



Suspension de licenciement - conduite à tenir

Par **loldeval**, le **22/05/2012** à **21:54**

Bonjour,

je travail pour une société de prestation de service depuis 25 ans, qui ne s'est pas diversifié (principaux clients industrie automobile) et voilà qu'avec la crise et une modification de la politique dans la sous-traitance de nos clients (réduction du panel) notre société ne sera plus consultée.

- Electrotechnicien de base avec un début de carrière comme électromécanicien pour intégrer le service méthodes et exercer depuis 15 ans le poste de chargé d'affaires. On vient de me proposer pour "rendre service à notre société et afin d'intégrer un client" un poste de retoucheur peinture puis un poste de contrôleur géométrie.

- après avoir fait remarquer que ces postes nécessitent des qualifications que je ne possède pas, on me rétorque que ces postes de technicien méthode correspondent à mon expérience et ma formation. J'ai eu un accident et donc un A-M avant la réception de mon affectation (sans être informé que j'étais retenu et affecté à ce poste).

- j'ai peur au regard de ces propositions que l'on essaye de me voir fauter et donc me licencier sans indemnités (cause 25 ans d'ancienneté).

- Quels sont mes recours ? sachant que je ne rechigne et n'ai jamais refusé un poste même si je n'avais pas toutes les compétences requises. Car par principe, on ne peut se laisser faire et accepter tout et n'importe quoi sachant que ma Ste est coutumière de ce type d'agissement pour se séparer d'un collaborateur.

De plus, il y aurait des postes qui seraient plus en adéquation avec ma formation même si non avec ma fonction.

ps: j'ai un collègue qui a 30 ans d'ancienneté à qui l'on a fait les mêmes propositions mais qui est en congés et donc en sursis.

Par **Athenanike**, le **23/05/2012** à **10:00**

Bonjour,

NB: Lorsque un changement de poste intervient, vous devez en être informé par recommandé avec accusé de réception (il y a déjà là un manquement à la loi)

Il est évident qu'une manoeuvre tendant à vous déstabiliser semble se mettre en place dans le cadre de votre reclassement.

Il est évident que vous n'avez pas les compétences pour occuper ces postes et qu'il est nécessaire d'adresser en recommandé avec accusé de réception un courrier à votre DRH en stipulant que votre formation initiale n'est pas en adéquation avec les compétences demandées pour occuper ces nouvelles fonctions et que vous demandez expressément à être formé, et à établir avec votre hiérarchie un plan de formation afin de pouvoir répondre aux exigences de ces nouvelles fonctions.

2 cas de figures:

1) Positif: votre hiérarchie vous donne la possibilité de vous former pour pallier à l'exigence de ces nouvelles fonctions.

2) Négatif: votre hiérarchie vous refuse le droit à la formation, et dans ce cas là vous contacter l'inspecteur du travail pour lui exposer votre cas, et en évoquant l'inadéquation de vos compétences par rapport aux postes que votre hiérarchie vous propose d'occuper, et éventuellement les doutes que vous émettez concernant le bien fondé de ce reclassement (tentative déguisée de vous licencier pour inadéquation professionnelle)

Si la tentative de licenciement est avérée, il vous faudra saisir le conseil des prud'hommes et entamer une procédure à l'encontre de votre employeur, et avec obligation de maintien de votre poste au sein de l'entreprise et imposer un plan de formation pour satisfaire aux exigences de vos nouvelles prérogatives. Votre employeur ne peut pas vous licencier pour ce motif là (absence de motif réel et sérieux)

J'invite mes autres confrères à venir se pencher sur votre cas.

Votre dévouée
Cdt

NB: Le plan de formation rassemble l'ensemble des actions de formation définies dans le cadre de la politique de gestion du personnel de l'entreprise. Il peut également prévoir des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme. L'élaboration du plan de formation est assurée sous la responsabilité pleine et entière de l'employeur, après consultation des représentants du personnel.

NB: La nécessité de mettre en oeuvre tous les efforts de formation et d'adaptation

Que recouvre l'obligation de réaliser "tous les efforts de formation, d'adaptation et de reclassement"

L'on ne peut comprendre l'exigence liée à la mise en oeuvre de "tous les efforts de formation" qu'en ayant à l'esprit l'un des objectifs de la loi, qui est d'inciter les employeurs à la gestion prévisionnelle des emplois.

L'obligation d'adaptation est, quant à elle, une conséquence de l'obligation "d'exécuter le contrat de travail de bonne foi" à la charge de l'employeur (le salarié est tenu d'une obligation réciproque qui l'oblige notamment à exécuter loyalement le contrat de travail).

Cette obligation, révélée par la jurisprudence de la Cour de cassation a été " entérinée " par la loi Aubry II du 19 janvier 2000, pour modifier l'article L. 932-2 du Code du travail, qui dispose depuis que "l'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leurs emplois".

NB: Le législateur a, en effet, indiqué, dans l'article L. 900-1 du Code du travail, que la formation professionnelle continue " ...a pour objet de permettre l'adaptation des travailleurs au changement des techniques et des conditions de travail, de favoriser leurs promotions sociales par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social".

NB: L'article L. 900-2 dispose en effet :

1 - les actions de préformation et de préparation à la vie professionnelle. Elles ont pour objet de permettre à toute personne, sans qualification professionnelle et sans contrat de travail, d'atteindre le niveau nécessaire pour suivre un stage de formation professionnelle proprement dit ou pour entrer directement dans la vie professionnelle ;

2 - les actions d'adaptation. Elles ont pour objet de faciliter l'accès de travailleurs titulaires d'un contrat de travail à un premier emploi ou à un nouvel emploi ; (c'est certainement votre cas)

3 - les actions de promotion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs d'acquérir une qualification plus élevée ;

4 - les actions de prévention. Elles ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

5 - les actions de conversion. Elles ont pour objet de permettre à des travailleurs salariés dont le contrat de travail est rompu d'accéder à des emplois exigeant une qualification différente ou à des travailleurs non-salariés d'accéder à de nouvelles activités professionnelles ;

6 - les actions d'acquisition, d'entretien et de perfectionnement des connaissances. Elles ont pour objet d'offrir aux travailleurs, dans le cadre de l'éducation permanente, les moyens d'accéder à la culture, de maintenir ou de parfaire leur qualification et leur niveau culturel ainsi que d'assumer des responsabilités accrues dans la vie associative;

Par **pat76**, le **23/05/2012** à **15:47**

Bonjour

Vous demandez par lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur qu'il vous prenne un rendez-vous à la médecine du travail afin que le médecin du travail décide si vos capacités physiques vous rendront apte à occuper le poste proposé.

Vous précisez que vous faites votre demande au visa de l'article R 4624-18 du Code du Travail.

IL y aura une modification de votre contrat de travail avec la proposition de ce poste et une baisse de votre rémunération?