

---

## LRAR de LICENCIEMENT

---

le 27 juin 2012

Monsieur,

Nous vous avons engagé en février 2011 à durée déterminée, puis à compter du 8 août 2011 selon contrat de travail à durée indéterminé en qualité de directeur de production.

Cet emploi il va s'en dire est un poste stratégique à l'effectif de l'entreprise et de fait nécessite une entente parfaite avec la direction.

Passés les premiers mois de votre contrat de travail, nous ne pouvons que faire le constat aujourd'hui que ce n'est malheureusement pas le cas vous concernant, et que les choses vont en s'empirant.

Votre façon de fonctionner, de nous parler, d'outrepasser les directives que nous vous donnons, nous ont conduits à entreprendre à votre encontre une procédure de licenciement.

Par courrier en date du 4 juin 2012, nous vous avons convoqué à un entretien préalable au licenciement que nous envisageons de prononcer à votre encontre.

Cet entretien a eu lieu le 18 juin dernier en présence de Monsieur Christian DURAZ, conseiller du salarié.

Malgré les explications que vous nous avez fournies, nous avons décidé de vous licencier pour faute grave. Ainsi que nous vous l'avons exposé lors de l'entretien, les motifs de ce licenciement sont essentiellement liés à nos désaccords persistants sur les méthodes de travail, votre insubordination ainsi qu'aux incidents de ces dernières semaines.

Nous vous reprochons notamment :

**1/ Votre insubordination et votre refus de suivre nos directives :**

Vous ne respectez pas les consignes de production données par la direction :

- refus de faire un stock tampon malgré nos demandes réitérées et alors que les machines pouvaient tomber en panne à tout moment; au lieu de cela et de votre propre chef vous avez préféré continuer à fonctionner en flux tendu ce qui a causé de nombreuses ruptures pendant la saison d'hiver et une perte de chiffres d'affaires en résultant pour la société et ses commerciaux;

- appréciation des besoins de l'entreprise vous conduisant à faire des choix non adaptés aux besoins de l'entreprise ou erronés ; vous n'avez jamais voulu admettre que vous faisiez fausse route dans votre façon de produire alors que pourtant à chaque réunion de direction nous abordions ce sujet mais à chaque fois vous vous êtes obstiné en refusant d'admettre que vous aviez tort ;

- changement de votre propre chef des plannings de production qui vous ont été imposés par Madame Josette SKI présidente, ce qui vous en conviendrez est un comble alors que précisément ces plannings vous ont été imposés pour vous aider et éviter des difficultés ;

- absence de suivi et gestion des approvisionnements en boites à plat et polypro ;

- refus d'appliquer les consignes données par la direction à la formation des nouveaux salariés;

- refus de vous initier au poste de conducteur de ligne alors qu'au sein d'une petite entreprise

comme la nôtre, les collaborateurs y compris les cadres doivent être polyvalents pour pouvoir pallier à l'urgence en cas de nécessité.

**2/ Votre incompatibilité d'humeur avec la direction :**

Nous déplorons votre attitude au travail consistant à remettre systématiquement en question les directives qui vous sont données en particulier lorsqu'elles émanent de Madame Josette SKI.

Nous avons pourtant à plusieurs reprises attiré votre attention sur le fait que votre façon trop personnelle de travailler nuisait au bon fonctionnement de l'entreprise, mais vous n'en avez pas tenu compte.

Sans parler du ton et de la teneur de vos propos lorsque vous vous adressez à nous.

Manifestement vous ne supportez pas, ou plus, d'être encadré ou avez un problème avec la hiérarchie. Le dernier incident en date remonte au 31 mai dernier au matin lorsque Madame Josette SKI présidente, vous a demandé de produire de la citronnelle, constatant qu'il n'en restait plus qu'un box et demi.

Cette demande faisait suite d'ailleurs à une note d'information affichée sur le tableau de production dans les jours précédents dont vous n'aviez pas tenu compte.

Vous avez refusé cette demande qui vous était faite et avez indiqué (nous nous sommes demandé s'il ne s'agissait pas d'une provocation ?) que vous alliez ordonner la production de pomme-cannelle.

Face à une telle attitude Madame Josette SKI vous a alors adressé 2 courriels (le 31/05/2012 à 11h16 et le 31/05/2012 à 16h52) pour vous enjoindre de lancer la production de citronnelle produit phare durant la période estivale, à la différence de la pomme-cannelle qui est un produit d'automne-hiver.

Vous avez fini par appliquer non sans mal ces directives de production mais en écorchant au passage Madame Josette SKI que vous avez qualifié -je cite - de << capricieuse >>.

Une telle attitude n'est pas compatible avec la façon dont nous souhaitons que fonctionne l'entreprise. Les méthodes de travail des uns et des autres ont été mises en place, codifiées et organisées depuis l'origine et il n'est pas question aujourd'hui de modifier quoique ce soit.

Il est de fait devenu extrêmement compliqué de travailler avec vous.

Tout est sujet à discorde, altercations, incidents, dans la mesure où vous ne supportez manifestement pas la hiérarchie et les directives de travail.

Nous sommes malheureusement contraints de constater que nous ne pouvons plus travailler dans cette ambiance, laquelle par votre seul fait est préjudiciable au fonctionnement de l'entreprise.

### **3/ Votre insuffisance professionnelle :**

Au-delà de votre entêtement à vouloir fonctionner seul selon vos propres règles, votre attitude cause un préjudice à l'entreprise.

En dépit de plusieurs réunions au cours desquelles nous vous avons indiqué clairement ce que nous attendions de vous en terme de production, vous n'avez pas semblé comprendre ce qu'il convenait de faire.

En raison de vos décisions hasardeuses de production, diverses ruptures de stocks sont intervenues et nous estimons avoir perdu près de ce titre, représentant 140.000 € de marge bénéficiaire.

Ce n'est pas admissible de la part d'un cadre directeur de production dont l'essence même du métier est de prévenir et d'anticiper ce genre de difficultés.

l'ensemble de ces éléments rend pour nous définitivement impossible la poursuite de notre collaboration et nous contraints, par conséquent, aujourd'hui à procéder à votre licenciement pour faute grave.

Votre licenciement sera effectif dès la première présentation de cette lettre, sans préavis ni indemnité de rupture, et nous tenons à votre disposition votre certificat de travail et reçu pour solde de tout compte ainsi que les salaires et indemnités de congés payés qui vous seraient dus.

Votre période de mise à pied conservatoire ne vous sera pas rémunérée.

Nous vous prions de recevoir, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.