle finit l'horaire, relève de l'exploit.

- Alors ils veulent me mettre sur le dos une histoire comme quoi j'aurais agressé une collègue. C'est n'importe quoi ! Je n'ai agressé personne.

Je crains que de travailler avec lui soit aussi agréable que d'être caressé à la toile émeri. Quand bien même il ne voudrait pas faire de mal. Hérisse de piquants pour se défendre, il en vient à

faire le vide autour de lui. S'il reconnaissait lui même ce point à son entourage professionnel, avec la volonté de changer, sans doute ne serait il pas arrivé dans cette impasse.

- Dans l'entreprise où j'étais avant, je n'ai jamais eu de problème !
- Comment cela se passait il ?
- J'étais tout le temps en voyage, je ne rentrais que pour faire mes rapports. J'étais vraiment tranquille.

En gros tout allait bien, personne ne s'étant aperçu du problème, personne ne le côtoyant.

21 décembre 14 heures. Solstice d'hiver : le moment où la lumière revient !

Je demande à l'hôtesse d'accueil de m'appeler le salarié. Elle s'exécute après m'avoir redemandé son nom.
Le salarié vient m'accueillir à l'accueil, il arrive à ma rencontre sans même saluer l'hôtesse.

Les locaux sont spacieux, éclairés, des volumes sortant des angles droits convenus, des dièdres, des polygones dallés de plaques claires, des baies vitrées laissant un jardin intérieur aux arbres maigrelets.

Nous sommes reçus par monsieur Bernard, le directeur de la filiale, la maison mère étant aux étages supérieurs. C'est un homme sur de lui et au visage presque souriant qui nous reçoit. Comme quoi quand tout est clair chez l'employeur, pas besoin de se faire assister, ni de demander ma carte.

- Vous avez des difficultés relationnelles depuis votre arrivée dans l'entreprise. Le problème est récurrent, l'intégration est impossible. Mais le plus grave, c'est que depuis quelques temps, vous devenez agressif.

Je demande à monsieur Bernard si Jean Martin s'est rendu coupable de retards, d'absences, ou de pauses café interminables.

Mon but est clair : faire apparaître les points positifs du salarié par l'absence de points négatifs objectifs et tenter de rendre les griefs dont on l'accuse comme étant subjectifs. Mais ce n'est pas gagné.

- Je n'ai rien à reprocher à Jean à propos de son travail. Mais il y a eu une altercation entre Jean et Nathalie Durand. Vous vous êtes montré agressif.

- Oui, il y a eu une altercation entre Nathalie et moi, mais ce n'est pas moi qui l'ai agressée au contraire, c'est elle qui m'a agressé. Moi je voulais juste prendre un dossier qui était dans l'armoire derrière elle. Je devais juste passer derrière sa chaise. Je ne l'ai pas touchée, je ne lui ai rien dit...

- Ah bon, c'est elle qui vous a agressé demande monsieur Bernard aux yeux toujours rieurs, un brin amusé...

Il y a du non-dit quelque part...

- Oui, répond vivement Jean Martin, c'est elle qui m'a agressé. Moi je n'ai rien dit. Après, je n'ai pas voulu en tenir compte.

Cela fait peine à voir. Tant d'aveuglement rend-il encore le sujet responsable ?

Je me sens mal à l'aise dans le rôle de l'avocat du diable. Jean Martin est très tendu, cela se comprend, mais il coupe la parole à son patron, il hausse le ton, gesticule vivement, remue les bras.

- En décembre de l'année dernière, vous avez eu une altercation avec votre chef, monsieur Leroy.

- Oui, et je suis venu vous voir en demandant de l'aide. Vous m'avez dit « ça ne me regarde pas ! ». On ne peut donc pas me reprocher d'avoir laissé pourrir la situation.

Un point ! Pourquoi avoir attendu ?

Je pose la question.

- Nous réagissons maintenant parce qu'il y a eu une altercation avec une collègue. Et ça, on ne peut pas le laisser passer.

- Lors de la mission au port de Beaumont-sur-mer, j'ai été écarté de la réunion alors que je demandais à y participer. On ne peut

pas me mettre tout sur le dos !

Ce n'est pas une mauvaise défense.

- Il devait y avoir une réunion de travail tous les lundis dit monsieur Bernard. Elles n'ont jamais eu lieu.

- Mais moi j'étais demandeur, et c'est monsieur Leroy qui n'a pas voulu.

- Ce n'est pas un problème de travail, mais un problème relationnel, vous n'avez pas l'esprit d'équipe.

On va sabrer le champagne dans la boîte. Joyeux Noël les gars !
Ça c'est un bon cadeau pour les collègues !

Le motif a l'air clair au niveau humain. Si la lettre de licenciement est bien motivée, porte sur l'altercation, ce qui est un motif factuel et circonstancié, et que la ou les collègues témoignent, un dossier prud'homal n'a aucune chance de réussir. Si le motif n'est que non intégration dans l'équipe ou autre subjectivité, il y a un espace où le salarié devra se faufiler.

La remise en question du salarié doit impérativement se faire pour éviter une situation de repli total. Les images d'hommes vivant encore chez maman à son âge ne sont guère enchanteresses : Richard Durn, Norman Bates (du motel homonyme). Il y a aussi celui qui vit seul avec maman, dans un très vieil appartement...

11 janvier à 21 h 30, je rentre de mon travail. Sur mon répondeur, une femme a laissé un message. L'entretien est pour demain matin.

