



## Entretien de reaccueil

-----  
Par scker 01

Bonjour

Mon entreprise au lieu de s'attaquer aux conditions de travail de plus en plus délétères, ce qui occasionne de plus en plus d'absentéisme. Il a décidé de mettre en place des entretiens de reaccueil lorsqu'un salarié est absent pour maladie afin de sensibiliser sur les conséquences de son absence. Cela ne constitue-t-il pas une discrimination indirecte dans la mesure où le salarié qui a été absent pour cause de maladie voit son attention attirée sur les conséquences négatives de son absence, tant à l'égard des intérêts de l'entreprise que de ceux de ses collègues de travail.

J'ai connaissance d'un arrêt de la cour de cassation  
<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechExpJuriJudi&idTexte=JURITEXT000027073276&fastReqId=2019719849&fastPos=1>

cela me semble illégal si je me réfère à cet arrêt

merci pour votre aide

-----  
Par kang74

Bonjour

On ne comprend pas en quoi consiste cet entretien et ce qui est clairement dit .

Mais la conclusion de l'arrêt de la CC est claire:

LORS, D'UNE PART, QUE relève du pouvoir de direction de l'employeur et ne caractérise pas une pratique discriminatoire prohibée au niveau de l'entreprise, le fait d'adresser à un salarié une lettre afin d'attirer son attention sur les conséquences de ses absences répétées (dont les causes ne sont au demeurant pas précisées) sur une courte période ; que cette pratique exceptionnelle, limitée à un salarié et justifiée au regard de la situation très particulière de ce dernier, ne constitue pas une pratique fautive de l'employeur ; qu'en décidant du contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1, L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QU' il ressort des propres constatations de l'arrêt attaqué que la société SOVAB procédait à des entretiens individuels au terme des périodes d'absence des salariés, quel que soit le motif de ladite absence et non pas spécifiquement en cas d'absence consécutive à une maladie ; qu'en estimant néanmoins que cette pratique était constitutive d'une discrimination à l'égard des salariés absents pour cause de maladie, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses constatations et a violé les articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du Code du travail.

Si vous avez un CSE vous pouvez exposer votre problème clairement .

-----  
Par kang74

Vous travaillez dans la fonction publique ??

-----  
Par scker 01

Bonjour

merci pour votre réponse. Non je travaille dans une entreprise privée.

Cet entretien a pour objet de "sensibiliser les salariés absents". Si j'ai bien compris l'arrêt, ce n'est pas légal, où le salarié qui a été absent pour cause de maladie voit son attention attirée sur les conséquences négatives de son

absence, tant à l'égard des intérêts de l'entreprise que de ceux de ses collègues de travail.  
Mais peut être ai-je mal compris

Cdt

-----

Par kang74

Vous ne comprenez pas l'arrêt : il n'y a pas de discrimination, l'employeur peut donc procéder ainsi .

Par contre je n'ai pas compris en quoi consiste l'entretien de ré-accueil, s'il pourrait y avoir quelque chose de reprochable .

Enfin quand l'employé a un arrêt de longue durée, c'est clairement prévu dans la convention collective : cela devient donc une obligation pour l'employeur .