

## rupture de cdd pour faute grave

-----  
Par Laperche

Bonjour !

Je suis étudiant en biologie et sors tout juste d'un DUT Génie biologique qui se concluait par un stage de 2 mois. J'ai fais ce stage dans un laboratoire d'analyses médicales privé de ma ville et cela s'est très bien passé. J'ai donc demandé au patron de ce laboratoire si il pouvait me prendre cet été. Il m'a dont pris en CDD pour surcroit d'activité pour le mois de Juillet et d'aout.

Tout se passait très bien jusqu'au vendredi 20 juillet ou j'ai commis une erreur. En recopiant des résultats, j'ai malencontreusement rentré une mauvaise valeur pour une analyse (bilirubine totale) un peu avant midi (heure de fin de ma journée). Le biologiste qui était sur place voyant cette valeur après mon départ a très rapidement appelé le médecin du patient en question pour l'alerter d'un éventuel problème. Le médecin doutant du résultat demanda de revérifier et on s'est alors aperçu que j'avais effectivement rentré un mauvais résultat. On m'a alors appelé et j'ai confirmé que c'était probablement le cas. La bonne valeur a ensuite été rentré dans l'après midi et tout est rentré dans l'ordre.

Lundi 23 Juillet, le patron me convoque dans son bureau et me dit que je ne ferai pas aout avec eux. Il me payera quand même les 2 mois néanmoins. Je proteste car j'estimais que l'erreur n'étais pas si importante pour justifier une rupture de contrat mais il n'a rien souhaité entendre. J'ai donc haussé le ton le temps de 2 phrases et il m'a alors renvoyé du laboratoire sur le champs sans préavis. J'ai reçu le lendemain en recommandé la lettre de rupture de contrat pour faute grave avec le motif suivant : "recopie de résultat erronée par manque de vigilance mettant notre entreprise dans une situation délicate".

Vendredi 10 aout je reçois enfin un appel me disant de venir récupérer un acompte le temps que la comptable rentre des vacances. Je me rend donc au laboratoire et le patron me donne un chèques de 500 ?. On discute un peu et j'apprend finalement qu'il ne vas pas me payer le mois d'aout parce que son avocat dit qu'il n'est pas obligé mais qu'il est prêt à me payer les 2/3 pour être sympa.

Samedi 11 aout, je retourne à son bureau pour lui annoncer que je l'attaque aux prud'hommes pour non respect de la procédure disciplinaire et licenciement abusif (faute grave non valable). Il m'assure qu'il va gagner et que je vais perdre du coup 1000?.

Est-ce que le motif de licenciement est valable selon vous ? Est ce que j'ai mes chances de gagner ?  
Merci d'avance !

-----  
Par edith1034

LA PROCÉDURE de licenciement n'a peut être pas été respectée mais sur le fond il a entièrement raison

pour tout savoir sur le cdd

<http://www.fbls.net/cdddroit.htm>

Au lieu de vous battre, négociez une rupture d'un commun accord de cdd avec indemnisations pour ne pas entacher la suite de votre carrière d'étudiante en biologie

pour tout savoir sur la rupture conventionnelle du CDD

<http://www.fbls.net/rupturecdd.htm>

-----  
Par Laperche

Merci de votre réponse, je vais néanmoins apporter des informations supplémentaires .

L'erreur en soi correspond à un mauvais recopiage d'un résultat du format papier au logiciel informatique de l'entreprise. Mon erreur en tant que tel a été de considérer que " - totale" correspondait à l'analyse des "Protéines totales" alors qu'elle correspondait à l'analyse des "Bilirubines totales". Or il sur le logiciel il n'est nullement mention du mot "bilirubine". Pour un débutant comme moi, l'erreur était très facile à commettre je pense.

Après avoir rediscuté avec mon patron, il semblerait que c'est le médecin qui a alerté le laboratoire. Le médecin avait donc reçu directement par fax toutes les analyses du patient en question et donc les bilirubines élevé (72 micromol au lieu de 2 à 5 en temps normal). Ce taux élevé serait visible directement sur le patient (il serait tout jaune) car la bilirubine est un pigment dans le sang. Le médecin ne va jamais décider d'un traitement en se basant uniquement sur le résultat d'une seule analyse alors que cliniquement son patient ne possède aucun symptôme. C'est d'ailleurs pourquoi il a immédiatement appelé le laboratoire pour s'assurer que le résultat était erroné vers 13h le vendredi. On lui a alors bien dit qu'il s'agissait probablement d'une erreur et la bonne valeur a été donné l'heure d'après. Il n'y a donc eu aucune conséquence pour le patient qui n'est surement même pas au courant de l'affaire. Concernant la réputation du laboratoire, elle est certe entâché mais le médecin en question est le père du biologiste qui travaille au laboratoire et il a pu lui expliquer concrètement comment s'est fait l'erreur.

Ce genre d'erreur arrive très régulièrement, souvent elle est du à une erreur de l'automate qui donne une mauvaise valeur pour une analyse. Il suffit alors de refaire l'analyse en cas de doute. L'erreur humaine est aussi courante mais normalement corrigé avant que le médecin puisse recevoir le fax automatique quand le dossier est complété. La ou je n'ai pas eu de chance c'est que la valeur inscrite par erreur par moi était la dernière du dossier du patient.

Concernant la procédure disciplinaire, il faut quand même que je reçoive une lettre 2 jours avant l'entretien et que je puisse être assisté d'un collègue ou d'un proche lors de cet entretien. Celui ci doit d'ailleurs être un dialogue entre patron et employé pour essayer de trouver une solution autre que le licenciement (il suffisait juste de m'empêcher de rentrer des valeurs "dangereuses" à l'avenir). Mon entretien s'est fait dans la surprise, je pensais juste me faire engueuler et tout mes collègues m'assuraient qu'on ne pouvait pas renvoyer quelqu'un pour ce type de faute. La première phrase que mon patron a dit a été "On ne fera pas aout avec toi et c'est non négociable". Il m'a ensuite engueulé un bon quart d'heure sans me laisser la possibilité de parler ou de me défendre d'où mon haussement de ton ou j'ai simplement demandé un peu d'attention.

J'espère que ces informations complémentaires vous feront mieux comprendre mon point de vue et surtout pourquoi je considère excessif ce licenciement.