Bon, et bien on va prendre son courage à deux mains. J'appelle au numéro qu'elle m'a laissé. Rendez vous à 22 heures pour l'étude du dossier. Si ce n'est pas du militantisme...

Heureusement il ne pleut pas.

Le cas est douloureux. Cette femme a encore besoin de travailler quelques années pour toucher la retraite. Elle a eu un cancer l'année dernière, auquel la médecine a tordu le cou mais, depuis, le contrecoup moral et nerveux s'est invité. Dépression, médicaments assommants, gélules, cachets, moral en berne ; même si elle m'assure que cela va beaucoup mieux depuis quelques mois (dit elle ça pour me rassurer ?).

Les arrêts maladies se succèdent depuis début décembre, au moins jusqu'à fin janvier. Ça risque de ne pas s'arrêter de sitôt.

Elle me fait remarquer que la convention collective indiquée sur les fiches de paye est particulièrement fluctuante. Un coup une, un coup une autre, un coup rien du tout.

On tâchera de voir ça demain au clair : je n'aurai qu'à poser la question.

12 janvier 10 heures.

En fait d'entreprise, c'est juste l'appartement des créateurs de mode. Eux, les « créateurs », créent avec bon goût n'est ce pas ? Le travail est effectué par d'obscurs manufacturiers du bout du monde, sans doute loin des 35 heures. Je ne sais pas s'ils ont bon goût, mais chez eux, ce n'est pas transcendant. A part un meuble tabouret tout droit sorti des années 70, tout respire le bon confort bourgeois, avec des meubles en bois plein vernis. Bref, des 'bonobos' (bourgeois non bohèmes).

Nos cinquantenaires en plein jeunisme libéral sont un vrai défilé de mode pour le 'Printemps'. D'obscurs beaufs vendant du n'importe quoi très cher avec pour seule consigne de faire

autrement que ce qu'ils trouvent dans les autres vitrines pour se parer d'un avant-gardisme inexistant.

Ils sont quand même surpris de me voir arriver. Sourires crispés. C'est madame Bernard qui prend en main l'entretien. Après tout, c'est elle qui a créé l'affaire, lui, ancien cadre sup' ne l'a rejoint que poussé par le chômage et l'analyse raisonnable de l'impossibilité de retrouver du travail à son âge avancé.

Après quelques préliminaires à la sensibilité feinte (comment allez vous mieux ? ça vaaaaaa ? oh là là, comme ça doit être dur...) on en vient aux choses sérieuses :

- Vous avez un poste à responsabilité et vous êtes absente depuis novembre, oui fin novembre. Nous sommes une petite entreprise avec un salarié à mi-temps et un autre à trois quart temps. Après la création, il faut faire fabriquer, assurer la vente, alimenter les créateurs, servir les clients, faire les emballages, assurer les factures. C'est un poste clé et cet enchaînement d'arrêts est dommageable au fonctionnement de la société. Et puis il y a bientôt la préparation des collections, les salons à l'étranger. Nous devons prendre rapidement une décision.

La salariée est dans un tel état qu'elle ne peut quasiment articuler un mot. J'ai mal pour elle.

Heureusement que vous étiez là, me dit elle une fois sorti de l'appartement. Je n'aurais pas pu venir seule.

La maladie n'est pas la cause de son licenciement. Mais les absences qui désorganisent la société oui.

Cela faisait longtemps qu'un salarié d'une société de ménage n'avait pas fait appel à mes services. Nous nous rendons au Mac Do pour un entretien préliminaire. Le hic, c'est qu'il m'offre un sac contenant un paquet. Dedans, une galette des rois !

arf ! De la corruption ! Ou un petit cadeau pour faire avancer le schmilblick. C'est clair que ça se passe comme ça dans son pays d'origine, je sais que ça se fait dans de lointains pays, dans les nouveaux pays de la communauté européenne, ou juste derrière nos Alpes. Mais que ça m'arrive à moi, diantre, non ! Ça fout la trouille quand même, que ce genre de choses puisse arriver dans notre pays. Ça augure mal de l'avenir.

Je lui explique qu'il n'a pas à me donner le moindre cadeau pour que j'effectue ma mission. Mais combien se seraient laissés tenter par ça, combien en demandent, au titre des frais, en se disant que c'est pas grand chose, 'juste un petit rien'.

Comme souvent dans le nettoyage, son chantier passe de société en société, mais lui, reste. Le travail est le même.

17 janvier, 10 heures.

J'arrive juste à l'heure et le salarié est déjà là.

Les locaux sont agréables, ensoleillés, bien décorés ; pas mal pour une boîte de nettoyage. Si les salaires sont bas pour ceux qui font le travail le plus pénible, comme toujours, ce sont les intermédiaires qui s'enrichissent.

Monsieur Bernard nous reçoit. Il est très en colère. L'enfant ne mérite pas l'amour du père, enfin je veux dire que Jean ne mérite les éloges de son patron (du latin 'pater'...).

- Madame Durand a fait une inspection de l'immeuble dans lequel vous travaillez, le 4 janvier à 9h40. Elle a trouvé l'immeuble sale, le travail pas fait ou à moitié fait, le sol non balayé avec des traces de café sur le sol, la ferronnerie très poussiéreuse.

