



Licenciement sans cause réelle et sérieuse

Par **lolo08**, le **02/07/2013** à **12:05**

bonjour,

voilà j'ai été considéré inapte le 19 juin 2013 au travail par l'article r4624-31 par la médecine du travail, j'ai reçu le 1 juillet 2013 de la part de mon employeur un courrier me précisant qu'il avait tout fait pour ma recherche de reclassement au sein de l'entreprise et aucun poste ne pouvait être proposé.

Ce que je trouve bizarre c'est que pendant cette période de recherche par mon employeur il se trouvait en vacances.

voilà ma question?

peut-on considérer que mon licenciement est sans cause réelle et sérieuse si oui que dois-je faire?

Par **P.M.**, le **02/07/2013** à **16:21**

Bonjour,

En tout cas, il semble que l'employeur se soit beaucoup précipité pour vous envoyer le résultat de ses prétendus efforts de reclassement une dizaine de jours seulement après la décision d'inaptitude...

Mais pour l'instant vous n'êtes pas encore licencié et je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **lolo08**, le **03/07/2013** à **07:30**

merci de votre réponse

Par **pepelle**, le **03/07/2013** à **12:29**

Bonjour

Pour répondre précisément à votre question, le fait que votre employeur soit parti en vacance pendant la recherche de reclassement ne vaut pas licenciement sans cause réelle et sérieuse. De la même façon, dire que l'employeur s'est précipité sans connaître votre entreprise est un

peu prématuré. En effet, si votre entreprise est de taille modeste, avec très peu de salariés, sans autre filiale ailleurs, il est très rapide de voir si un reclassement est possible ou non, que l'on soit en vacance ou pas; par contre si vous êtes dans un grand groupe avec de nombreuses filiales ici ou à l'étranger, le délai paraît court pour un reclassement sérieux. Il faudrait aussi connaître l'origine de l'inaptitude...

Quoi qu'il en soit, c'est la lettre de licenciement indiquant les recherches effectives de reclassement qui sera le cadre d'une éventuelle contestation par vous même. Devant le conseil des prud'hommes, l'employeur devra justifier que ses recherches n'ont pu mener à aucun poste disponible pour vous. A vous, si vous voulez gagner de prouver qu'il y avait un ou plusieurs postes disponibles pour vous ou que certaines recherches n'ont pas été faites.

Par **P.M.**, le **03/07/2013** à **12:51**

Bonjour,

Transformer "il semble que..." par "l'employeur s'est précipité..." est tout autant abusif et il n'y a rien de prématuré puisque je précise que c'est après la procédure de licenciement que l'on pourra éventuellement se situer...

Par ailleurs, envisager que cela se passe dans un grand groupe alors que l'internaute est parti en vacances est tout autant passer à côté du sujet car on pourrait imaginer que dans ce cas la structure est suffisamment importante pour que le reclassement ne dépende pas que d'une seule personne...

Même si c'est suivant un délai encore plus bref, je me suis référé à l'[Arrêt 07-43219 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]le seul entretien avec un délégué du personnel ne suffisait pas à établir que l'employeur se soit conformé à ses obligations susvisées et que, d'autre part, **la brièveté du délai écoulé après l'avis d'inaptitude démontrait, [s]à lui seul[/s], qu'il n'y avait eu aucune tentative sérieuse de reclassement**[/citation]

Par **pepelle**, le **03/07/2013** à **13:07**

Bonjour PM

Votre arrêt donne un délai de 3 jours ce qui bien sûr paraît totalement incongru.

Je tenais simplement à souligner que sans connaissance de la taille de l'entreprise, sans connaissance de l'inaptitude, il était impossible de dire si ce délai était trop court ou non. Je maintiens qu'à priori, le départ en vacance de l'employeur ne peut suffire à dire que la recherche de reclassement n'a pas eu lieu.

Par **P.M.**, le **03/07/2013** à **13:24**

Je ne crois pas que la Cour de Cassation ait dit que c'était parce que c'était moins de 4 jours et on peut se demander quelle serait sa décision en tenant compte du contexte si elle ne déciderait pas qu'un délai de 10 jours serait **à lui seul** tout autant incongru...

Il peut quand même sembler qu'un délai de moins de 10 jours constitue une précipitation exagérée sans anticiper de la suite mais personnellement, je me suis abstenu de me

prononcer que le fait que l'employeur soit absent ne peut pas constituer un élément supplémentaire préférant mettre l'accent sur la brièveté du délai mais sans me substituer au Conseil de Prud'Hommes ou à toute autre Juridiction...

Par **lolo08**, le **06/07/2013** à **10:57**

merci de vos réponses
desolé de n'as pas avoir répondu plus tot,
nous sommes 4 salariés, dont un embauché depuis peu fin juin 2013 pendant que mon employeur faisait sa recherche de reclassement que dois-faire?
pensez-vous? que de le mettre au prudhomme après mon licenciement sans cause réelle et sérieuse serait recevable.

Par **P.M.**, le **06/07/2013** à **11:29**

Bonjour,
Il conviendrait déjà, comme je vous l'ai dit de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un [Conseiller du Salarié](#) puis ensuite sereinement peut-être même en discutant avec lui de prendre le temps de la réflexion pour envisager un recours peut-être même aussi en reprenant contact avec le Médecin du Travail sur la base de la lettre recommandée de licenciement et sur différents conseils que vous ne pourrez pas avoir réellement sur un forum car on ne peut pas préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes...