Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Preuves de recherche de reclassement et convocation

Par Visiteur

BONSOIR
Le 29 décembre 2010 j'ai été convoqué a un entretien pour éventuel licenciement pour inaptitude a tout poste avec danger immédiat suite a un avis du médecin du travail pour dépression. Lors de cet entretien j'ai demandé prématurément les preuves de recherche a mon employeur celui ci a dit les avoir mais n'a pas pu me les communiquer a cause de l'absence de la drh pour congé annuel. Je lui ai demandé de me les fournir sous 48 heures ce qu'il a accepté devant mon conseiller(que l'on aurait pas du me proposer car notre entreprise a des représentants du personnel) Dans son courrier il me faisait part d'impossibilité de reclassement dans une société de son groupe car les postes nécessitait d'être bilingue, je lui ai reproché de ne pas m'avoir posé la question sachant qu'en arrêt depuis 15 mois je pouvais avoir acquis cette compétence. Les preuves ne m'ont jamais étés transmise mais en lieu et place un courrier m'a été adressé sous ces termes compte tenu des termes de notre entretien, j'ai décidé de poursuivre mes recherches et donc de ne pas donner suite en l'état a cet entretien. Vous me demandiez de vérifier si vous étiez bilingue.dans la mesure ou j'entends disposer de tous les éléments pour effectuer les recherches je vous prie de me communiquer tout document justificatif d'un éventuel bilinguisme. J'ai alors répondu que je ne l'étais pas. Mon employeur a alors véritablement commencé des recherches sérieuses soit un mois après l'avis d'inaptitude prononcé le 3 déc 2010 suivant mes recommandations,écrits a ses sociétés , contact avec la médecine du travail, consultation des délégués (ce qui dans mon cas ne semble pas nécessaire puisque la maladie n'est pas professionnelle. Il m'a alors reconvoqué le 4 fév a un second entretien a l'issue duquel il a prononcé mon licenciement le 9 fév. Je lui ai a nouveau réclamé les preuves de recherche depuis le 3 déc jusqu'au 4 fev il refuse de me les communiquer. Je précise que pour le second entretien il m'a demandé de me faire représenté par un membre du personnel.
Ma question est la suivante: le deuxième entretien annule t'il complètement le premier et donc les fautes commises a cette date ou ce 2eme entretien est la suite du premier et dans ce cas ma demande de preuves pour cette période est elle valide et puis je l'envoyer aux prud'hommes car il refuse de me communiquer toute preuve.
merci

Par Visiteur

Cher monsieur,

ocument justificatif d'un éventuel bilinguisme. J'ai alors répondu que je ne l'étais pas. Mon employeur a alors véritablement commencé des recherches sérieuses soit un mois après l'avis d'inaptitude prononcé le 3 déc 2010 suivant mes recommandations,écrits a ses sociétés , contact avec la médecine du travail, consultation des délégués (ce qui dans mon cas ne semble pas nécessaire puisque la maladie n'est pas professionnelle. Il m'a alors reconvoqué le 4 fév a un second entretien a l'issue duquel il a prononcé mon licenciement le 9 fév. Je lui ai a nouveau réclamé les preuves de recherche depuis le 3 déc jusqu'au 4 fev il refuse de me les communiquer. Je précise que pour le second entretien il m'a demandé de me faire représenté par un membre du personnel.
Ma question est la suivante: le deuxième entretien annule t'il complètement le premier et donc les fautes commises a cette date ou ce 2eme entretien est la suite du premier et dans ce cas ma demande de preuves pour cette période est elle valide et puis je l'envoyer aux prud'hommes car il refuse de me communiquer toute preuve.

Le licenciement d'un salarié physiquement inapte obéit aux règles de droit commun du licenciement, parmi lesquelles figure l'obligation d'indiquer, dans la lettre de licenciement, le ou les motifs ayant conduit à la rupture du lien contractuel. Cette soumission est d'ailleurs confirmée par l'énoncé de l'ancien article L. 122-14-2 du code du travail au visa de l'arrêt de la Cour de cassation du 9 avril 2008 qui a considérablement étendu l'obligation de reclassement de l'employeur.

Toutefois, l'appréciation de la légitimité du licenciement se fait aussi en considération des règles spécifiques applicables aux salariés victimes d'accidents ou de maladies professionnels, comme en témoigne la référence, toujours au visa, à l'article L. 122-32-5. Ce texte fait peser sur l'employeur une obligation de reclassement du salarié devenu inapte.

Néanmoins, selon une jurisprudence constante: (CA Paris, 28 févr. 1997, RJS 5/97, n° 536 ; CA Montpellier, 11 oct. 1995, RJS 4/96, n° 394 ; CA Dijon, 26 nov. 1996, RJS 5/97, n° 536, 1re espèce), la preuve quant à l'obligation de reclassement incombe à l'employeur. Cela ne signifie pas pour autant que l'employeur doit fournir l'ensemble de ses preuves au salarié.

Il convient de bien distinguer:

-La lettre de licenciement qui doit mentionner l'inaptitude et l'impossibilité de reclassement.

-Les justifications de cette impossibilité de reclassement que votre employeur peut apporter et discuter le cas échéant devant le conseil des prud'hommes.

En effet, "La seule circonstance que l'employeur n'ait pas, contrairement aux prescriptions de l'article L 241-10-1 du Code du travail, fait connaître au salarié, avant la rupture du contrat de travail pour l'inaptitude résultant d'une maladie non professionnelle, les motifs qui s'opposent à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail n'a pas pour effet de priver le licenciement de cause réelle et sérieuse.
Cass. soc. 17 mars 1993 n° 1235 D, Polyclinique médicale du Petit-Colmoulins c/ Maniable : RJS 5/93 n° 505.

En conséquence, si vous saisissez le conseil des prud'hommes pour violation par l'employeur de son obligation de reclassement mais que ce dernier démontre bel et bien que le licenciement était impossible, alors votre employeur aura gain de cause.

En outre, c'est bien le deuxième entretien préalable qui compte à lui seul, puisque le premier entretien n'a pas servi de base à la procédure de licenciement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Si je comprends bien bien qu'il m'ai dit avoir les preuves de ces recherches alors qu'il n'en avait pas,lors du premier entretien,cette absence ne compte plus puisqu'il a emtamé ces recherches après ce premier entretien,repris le versement de mon salaire et licencié sur les bases de ses recherches entre le premier et deuxieme entrtien. Plus de recours posssible devant les prud'hommes?
MERCI POUR VOTRE PROCHAINE REPONSE

Par Visiteur

Cher monsieur,

si je comprends bien bien qu'il m'ai dit avoir les preuves de ces recherches alors qu'il n'en avait pas,lors du premier entretien,cette absence ne compte plus puisqu'il a emtamé ces recherches après ce premier entretien,repris le versement de mon salaire et licencié sur les bases de ses recherches entre le premier et deuxieme entrtien. Plus de recours posssible devant les prud'hommes?

Dans la mesure où c'est le deuxième entretien qui a servi de base au licenciement, je ne vois pas pourquoi il conviendrait de faire référence au premier entretien, et donc de soulever les irrégularités commises alors.

Très cordialement.

Par Visiteur

Je ne peux donc pas demander réparation pour le mensonge sur les preuves de recherches avant le premier entretien? puisqu'il disait les avoir et m'avait promis de me les remettre. Je suis vraiment déçu au final d'être la victime alors que si je n'avais rien dit a ce premier entretien il y avait licenciement sans cause réelle et par conséquent une peine minimale

de 6 mois de salaire brut + le préavis de 2 mois net qui m'étaient dus.
Le mensonge serait donc récompensé. Je vous signale d'autre part que cet employeur va bientôt comparaître devant le tribunal civil par harcellement au travail suite a plusieurs plainte dont la mienne. 6 personnes dont je suis ont été victime de dépression sévères a cause de ses méthodes de management.
je vous remercie de me donner une ultime réponse. je pense qu'après cela j'aurai tout les éléments.
merci
sincères salutations

Par Visiteur

Cher monsieur,

je ne peux donc pas demander réparation pour le mensonge sur les preuves de recherches avant le premier entretien? puisqu'il disait les avoir et m'avait promis de me les remettre. Je suis vraiment déçu au final d'être la victime alors que si je n'avais rien dit a ce premier entretien il y avait licenciement sans cause réelle et par conséquent une peine minimale de 6 mois de salaire brut + le préavis de 2 mois net qui m'étaient dus.

Comme mentionné dans mon premier message, l'employeur peut très bien fournir ces preuves devant le juge le cas échéant, quand bien même il ne les a pas produit lors de l'entretien préalable. Il n'y aurait donc pas eu automatiquement une sanction de 6 mois de salaire devant le CPH.

Au reste, c'est bien le deuxième entretien, parfaitement valable qui doit respecter la procédure puisque c'est lui qui sert de base au licenciement.

Cela n'a pas de lien avec le bonté ou non de votre employeur, ni avec le fait que d'autres salariés aient déposé plainte pour harcèlement moral.

Très cordialement.