Et ce n'est pas un incident isolé ! Nous vous avons déjà fait des

remarques et vous avez déjà reçu trois lettres recommandées. Dès qu'on vous crie dessus, vous vous mettez à bien travailler, mais au bout de quelques jours, le naturel revient au galop.

- Non, non, dit le salarié dans un français hésitant. Je fais mon travail normalement

- Vous n'envisagez même pas une responsabilité quelconque de votre part ?

- Personne ne se plaint de mon travail. Je sors même les poubelles alors que ce n'est pas à moi de le faire.

- Si ! Cela fait partie de votre mission.

- Y a t il un descriptif de la mission que doit effectuer le salarié ?

- Non me répond l'employeur. Mais sortir les poubelles fait partie de sa mission, même dans son ancienne société il avait des heures en plus pour cela. C'est d'ailleurs de votre faute si la société qui vous employait a perdu le contrat ! Contrat que nous avons repris...

Nous vous avons gardé parce qu'il arrive qu'un salarié fasse mal son travail parce que le matériel mis à sa disposition soit insuffisant, ou inadapté ou encore par manque de contrôle.

Nous aidons les gens à se remettre debout dit il d'une voix forte, les yeux furibonds vers le salarié.

Je crois voir revivre le professeur de 'The Wall'. Quand est ce que le MEDEF va réclamer les châtiments corporels ? Cela marchait si bien entendra t-on...

- Vous n'avez pas toujours été un mauvais salarié...

Aaaah, monseigneur est trop bon ! Le pouce est levé, le pauvre hère en haillons aura la vie sauve. Il a une chance de retrouver le salut de son âme, en s'accordant avec le doux modèle d'Outre Manche, avec ses horaires à rallonge, ses cumuls d'emploi pour survivre, des allocations chômage limitées à 4 mois, une sécu inexistante... vite, toujours plus vite, pas assez bien, c'est toujours celui qui fait le réel travail qui bosse le plus. C'est pourquoi, entre autres, les ouvriers ont une espérance de vie largement plus courte que les autres catégories.

- Madame Durand, elle me crie toujours dessus, elle n'est jamais contente, dit le salarié.

Mettez leur la pression, dites leur que vous n'êtes pas content, ils

accéléreront, ils feront mieux ! Ils peuvent toujours faire mieux !
Mais comme 'trop d'impôts tue l'impôt', trop de pression sur le salarié le conduit à un moment à ce qu'il y trouve un abus et fasse la différence entre la nécessaire autorité et l'autoritarisme.

Comment croire à la bonne foi d'un contrôle inopiné effectué 10 minutes après la fin de l'horaire du salarié soit à 9 h 30 le matin ? Il n'est plus présent, et on peut même se demander si le contrôle a réellement eu lieu.

Comment se fait-il que je doive intervenir dans une entreprise de 150 salariés alors qu'il devrait y avoir des délégués du personnel... sauf si l'un des objectifs de la direction est de ne pas permettre à ses salariés de se faire représenter.

Encore un salarié de cette agence de publicité déjà aperçue lors de l'entretien 50. Mais cette fois ci, c'est monsieur qui s'y colle. Les salariés sont divisés en deux entités : madame s'occupe de la régie et monsieur de la publicité. Ils se partagent les mêmes clients, qu'ils se repassent, le travail étant saucissonné : moi je m'occupe de la pub, toi de la régie.

Il me décrit l'ambiance dans les mêmes termes que sa collègue : turn-over conséquent, personnel défilant comme au ball-trap.

- Le mois dernier, il a licencié Philippe, un autre infographiste me dit-il. Et là, il me reproche de faire beaucoup d'erreurs. Mais moi je sais qu'à chaque fois que je fais une page, j'envoie le bon à tirer, et le client n'a jamais rien dit. Ils sont bien en peine de me reprocher quoi que ce soit.

La décision de se séparer du salarié a déjà été prise : il y a un intérimaire qui est là depuis lundi. On est deux infographistes, il y a deux postes. Lundi j'arrive, l'intérimaire occupait mon poste. Là, le patron me dit, que je peux rentrer chez moi, et il me remet la lettre de convocation.

26 janvier, 14 heures.

Nous sommes à l'heure, mais monsieur Bernard n'est pas encore rentré de déjeuner.

L'hôtesse le joint sur son portable pour le prévenir.

Il arrive quelques minutes plus tard et l'entretien a lieu dans son bureau.

-Je vais vous faire un aveu : j'ai perdu ma patience avec vous. Nous sommes une petite boîte, donc je sais ce qui s'y passe. Vous faites trop d'erreurs et je serais à même de me justifier...

D'ailleurs vous reconnaissez vous même vos erreurs dans le mail que vous m'avez envoyé. Vous écrivez « c'est vrai j'ai fait des erreurs, mais il faut savoir tourner la page » ; on la tourne souvent avec vous, la page ! Je ne connais pas encore le motif que je vais imaginer...

Et puis, vous organisez mal vos fichiers sur l'ordinateur, on ne s'y reconnaît plus avec vos versions, les en cours, les essais, les définitifs.

- Mais moi je m'y retrouve !

- La preuve que vous ne vous y retrouvez pas puisqu'une fois vous avez envoyé une épreuve en cours comme bon à tirer, au lieu d'un définitif.

- Ce n'est arrivé qu'une fois !

- Les erreurs arrivent trop souvent avec vous ! Je peux vous couvrir auprès de mes clients une fois, deux fois..., ça passe, mais la troisième, ça ne passe plus. Du coup, moi, je leur dois des dédommagements ! Et ça, ça coûte cher à la société ! Je ne vais pas mettre en péril la boîte pour vous ! Vous faites trop de bêtises.

- Vous me parlez de fautes, de pages qui ne correspondent pas à la demande, mais le client a donné son accord ! Il a donné son bon à tirer !

Ces derniers temps, j'ai briefé deux personnes depuis que Philippe est parti, dont l'intérimaire. Il y a eu 6 standardistes, 12 commerciaux, 1 directeur artistique en trois ans, un turn-over élevé...

- Ce n'est pas à vous de juger l'entreprise ! Quant aux chefs de pubs, ils sont jugés au rendement, je sais que c'est un métier difficile.

Je vous ai proposé au téléphone de ne pas revenir, mais d'être payé. C'était ça ou la mise à pied.

- Vous m'avez bloqué l'accès à l'entreprise ! Mon poste était occupé par l'intérimaire.

- Je ne vais pas mettre la société en péril je vous l'ai déjà dit.

- Il y a peut être eu des erreurs, mais il y a eu surcharge de travail, notamment au mois de décembre.

- Seulement les deux dernières semaines du mois. Je vous demande seulement de bien travailler. Je ne veux plus tourner la page. Je vous demande juste de mettre l'intérimaire au courant ! Ensuite, on arrangera votre départ...

- Je ne vais quand même pas briefer l'intérimaire sachant que je vais être viré ! C'est donner mon savoir faire...

J'interviens en avertissant illico le salarié que refuser de mettre

au courant l'intérimaire sur le travail à effectuer est une faute grave. Quand bien même le salarié ne s'entendrait pas avec son employeur, il n'a pas le droit de refuser de transmettre les informations qu'il détient et qui sont nécessaires à la bonne marche de l'entreprise. C'est interprété comme une volonté de nuire, avec les conséquences que cela entraîne.

- Je préfère plutôt avoir la paix qu'un prud'homme : dans le passé, j'ai gagné une affaire que je devais perdre, et perdu une affaire que je devais gagner. Je suis d'accord pour payer les indemnités, les congés payés et le préavis.

- Et la période de mise à pied interroge Jean Martin

- Payée, répond monsieur Bernard. Ma femme m'a dit ' fais attention, fais une copie des disques durs, on ne sait jamais ...' je lui ai répondu, ' non, Jean n'est pas comme ça, je n'ai pas fait de sauvegarde.

Mais Jean ratiocine. Il n'est pas sur et se méfie d'un coup fourré. Je le rassure en lui rappelant ce que son employeur vient de dire : qu'il était prêt à une transaction, qu'il n'a donc rien à craindre. Mais devant l'indécision du salarié, monsieur Bernard commence à critiquer l'attitude de son employé.

Je lui demande de ne pas s'énerver.

- Je ne suis pas énervé, mais véhément ! Je vous demande juste de briefer l'intérimaire, cela ne demande qu'une journée ou deux.

- Mais si vous ne me versez pas ce que vous me devez ? Et puis je ne veux pas être accusé d'abandon de poste !

- Mais je ne suis pas un pignouf ! Je me suis engagé devant un témoin !

L'employeur ne souhaite qu'une chose : négocier.

N'ayant eu aucune nouvelle de cette affaire par la suite, j'en déduis que le salarié a obtenu ce qu'il voulait. L'employeur aussi...

Encore ! La même boîte qu'il y a 15 jours ! L'entreprise de nettoyage...

Il apparaît curieux qu'autant de fautes pleuvent sur les salariés de cette entreprise sans que germent des interrogations.

Alain Leroy est homme de ménage à temps partiel depuis 6 ans dans un immeuble de bureaux. Le chantier dans lequel il travaille a été repris par une autre société le premier janvier.

Ses horaires son indiqués sur son contrat de travail : de 18 à 20 heures.

Mais son nouvel employeur veut changer tout ça. Un salarié à temps partiel est en droit de refuser tout changement d'horaires s'il précise à son employeur qu'il travaille ailleurs aux horaires qu'on lui propose. Ce qui est le cas.

1er février, 10 heures.

Monsieur Bernard n'est pas plus étonné que ça de me voir une seconde fois en si peu de temps.

- Vous n'avez pas d'horaire sur votre contrat de travail, ment l'employeur. Nous nous sommes rencontrés il y a quelques semaines et je vous avais dit que nous vous changions vos horaires. Vous travaillez de 18 à 20 heures, mais cela gêne le client. Il préfère que cela soit fait le matin. Nous devons être à l'écoute de nos clients. Nous ne pouvons pas faire autrement. Depuis le 1er janvier, vos horaires sont donc de 8 heures à 10 heures. Vous ne vous êtes pas présenté sur votre lieu de travail et nous devons en tirer les conclusions qui s'imposent.

Mais si nous trouvons un chantier, nous n'hésiterons pas à vous le proposer.

Il a bon dos le client ! D'autant plus que les poubelles doivent être sorties à 19 heures, pour être rentrées le soir. Evidemment,

pas la moindre lettre du client. Quand il y en a une, l'employeur l'exhibe comme un trophée, une banderole qui devient une banderille pour le salarié.

Alain Leroy coûte t- il trop cher à cause de la prime d'ancienneté ? Y a t- il d'autres personnes à recaser, au point de faire ainsi de la place ?...

