Paris, le 20 avril 2018
Communiqué de Solidaires Informatique,
syndicat national des travailleurs de l'informatique

Victime d'un AVC, Astek l'a licencié à son retour d'arrêt maladie !

« Inhumanité », « comportement déloyal », « légèreté coupable »
la justice n'a pas de mots assez durs pour qualifier le comportement d'Astek

Au départ, une situation banale d'intermission dans une société de service en informatique

Employé par Astek depuis 2006, L. se retrouve en situation dite « d'intermission » fin 2015 : il assurait une prestation pour le compte de l'entreprise chez un client et, lorsque celle-ci a pris fin, il a dû retourner dans les locaux de son entreprise dans l'attente d'une nouvelle affectation.

Un contexte général particulièrement éprouvant pour les salariés d'Astek en intermission

Malheureusement, Astek, comme beaucoup de sociétés de services, ne met pas à profit ce temps d'intermission pour former, développer les compétences ou encore pour apporter des ressources aux projets internes. L'ingénieur qui ne rapporte pas immédiatement de l'argent est considéré comme un fardeau, et son « manager » n'a qu'une consigne : le placer sur une mission facturable ou lui indiquer le chemin de la sortie.

Les périodes d'intermission sont dévalorisantes et anxiogènes pour les salariés concernés, victimes de pression de la part du management, avec des conséquences sur leur santé, comme l'ont révélé les différents rapports d'expertise commandés par les CHSCT ainsi que les **révélations parues dans la presse en 2015** (*). Parmi les mesures de déstabilisation, Astek a recouru à des méthodes déloyales, dont certaines ont toujours lieu :

- une fois la fin de mission annoncée par le client, convoquer le salarié et lui faire comprendre qu'il est indésirable dans l'entreprise (l'interroger sur ses perspectives d'avenir, demander s'il souhaite rester dans l'entreprise, s'il a des projets personnels, envisage de partir à l'étranger, lui faire savoir qu'Astek n'est pas opposée à ce qu'il mette son CV sur internet…) ;
- proposer oralement une rupture conventionnelle en agitant la menace d'un licenciement, en indiquant au salarié qu'on a un « dossier » sur lui ; établir des ruptures conventionnelles antidatées de plus de 15 jours afin de priver le salarié de son droit de rétractation ;
- « placardiser » les salariés en intermission en les laissant sans travail ;
- mettre les salariés en intermission dans le même bureau –certains étaient, dans l'établissement du sud de la France, dans une salle minuscule sans fenêtre en face du bureau de l'administration du personnel qui pouvait surveiller les allées et venues ainsi que les horaires.

Dès décembre 2013, un rapport faisait mention du témoignage d'un salarié déclarant :

« ***J'étais dans son bureau, je me suis senti comme une merde….j'avais les larmes aux yeux, ça ne l'a pas empêché de continuer*** ».

Astek n'hésite pas à s'en prendre à un salarié fragile, comme l'atteste le cas du salarié L.

Revenons au cas de notre ancien collègue. Lundi 28 décembre 2015, L. a un entretien particulièrement éprouvant pour lui avec sa hiérarchie au sujet de sa situation. Il est mis sous pression. Le soir même, à son domicile, très angoissé, il fait un infarctus cérébral et est hospitalisé en urgence.

(*) Révélations de presse en septembre 2015:
Politis : https://www.politis.fr/articles/2015/09/vires-sur-un-mode-industriel-32360/
Humanité : https://www.humanite.fr/revelations-comment-astek-jete-200-de-ses-informaticiens-la-corbeille-583837

La justice dénonce l'inhumanité de la part des dirigeants d'Astek

L. est toujours en arrêt maladie lorsque son manager lui écrit un texto afin de lui proposer une mission. Toujours affaibli, il répond que la mission proposée est trop loin de chez lui au regard de son état de santé. Il ne pense pas que cet échange de textos, apparemment informels, sera utilisé contre lui et repris dans sa lettre de licenciement. A son retour, on lui propose deux autres missions impliquant toujours des temps de transport considérables. L., qui avait pourtant informé la direction de ses graves problèmes de santé, ne refusait absolument pas de travailler, il demandait juste une mission pas trop éloignée de son domicile, ce pour quoi Astek n'a fait « aucun effort », comme le mentionne le jugement des Prud'hommes.

Une dernière proposition de mission lui est faite, mais dans l'unique but de servir à un dossier de licenciement : tout d'abord, elle porte sur des compétences techniques que le salarié ne maîtrise pas, ensuite, la proposition est faite après l'envoi par recommandé de sa convocation à un entretien préalable à licenciement.

La justice déclarera le licenciement sans cause réelle et sérieuse et, dans ses attendus, sera particulièrement sévère envers les dirigeants d'Astek : ***« La société ASTEK industrie a fait preuve d'inhumanité à travers le courriel du 17 février 2016 […] en parlant de 'contraintes personnelles' au sujets de ses problèmes de santé*** » et ***« a un eu comportement déloyal envers [le salarié] en fixant le même jour un rendez-vous chez un client et son entretien préalable*** » [à licenciement], déclare le jugement, avant de préciser que la société a fait preuve de « ***légèreté coupable*** *en ne prenant pas en compte de façon sérieuse les problèmes de santé* » de L.

Certes, il n'a pas été rapporté la preuve d'un lien direct entre l'accident cérébral de L. et le contexte professionnel. Mais ce n'est pas la première fois qu'un salarié fait un malaise après un entretien dans le bureau de son manager. Nous avons connaissance de deux autres cas : l'un, pris de panique après un rendez-vous avec son manager, a fini aux urgences le soir-même ; l'autre, à qui son supérieur hiérarchique a fait savoir oralement qu'il n'avait plus sa place dans la société et qu'il devait partir, a fait un malaise sur son lieu de travail et a été évacué par les secours.

Un cas de maltraitance qui n'est pas unique à Astek, la justice l'ayant condamnée dans d'autres affaires : « volonté de maltraiter », « discrimination », « harcèlement »

Ce n'est pas la seule fois que le comportement des dirigeants d'Astek est pointé du doigt par la justice : en juin 2016, Astek a été condamnée par le Cour d'Appel d'Aix-Marseille pour discrimination syndicale et **harcèlement moral.**

Dans une décision de décembre 2017, la Cour d'Appel de Paris, Astek a été de nouveau condamnée pour discrimination syndicale, avec des attendus particulièrement sévères : «*Considérant, il est vrai, que le comportement de la société ASTEK revêt un caractère particulièrement méprisant à l'endroit de la salariée*... », « que la société ASTEK a persisté dans ses errements », « *que la mauvaise volonté de la société ASTEK, déjà sanctionnée dans son arrêt par la cour de Versailles, a donc perduré, témoignant d'une singulière méconnaissance des droits de [la salariée] que rien n'explique sinon la volonté de [l'entreprise] de maltraiter cette dernière pour la seule raison qu'elle fait un légitime usage de sa liberté syndicale* » ; « *que le préjudice moral souffert par [la salariée] du fait de ce véritable acharnement* », « attitude illicite de la société ASTEK »…

Il faut arrêter cette folie !

Notre entreprise ne doit pas être une machine à broyer des individus

Changeons cette logique et refusons que des managers soient mis dans des situations où l'argent importe plus que l'humain

Une seule solution : la solidarité entre collègues. Refusons d'appliquer ces méthodes, alertons les syndicats lorsque soi-même ou un collègue est victime, défendons collectivement tous ensemble nos droits... et ces pratiques cesseront!