



# ENCORE UN LICENCIEMENT SANS CAUSE REELLE ET SERIEUSE

**Comment la Direction de Constellium Issoire peut-elle à ce point dire tout et son contraire, communiquer « QVT », « prenez soin les uns des autres » tout en étant complice d'une hiérarchie qui ouvertement prend un malin plaisir au moment de licencier sans motif un salarié ?**

Issoire, le 26 Septembre 2022

**LA DIRECTION ET L'ENCADREMENT DE LA TOLERIE QUI S'EST MONTREE TOUT SOURIRE, VIENNENT DE LICENCIER UN SALARIE DU LAMINAGE SANS AUCUNE PREUVE.** Les mêmes qui avaient fait des promesses aux salariés pour les pousser à arrêter les grèves sur les salaires. Ils trahissent une nouvelle fois le monde du travail.

❖ LES FAITS QUE LA DIRECTION REPROCHE :

Nos dirigeants reprochent sans fondement à ce salarié d'avoir entretenu les prescriptions de l'article 19 du règlement intérieur de notre société qui édictent notamment qu'il est interdit « d'emporter de l'entreprise sans autorisation du matériel, des machines, des objets ou des documents appartenant à l'entreprise » et ce, de manière répétée.

OR, LE REGLEMENT INTERIEUR D'ISSOIRE N'EST PAS UN REGLEMENT SOCIETE, MAIS CELUI DE L'USINE D'ISSOIRE. DE PLUS L'ARTICLE 19 NE PARLE PAS D'ENTREPRISE MAIS D'ETABLISSEMENT, DONC CE N'EST VRAIMENT PAS SERIEUX POUR **LICENCIER UN SALARIE AVEC DIX ANS D'ANCIENNETE.**

Durant l'entretien préalable au licenciement du jeudi 15 septembre, l'encadrement de la Tôlerie a reproché à Kevin **d'avoir prélevé avec son badge personnel, soi-disant sans y avoir été autorisé :**

- Le 22 mars 2022 un mètre de 5m et une brosse métallique.
- Le 5 juillet 2022 un disque à lamelles et 5 lames de scie à main.
- Le 22 août 2022 une pince à étau.

L'article L1332-4 du Code du Travail dispose que l'on ne peut pas reprocher à un salarié des faits supérieurs à deux mois, c'est le cas de ceux du 22 Mars et du 5 juillet pointés lors de l'entretien programmé le 15 septembre où il y a donc prescription.

**Mais au-delà de leur incompétence juridique, que LE VOL N'EST PAS AVERE, le plus important c'est que le matériel était destiné au poste de travail, et n'est jamais sorti de l'usine, on en a la preuve.** Durant cet entretien préalable en la présence de Monsieur E. VAURIS, le salarié a pu justifier qu'il avait retiré ce matériel pour :

- Couper avec les lames les feuilards.
- Réparer ou changer les buses de la torche sur le poste à souder.
- Mesurer les tôles avec le mètre.
- Effacer les numéros sur les plaques avec la brosse.

Pour la direction, les réponses de Kevin ne font pas partie des standards de l'usine. Pour eux qui n'ont jamais travaillé, ces standards qui indiquent selon eux que l'on doit :

- Couper les feuilards à la hache, il nous semble que c'est interdit et très dangereux.
- Changer les buses avec une pince multiprise, alors que pour changer les buses il faut bien deux pinces, pas une.
- Ne pas mesurer au contrôle les tôles avec un mètre, pour mesurer les tôles au contrôle le mètre est nécessaire.
- Ne pas effacer avec une brosse les numéros sur les plaques, pour effacer les numéros il nous semble qu'un outil est utile.

Pour la direction, **le salarié qui a su circonscire l'utilisation des outils prélevés**, l'aurait fait à des fins non professionnelles et/ou pour une utilisation non conforme à nos standards de production et de sécurité.  
**=> Travailler avec un mètre, une pince à étau, une brosse, une lame de scie à main c'est beaucoup moins dangereux que de travailler avec une hache qui est un outil de bucherons.**

Quant aux opérations standards ou standardisées, on les découvre dans le courrier de la direction c'est vraiment du n'importe quoi et c'est surtout très grave de conséquences pour Kevin.

**Aujourd'hui nous pouvons affirmer que le licenciement de Kevin ne rentre pas dans les prescriptions du règlement intérieur, car la direction n'a aucune preuve de ce qu'elle qualifie comme du vol.**

**Elle le reconnaît dans son courrier quand elle écrit :**

"Au cours de l'entretien, nous vous avons interpellé sur NOS **SOUPÇONS** quant à une utilisation à des fins personnelles du matériel, hors de l'entreprise."

