



Juridique : la ligne de la CFDT reste la négociation mais certaines situations nous obligent à envisager d'autres solutions pour trouver un dénouement.

Nous avons dû nous résoudre à aller en justice concernant deux dossiers et les avons gagnés tous les deux !

Cependant, il faut savoir qu'un dossier n'est jamais gagné d'avance et l'affaire peut durer dans le temps, ces deux cas illustrent bien cette situation.



1. Contestation d'avertissement

Le 11 décembre 2014, trois personnes interviennent sur une partie d'une installation sans avoir réalisé une tâche préalable. Un seul salarié est sanctionné pour ne pas avoir effectué cette tâche préalable. Il est le seul à ne pas avoir l'accréditation demandée ! L'installation en question a déjà montré de nombreuses défaillances de fonctionnement ayant fait l'objet de réunions DP, signalement de DGI au CHSCT et lettres à l'inspection du travail dont certaines plusieurs années avant la sanction du salarié. Après un entretien en date du 2 février 2015, l'employeur lui notifie un avertissement. Le salarié conteste cette décision dans un courrier du 10 mars 2015 ; l'employeur confirme sa décision via une lettre du 24 mars 2015.

Le 1^{er} juin 2015, le salarié n'a d'autres choix que de saisir le conseil des prud'hommes et demande la prise en charge de ses frais de défense ainsi que le retrait de son avertissement.

Le 9 juin 2016, après de nombreux reports, le conseil des prud'hommes rend son verdict : il condamne AEF à verser au salarié 1 000 € au titre de l'article 700, juge la sanction injustifiée et lui retire son avertissement. Les juges notent également que l'installation en question présente des dysfonctionnements.

→ 18 mois soit 1 an et demi pour obtenir la décision de justice !

2. Licenciement d'un salarié suite à de nombreuses absences



Le 14 novembre 2013, le salarié est convoqué pour évoquer ses absences comportant de nombreux prolongements et l'impact de celles-ci dans l'organisation de son service. L'entreprise indique que, suite aux différentes prolongations des arrêts de travail, le poste ne peut être remplacé ni par du personnel intérimaire, ni par un CDD, il nécessite une formation technique (niveau bac+2) ainsi que plusieurs semaines d'apprentissage sur les installations de l'entreprise. Le salarié est licencié juste avant les fêtes de fin d'année, le 10 décembre 2013, pour cause réelle et sérieuse, décision motivée par la nécessité de remplacer au plus vite le salarié et ainsi pérenniser le fonctionnement de l'entreprise.

Le 31 janvier 2014, le salarié introduit son dossier devant le conseil des prud'hommes, il demande une indemnité pour son licenciement (20 000 €) ainsi que la prise en charge de ses frais de défense (1 500 €), soit un montant de 21 500 €.

Le 10 décembre 2015, le conseil des prud'hommes retient que le salarié n'a pas été remplacé après son licenciement et le requalifie en « **licenciement sans cause réelle et sérieuse** », condamne AEF à lui verser 20 000 € de dommages et intérêts, et 1 000 € au titre de l'article 700.

L'entreprise décide de faire appel de cette décision et demande un référé afin de ne pas verser le montant total au salarié ; le juge accordera la moitié de la somme.

En date du 7 novembre 2017, la cour d'Appel de Metz confirme le jugement initial des prud'hommes et bonifie la somme de 7 500 € suite aux difficultés éprouvées par le salarié. Au final, le salarié est indemnisé à hauteur de 27 500 €.

→ 48 mois soit 4 ans pour aboutir !

L'équipe CFDT Allgair France