Ou est il plus rentable de licencier pour embaucher après en bénéficiant des multiples aides dont bénéficient les employeurs ?

Le licenciement n'est pas pourvu de cause réelle ni sérieuse, il appartient au salarié de demander réparation à la justice.

Tiens, la maison de retraite 'DUPUIS-REPOS'. Cela me dit quelque chose. De mes souvenirs réapparaît l'image d'un salarié que j'avais assisté lors d'une audience de conciliation, aux prud'hommes. Le salarié, homme de ménage, était syndiqué. Il avait demandé l'organisation d'élections professionnelles. Les conditions de son départ étaient assez mouvementées. Il m'avait dit que le climat était assez tendu dans l'établissement.

Deux ans après, c'est au tour de sa collègue, Marie Martin de subir un sort identique. Elle et sa collègue Nathalie Durand.

- Je suis agent hospitalier ; mes horaires ? De 7 heures 30 à 19 heures, avec une coupure de 1 h 30 le midi. Une semaine 30 heures, une semaine 40 heures. C'est vrai que je suis mal vue par le directeur : l'année dernière, j'avais osé demander le paiement du premier mai conformément à la convention collective. Ça, il n'avait pas apprécié. Je lui ai dit : « je connais mes droits ! »

Il fait la chasse aux syndiqués ; il demande aux collègues qui est syndiqué...mais pour moi, il ne le savait pas, jusqu'à la semaine dernière. Je lui ai dit quand il m'a donné la convocation pour l'entretien préalable.

Il nous fait faire n'importe quoi ! Vous imaginez, dans une maison de retraite, nettoyer du lino à l'acide ? Et puis on n'a même pas de gants. J'ai une collègue qui a eu la peau rongée avec ce produit ! Ça se nettoie à l'eau de javel du lino, pas à l'acide. En plus, il nous oblige à faire ça fenêtre fermée. On va tous crever là dedans.

L'acide est stocké à la cave. Il y a un bidon de 5 litres. Ils le transvasent dans des bouteilles d'eau, style Evian, dans les chambres des résidents, pour qu'on l'étale dans les chambres. Il y a eu un passage des inspecteurs des services d'hygiène. Mais juste avant qu'ils passent, tout avait été planqué à la cave. Ils avaient été prévenus. C'est donc l'inspecteur qui les a prévenu. Est ce qu'il reçoit quelque chose pour ça ?

Depuis deux ans, les licenciements, ça n'arrête pas. D'ailleurs ma collègue, Nathalie, est convoquée deux jours après moi... C'est elle qui avait été désignée par le syndicat quand celui-ci

avait demandé l'organisation des élections. Hasard ?...

7 février, 10 heures.

Dans le hall, sur le panneau d'affichage, nous constatons qu'une circulaire de la direction informe le personnel que des élections des délégués du personnel vont avoir lieu.

- Ils nous virent d'abord, pour nous empêcher de nous présenter. Tout le monde a peur maintenant.

Quand monsieur Bernard arrive, Marie Martin refuse de lui serrer la main.

- Vous êtes dispensée de travailler, mais cette période sera payée, commence monsieur Bernard. Décrivez moi l'état du ménage, à votre étage.

Voilà une technique R.H. qui doit être en vogue dans les écoles du licenciement. Une question ouverte, sur un sujet qui culpabilise tant soit peu, déstabilise. L'entretien est ainsi détourné de son but.

Je réagis :

- Un entretien préalable au licenciement se déroule autrement. Il appartient à l'employeur d'énoncer ce qui est reproché au salarié, puis de recueillir la réponse du salarié. Il n'apprécie pas, et s'appuie sur le dossier de son siège.

- Le 25 janvier, j'ai constaté que la salle de kiné était sale. Il y avait de la poussière accumulée derrière un radiateur, il y avait de la saleté derrière le meuble du couloir. La chambre de madame Didier : la vitre de télévision avait été nettoyée avec une éponge sale, ça avait laissé des traces. Il y avait un tas de poussière sur la télé et sur l'armoire.

- L'armoire est plus haute que moi, intervient la salariée.

- Le 31 janvier dernier, dans la salle de douches communes, les robinets, les vitres, les lavabos étaient sales. Dans la chambre de madame Moreau, les W.C. étaient sales : il y avait des traces sèches. Dans la chambre de madame Lefebvre, l'adaptable était sale, il y avait de la nourriture séchée dessus. Il y avait des moutons derrière les meubles, de la poussière dans le meuble à

vêtements...

- Pour éviter les vols, nous avons reçu l'ordre de ne pas ouvrir les meubles des pensionnaires.

Imperturbable, monsieur Bernard poursuit :

- Dans la chambre de madame Garcia, il y a de la poussière au dessus des armoires, les robinets et les vitres sont sales. Dans la chambre de monsieur Roux, les robinets et les toilettes sont sales, il y a de la poussière sur les éléments de décor en carrelage.

Dans le couloir, il y a des traces noires par terre depuis des mois. Il y a un laisser-aller général. Le sol est collant devant les portes de l'escalier commun. Vous ne vous êtes pas manifestée auprès de moi pour signaler une quelconque gêne dans votre mission de nettoyage.

- Mais j'ai déjà fait la remarque auprès de la gouvernante, et plusieurs fois. Les produits n'étaient pas adaptés, comme par exemple les sacs poubelles qu'il fallait mettre en double ou en triple pour éviter qu'ils craquent.

