

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'absenteisme. 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 illegal si je me refere a 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 clair:

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 procérait 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 peux etre ai-je mal compris

Cdt

Par kang74

Vous ne comprenez pas l'arrêt : il n'y a pas discrimination, l'employeur peut procéder donc 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 d longue durée, c'est clairement prévu dans la convention collective : cela devient donc une obligation pour l'employeur .