**DES SOUPÇONS NE SONT PAS FORCE DE PREUVES.** Les preuves face aux accusations, Kevin les a apportées, en indiquant que le matériel en question se trouvait dans les placards du laminage.

LA DIRECTION, ASSISTEE DE PERSONNE, DONC PAS DE TEMOINS, A OUVERT CES PLACARDS DE LAMINAGE, ELLE AFFIRME DANS SON COURRIER QU'APRES VERIFICATION ELLE N'A RIEN TROUVE. C'EST FAUX CAR LES CAMARADES DE TRAVAIL DISENT LE CONTRAIRE, PHOTOS A L'APPUI.

**Sur la gravité des faits reprochés dont certains sont prescrits car ils datent d'il y a plus de deux mois (un mètre, un disque à lamelles, une pince, une brosse, 5 lames de scie) ils ne méritent ni une sanction, encore moins un LICENCIEMENT FONDE SUR DES SOUPÇONS.**

Kevin, comme l'ensemble des salarié.e.s de l'usine, a utilisé son badge pour **retirer du matériel POUR TRAVAILLER**. A la différence de beaucoup d'ouvrières et d'ouvriers, il avait un badge qui donnait accès à l'ensemble des distributeurs de l'entreprise, comme celui des agents de maîtrise.

Le badge, c'est la direction qui le lui a fourni et qui le lui a paramétré, il ne l'a pas volé. Quand notre maîtrise retire du matériel dans les distributeurs, ils se servent du même badge que celui de Kevin. Quand nous retirons du matériel **nous nous servons du badge qu'on nous a fourni, nous ne sommes pour autant pas des voleurs ; sachant que le traçage est enregistré nous avons la conscience tranquille contrairement à la direction.**

Nous n'avons jamais été formés à l'utilisation du badge, nous n'avons pas de restrictions sur son utilisation. Aujourd'hui un salarié qui utilise son badge et qui oublie d'appuyer sur hors connexion, peut être considéré comme un voleur car n'importe qui peut se servir derrière. De plus attendre le 15 septembre pour sanctionner sur des faits du 22 mars, c'est inadmissible et ce n'est pas sérieux. Le 22 mars, ils savaient qu'il avait un badge comme celui de la maîtrise (accès à tous les distributeurs), ils n'avaient qu'à le changer.

**DANS UNE USINE QUI VANTE SA « QUALITE DE VIE AU TRAVAIL, L'HUMANITE », LE LICENCIEMENT ARBITRAIRE DE KEVIN, PROVOQUE PAR NOS DIRIGEANTS ET L'ENCADREMENT DE LA TOLERIE, EST UNE ABERRATION.** Il suffit de voir comment le chef d'atelier, cette avarie qui n'en est pas à son coup d'essai le lui a annoncé Jeudi à 18H30, après lui avoir laissé finir son poste de travail et les plaqués, il l'a fait, faute de courage accompagner par un salarié à son vestiaire pour le vider et le mettre dehors, alors qu'il n'avait pas encore reçu la lettre recommandée pour son licenciement, à faire vomir et surtout illégal : ANNONCER TOUT SOURIRE UN LICENCIEMENT EST TOUT SIMPLEMENT UNE DEMONSTRATION DE LA MENTALITE MALVEILLANTE DE CETTE HIERARCHIE QUI SE CROIT TOUT PERMIS, ET DE LA VERITABLE CONSIDERATION DE NOTRE DIRECTION ENVERS SES SALARIE..E.S.

Si pour la direction s'adonner au licenciement a été, est, et reste un geste anodin avec pour seule conséquence un « moins un » sans tenir compte de l'être humain qu'elle met à la porte, la souffrance provoquée peut malheureusement aller trop loin.

Rien ne justifie un vol ou autre délit, mais personne ne mérite une peine disproportionnée qui ne juge pas un fait (même truqué) mais qui condamne peut-être définitivement et condamne toute une vie. La direction devra prendre toutes ses responsabilités, du moins ce qui lui reste de conscience si elle en avait une, pour ne pas avoir encore à déplorer un nouveau drame.

Nous allons de nouveau contre-attaquer CONSTELLIUM et accompagner Kevin aux prud'hommes sur ce licenciement gratuit pour eux, mais juridiquement sans cause réelle et sérieuse.

**NOUS APPELONS LES SALARIE.E. S A MAINTENIR LA PRESSION EN FAISANT DE 1H00 A 8H00 DE GREVE CE VENDREDI 30 SEPTEMBRE**