Tout ce que vous avez dit, ce n'est pas vrai. J'ai toujours bien fait mon travail et vous le savez bien. Je n'ai jamais eu de reproches de la part des pensionnaires ni des familles. Les armoires ? Mais je suis deux fois plus petite que les armoires ! Et puis il faut que les autres personnes qui me remplacent soient au courant des tâches à accomplir ! La poussière derrière les meubles, mais les meubles, je ne peux pas les pousser, ils sont trop lourds.

- C'est vrai que le sol est toujours propre, mais le reste est mal fait.

- Pour nettoyer le sol, vous nous faites employer de l'acide ! Ça rend le lino poreux, une collègue a eu les doigts brûlés par l'acide.

-Non, nous n'employons pas de l'acide !

- Quel est le produit qui est employé demandais je ?

- C'est un produit proposé par notre prestataire.

- Mais quelle est la matière active du produit ?

- Je ne sais pas avoue l'employeur.

- C'est de l'acide, et ça fait des traces sur le lino.

- Comment trouvez vous l'état de propreté de votre étage ?

Il revient à la charge. Il espère qu'elle va avouer une quelconque faute ou erreur.

- L'étage est propre, mais le matériel n'est pas de bonne qualité. Une rénovation s'impose, le revêtement a quinze ans.

- Il y a des traces noires dans le couloir...

- Elles étaient déjà là quand je suis arrivée il y a deux ans. Personne ne m'a fait le moindre reproche en deux ans.

- Ce n'est pas parce qu'on ne vous dit rien qu'il n'y a pas de problème !

Cette phrase est un moment d'anthologie ! C'est la faute permanente qu'on veut invoquer, la culpabilisation à outrance, sans motif.

- Après le passage de certains pensionnaires dans les douches, on retrouve des couches usagées, se plaint la salariée.

- Contestez-vous ce qui vous est reproché, n'hésitez pas à demander monsieur Bernard.

- Bien sûr que je conteste !

- Un autre entretien préalable est prévu dans deux jours, n'est-ce pas ?

L'employeur n'aime pas ma question. Il hausse le ton.

- Cela n'a rien à voir avec ce qui est reproché à Marie !

- Combien y a-t-il eu de licenciements ces deux dernières années ?

- Je refuse de répondre à cette question !

Tiens donc ! Le turnover doit être élevé, et le directeur n'a pas envie que cela se sache...

- Quelle est la cause de la mise à pied ?

- C'est l'accumulation de fautes, le temps que nous procédions au licenciement.

- Pourquoi la salariée n'a-t-elle pas eu d'avertissement avant ?

- Il y a eu des avertissements verbaux !

- La véritable raison de mon licenciement est que j'ai osé affirmer connaître mes droits, notamment pour le paiement du premier mai ! Comment va se passer mon licenciement, notamment pour le solde de tout compte ?

- Le solde de tout compte vous sera envoyé avec les fautes qui vous sont reprochées.

- Je pars en vacances demain, vous le savez. J'ai déposé mes vacances il y a deux mois.

- Nous ferons au plus vite.

Pourquoi l'inspection du travail n'est-elle pas intervenue pour permettre la tenue d'élections professionnelles beaucoup plus tôt ?

Les élections qui auront lieu dans cet établissement seront des 'élections de la trouille' ; il y aura bien une poignée de béni-oui-oui qui se présenteront avec la bénédiction de la direction.

L'entreprise, cet îlot de tyrannie dans un océan de démocratie. Mais les salariés ont ce qu'ils méritent : il n'appartient qu'à eux de prendre leur destin en main, de s'organiser pour se faire respecter.

La salariée obtiendra 5500 euros après avoir attaqué son employeur au conseil de prud'hommes.

J'aurais du me méfier : elle est commerciale.

Oh non, elle ne m'a rien vendu, juste présenté une situation qui ne correspond pas trop à la réalité.

Marie Martin est commerciale dans un cabinet de recouvrement. Elle appelle des chefs d'entreprise et leur demande s'ils ont des créances assoupies à récupérer. Si oui, le cabinet se lance à la poursuite des retardataires et, au passage, prend sa commission sur ce qui a été récupéré.

- C'est moi qui ai créé ma clientèle, 87 sur 147. C'est moi qui les ai trouvés. Mais les collègues du juridique qui rédigent les actes sont lents : ils laissent passer des délais, font des erreurs dans les procédures, oublient de relancer, ou encore l'avocat ne se présente pas. Du coup, mes clients fuient et mon chiffre est en baisse depuis quelques mois.

A l'écouter, l'employeur serait responsable de cet état de fait.

- C'est le fils qui dirige. Il est revenu dans la société il y a deux ans : il a fait quelques études de droit, mais ce n'est pas ça...

8 février, 14h30.

Je sonne à l'interphone. On demande qui c'est. Je réponds que j'ai rendez vous. On m'ouvre.

La société est au deuxième.

La salariée m'accueille. Nous allons dans le bureau de monsieur Bernard.

- Vous avez déjà eu un premier avertissement en décembre dernier rappelle t il.

C'est peut être un rappel pour elle, pas pour moi. Elle a carrément omis de m'en parler.

Votre chiffre d'affaire est passé de 90000 euros il y a deux ans, à 0 en décembre et février.

Pourquoi ?

- Je recherche de nouveaux clients, répond Marie, mal à l'aise.

Les autres ne veulent plus travailler avec nous.

L'employeur n'est pas convaincu et cite les chiffres des années précédentes : 88000 euros il y a deux ans, 91000 il y a un an, 52000 l'année dernière.

-Les dossiers ne sont pas bien traités, les traitements sont trop lents, certains clients ont travaillé avec nous à l'essai et ne veulent plus continuer. Par exemple 'Dupuis-bat'...

- Je ne suis pas d'accord ! Sur les 7 commerciaux, il n'y a qu'à vous que ça arrive !

Pourquoi les clients de vos collègues ne disent-ils pas la même chose ?

'Dupuis-bat' ? On a récupéré de l'argent ! Sur d'autres dossiers, on a gagné l'expertise, mais ils ne veulent pas de procès !

Je reconnais que parfois ça traîne un peu, il y a aussi des loupés, mais avec vous, c'est un loupé permanent. Il n'y a qu'avec vous que nos juristes se plantent ! Vous n'avez plus de motivation, vous n'avez plus que deux ou trois rendez vous par semaine. La quantité de travail n'y est pas. Il y a quelques semaines, je suis entré dans votre bureau, vous étiez en train de faire des mots croisés.

- Je fais des courriers, j'envoie des fax, je passe des coups de fil, mais je n'ai pas de retour !

- Vous devez suivre commercialement les clients !

- Il y a un suivi de dossier lent et laxiste. Les clients disent que c'est trop long !

- C'est peut être un problème de personne entre vous et eux ? Vous n'argumentez pas assez auprès des clients.

Je vais vous comparer aux autres : rien que du chiffre !

L'année dernière : Michel est passé de 129000 à 117000, Françoise de 82500 à 104900, Alain de 147000 à 141000, Jacques de 64400 à 71000, Martine de 70800 à 48000, mais elle a eu une absence de trois mois, et enfin Didier, qui a fait 29000 en trois mois.

Vous, vous êtes passé de 91000 à 52000.

Marie n'avait rien d'une battante lors de cet entretien. Lorsqu'elle m'a raccompagné, elle m'a avoué qu'elle n'était plus motivée et

qu'elle avait envie de partir...

J'ai rendez-vous à 10 heures au Mac Do avec Jean Martin, cordonnier. J'arrive à l'étage, je scrute les clients. Parmi les personnes seules, aucun ne semble attendre quelqu'un.

Après vingt minutes de poireautage, un client s'approche et me demande si c'est avec moi qu'il a rendez vous. C'est bête, il était déjà là quand je suis arrivé. Je l'avais remarqué.

Dans ces moments là je me dis qu'un portable me serait nécessaire...

- J'ai fait une formation en cordonnerie et j'ai suivi un stage chez monsieur Bernard. En fait c'est lui qui recherchait des stagiaires. Il appelait tout le temps mon centre de formation pour avoir quelqu'un.

Ça fait deux ans que je suis chez lui. Au début, il était très gentil. Un peu bizarre mais gentil. J'ai été en arrêt de maladie du 6 au 16 janvier. J'ai repris mon travail le 16, mais j'ai été à nouveau en arrêt du 17 au 27. Le médecin du travail m'a déclaré inapte le 31 janvier dernier. Mais déjà le 19 janvier, mon patron m'avait demandé de lui rendre les clefs. Il se méfie facilement de moi je crois. Une fois, le magasin avait été cambriolé et il m'avait demandé si j'avais vu quelque chose ou quoi. Là j'ai vu qu'il se méfiait. Du coup, j'ai été entendu par la police, vu que c'est moi qui l'ai appelée quand j'ai découvert ça ce matin là.

J'ai eu un accident du travail en octobre, il y a un an et demi. Je m'étais coupé avec une machine. Il n'a jamais voulu reconnaître l'accident. Là, je viens de recevoir un avis d'huissier pour les frais d'hôpital.

C'est pareil pour les heures sup' : il ne me les a jamais payées ! Mais l'adresse pour l'entretien, je ne la connais pas. Le magasin est situé au 67 rue de la république. La lettre dit : 921 résidence Couronne. La résidence, elle est juste au dessus du magasin, peut être que c'est l'adresse administrative. Mais je vais aller voir cet après midi.

11 février 9h50

Le rendez vous est dans 10 minutes, nous aurons donc le temps de trouver précisément cette adresse.

Jean Martin m'attend à côté du magasin.

- L'adresse, elle est bizarre. J'ai cherché sur les entrées d'immeubles, j'ai rien trouvé. J'ai été voir la gardienne, elle m'a dit que l'adresse n'existait pas.

Nous entrons dans la résidence. Le bâtiment est en ovale, haut de 10 à 15 étages, la cour intérieure peut accueillir un stade de football. Il y a une dizaine d'entrées...

Nous sonnons à la loge de la gardienne. Je me présente en arborant ma carte bleu blanc rouge.

Elle n'est pas très impressionnée.

- Vous savez, ça fait vingt ans que je suis là, je connais tout le monde. Le 921 résidence Couronne n'existe pas. 921 c'est le numéro d'un appartement, mais sur l'interphone, vous n'avez pas les numéros d'appartement.

Nous expliquons la situation.

-Je sais qu'il y a une cordonnerie en dessous, mais le 921 n'a rien à voir avec la cordonnerie.

Je ne vous donnerai pas le nom de la personne qui habite le 921, ni quel numéro d'immeuble c'est. Mais ça n'a rien à voir.

J'en sais assez. Le taulier nous a roulé dans la farine.

Nous redescendons au magasin.

10 heures.

Il y a déjà Daniel, le remplaçant de Jean, qui travaille. Non, nous dit il, le patron n'est pas encore arrivé.

Nous patientons, devant le magasin.

À 10 heures cinq, il arrive.

- vous voudrez bien m'excuser, mais il y a un camion qui bloque les quais, juste en arrivant...

Ce gars là est capable de tout, et surtout d'inventer n'importe quoi.

L'entretien commence, et c'est pour moi une première, debout au milieu des passants, car l'employeur ne nous fait pas entrer dans le magasin.

Les présentations à peine commencées, nous nous poussons pour laisser passer un livreur de la croissanterie voisine.

- C'n'est pas trop tôt lance la vendeuse !
- C'est pas trop tard non plus répond le livreur du supermarché voisin. Tiens, me dis je, une partie des ingrédients de cette croissanterie vient du supermarché d'à côté.
Le livreur entendra une partie de la conversation. Il y prêtera attention.

J'essaie d'expliquer à monsieur Bernard que l'adresse...
- C'est l'adresse officielle qui est sur les documents des services fiscaux répond il. Puis il passe à l'offensive :
Monsieur Martin, vous avez été déclaré inapte par le médecin du travail le 31 janvier dernier.
Vous recevrez tous les documents par la poste dans une dizaine de jours.

La volonté de tromper est évidente. Si le salarié n'avait pas été accompagné, l'employeur lui aurait répondu qu'il ne s'était pas présenté à l'entretien.
Le but d'une entreprise est le profit, on l'oublie trop souvent. Quand la liberté d'entreprendre du plus fort oppresse, la loi protège le plus faible des abus.
Et pourquoi certains patrons se gêneraient ils pour respecter leurs employés, puisque ceux ci sont trop souvent individualistes et peu ou pas conseillés, peu syndiqués, que les inspecteurs du travail sont en sous effectifs, que certains conseils de prud'hommes obstrués mettent près de deux ans pour juger les différents qui leur sont soumis ?

Vous avez lu le livre tout entier ? Félicitations, je vous décerne votre ceinture jaune de sociologie du travail !

Je suis un peu comme le croque mort : quand on me voit arriver, il est souvent trop tard.

Cependant, dans deux ou trois cas sur cent, l'entretien ne débouche pas sur un licenciement, mais simplement sur une sanction, voire rien du tout.

Même si mon intervention permet à certains, on l'a vu, de négocier leur départ sur un pied plus favorable, ou d'obtenir de l'argent aux prud'hommes après une bien longue procédure, un salarié licencié sans cause réelle ni sérieuse ne retrouvera jamais son emploi, malgré la sanction des juges.

La décision de l'employeur est rapide et irréversible, alors que la réponse apportée par le pouvoir judiciaire, différée, ne répare pas les dégâts, mais les indemnise. Les jugements sont affichés dans les conseils des prud'hommes, mais il n'existe aucun casier judiciaire des entreprises condamnées. Les salariés ne connaissent donc pas la moralité et le passé de l'entreprise, mais cette dernière peut demander au salarié un extrait de casier judiciaire lors d'une embauche.

Rares sont les fois où le salarié n'a pas senti que le vent se mettait à tourner en sa défaveur quelques temps avant la convocation à l'entretien préalable. Certains se sont alors tournés vers le syndicat qui leur a apporté le soutien nécessaire. Car la coopération garantit plus de résultats pour la communauté, et cela vaut pour la communauté des travailleurs.

Le mieux est d'être accompagné toute sa vie professionnelle par le syndicat dont la raison d'être est d'informer et défendre les salariés, tout comme le MEDEF informe et défend les patrons. Ces derniers l'ont bien compris, eux qui sont quasiment tous syndiqués, d'autant plus que ce sont les entreprises qui payent, et non les actionnaires....

Le salarié paye donc, avec sa force de travail, les cotisations du MEDEF.

Heureux de le savoir ?

Beaucoup de salariés n'ont jamais eu de contact avec un syndicat, et l'image qu'en donne la télévision est catastrophique*.

Certains ont déjà eu affaire à un syndicat et en sont ressortis déçus, parce que le résultat était disproportionné par rapport à ce qu'ils en attendaient, soit que le syndicat ne se soit distingué que par son inclination à pactiser à n'importe quel prix avec la direction, par le refus systématique de l'affrontement, la volonté forcenée de s'attirer la bienveillance de la direction, le désir éperdu d'être bienséant, l'irréremédiable naïveté de penser que l'employeur va respecter ses beaux sentiments et être assez raisonnable pour entendre raison. **

Rien ne sert de rêver, tout ce que les salariés ont obtenu a été le fruit de luttes, et non d'aimables compromis dans une ambiance de salon de thé.

Ce n'est que des salariés et des salariés uniquement, que viendra l'amélioration de leurs conditions de travail. Il est temps de tracer une croix définitive sur ceux qui prétendent défendre les salariés et ne font que le contraire une fois aux affaires.

Alors au travail !

* analyse d'un passage à l'antenne par Pierre BOURDIEU, avril 1996, Le Monde Diplomatique.

** Le Monde Diplomatique de juillet 2005.

Le lecteur souhaitant connaître et défendre ses droits lira attentivement le site : <http://lelicencement.fr>

Du même auteur : Guide du salarié dans une entreprise sans représentant du personnel

