



Réintégration effective et satisfactoire

Par Tilc, le 11/05/2016 à 21:39

Bonjour, Maître, voilà ma situation, en 2009 j'ai été nommé par mon syndicat représentant syndical, en 2011 on me licencie avec autorisation de l'inspecteur du travail, je fait un Recours devant les Juges administratifs, en novembre 2013 le tribunal administrative annule l'autorisation de licenciement, donc (licenciement nul), la société fait appel. Alors je demande la réintégration au tribunal des prud'hommes référé, la société est condamnée à me réintégrer, à me payer mes rappels de salaire, sous astreinte. Malgré cela en janvier 2014 elle n'exécute pas les condamnations, mais fournit un bulletin de paie avec un salaire pendant 10 mois, et me fait des propositions de poste en me retrograant à une classification inférieure, et changeant mon lieu de travail, je refuse ces propositions qui nuisent à ma carrière professionnelle et aussi parce que les postes sont vacants sur ma ville, alors elle me licencie à nouveau en novembre 2014, alors que je n'ai jamais réintégré. Puis juste après le nouveau licenciement en décembre 2014 la cour d'appel administrative confirme l'annulation du 1er licenciement. Donc pour le nouveau licenciement je saisis le conseil des prud'hommes qui me donne raison en juin 2015 sur les motifs suivants (annulation du licenciement par le tribunal administratif, rappels de salaire non exécutés, clause de mobilité nulle, classification supérieure non exécutés, l'employeur ne prouve pas l'impossibilité de me réintégrer) tous cela sur astreinte. Mais la société fait appel et aujourd'hui la cour d'appel des prud'hommes requalifie le licenciement sans cause réelle et sérieuse et pas en licenciement nul, motif salarié non protégé, elle reconnaît que la clause de mobilité est nulle, la classification n'est pas respectée, l'employeur ne prouve pas l'impossibilité de me réintégrer. Comment qualifier ce licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors comment que je n'ai jamais réintégré, et que la réintégration n'est pas effective et satisfactoire, je compte faire un pourvoi en cassation pour demander ma réintégration, à votre avis quels sont les éléments forts en ma faveur qui renforcerait mon argumentation pour obtenir la réintégration de droit. Je peux casser l'arrêt de la cour d'appel? Enfin ai je raison de dire que la réintégration n'est pas satisfactoire, et de dire que le licenciement est nul. Merci Maître pour vos recherches dans mon cas ou je réclame que la décision administrative soit respectée, peu importe si on me licencie après que

cette réintégration soit effective et satisfaisante.

Cordialement

Par **ASKATASUN**, le **12/05/2016** à **00:03**

Bonsoir,

[citation]Enfin ai je raison de dire que la réintégration n'est pas satisfaisante, et de dire que le licenciement est nul[/citation]

Il est évident que la réintégration n'a pas été exécutée loyalement par votre employeur.

Sur le second licenciement de 2014, compte tenu de la rupture de la relation de travail en 2011, vous avez perdu la protection exorbitante du droit commun dont bénéficie les RS et DS. Et votre second licenciement ne peut être nul que si il a été prononcé en violation des articles L 1132-1 et suivants du Code du Travail, ce qui semble être le cas.

Ce point de Droit a t il été défendu devant la Cour d'Appel ? Dans l'affirmative pourquoi la Cour d'Appel a-t-elle rejeté cet argument au profit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ?

Par **Tilc**, le **12/05/2016** à **10:06**

Merci Maître, pour votre réponse rapide, je me permet de répondre a votre question. "Ce point de droit a t il été défendu devant la cour d'appel" Oui.

Alors la cours de cassation peut elle cassé le jugement de la cour d'appel sur le motif que vous énoncé " il est claire que la réintégration n'a pas été exécutée loyalement", y a t il une jurisprudence qui confirmerait votre argumentation, pour lancer la procédure en cassation.

Merci pour vos recherches approfondies.

Par **ASKATASUN**, le **12/05/2016** à **11:10**

Bonjour,

[citation]Merci Maître[/citation] Ne m'appelez pas Maître, je ne suis pas avocat. Sur ce site, il y a majoritairement des bénévoles ayant certaines connaissances en Droit de part leurs vécues, leurs missions, etc....On rencontre parfois un avocat qui drague une potentielle clientèle ! ?

[citation] "Ce point de droit a t il été défendu devant la cour d'appel" Oui. Alors la cours de cassation peut elle cassé le jugement de la cour d'appel sur le motif que vous énoncé " il est claire que la réintégration n'a pas été exécutée loyalement"[/citation]

La Cour de cassation peut casser l'arrêt de la Cour d'appel qui me semble effectivement faire une appréciation erronée de votre situation dans le cadre de votre réintégration.

Vous noterez ma réserve, car vous ne nous dites pas quel est le motif de votre second licenciement (celui de 2014) et pourquoi la Cour d'Appel a rejeté votre argument en la

matière, puisque vous nous dites que ce point de Droit lui a été soumis.

Le motif invoqué pour vous licencier une seconde fois est important, car si il n'est pas inhérent à votre personne (ce qui est le cas pour un licenciement éco par exemple) alors l'attitude discriminatoire de l'employeur est beaucoup moins évidente à démontrer.

Par contre si il est lié à votre personne alors la discrimination me semble évidente, pourquoi ? Parce que votre réintégration n'a pas été effective, votre employeur semblant refuser votre retour dans l'entreprise parceque vous êtes syndicaliste.

[citation]" il est claire que la réintégration n'a pas été exécutée loyalement", y a t il une jurisprudence qui confirmerait votre argumentation, pour lancer la procédure en cassation.[/citation]

A partir du moment où votre employeur suite à une annulation d'autorisation de licenciement vous rémunère, mais refuse que vous mettiez les pieds dans l'entreprise parceque vous êtes un ancien DS et êtes tjrs un militant syndical, son attitude ne peut être que discriminatoire.

De ce que vous exposez je comprends que votre employeur a tenté de vous réintégrer en vous rétrogradant sur un autre poste. Si c'est bien cela, il s'est livré à une manoeuvre pour se soustraire à son obligation de réintégration qui doit avoir lieu sur le même poste que celui dont vous avez été licencié et aux mêmes conditions d'emploi ! Pourquoi ? Parceque l'annulation de l'autorisation administrative induit que le licenciement (le 1er, celui de 2011) n'a jamais existé et que votre contrat de travail se poursuit dans les mêmes conditions qu'auparavant et que tenter de vous imposer d'autres conditions que vous avez légitimement refusées relève d'une attitude discriminatoire de l'employeur.

Je suppose que votre employeur vous a licencié parceque vous refusiez tout les postes proposés dans le cadre de la réintégration ?

Par Tilc, le 12/05/2016 à 12:53

Madame, monsieur les bénévoles du service juridique, merci du temp que vous passez a éclaircir les personnes sur des sujets juridique que moi même ne connaît pas. Je vient Répondre a votre réponse,

Au surplus monsieur a maintenu devant la cour sa demande de réintégration dans le cadre de son licenciement de novembre 2014

Cependant après lecture du jugement , mon avocate avait soumis son argumentation le statut protecteur, car dans ma demande d'information que je vous est soumis je n'ai pas repris un point important qui semblera évident pour vous,et que reprenne les 2 avocats dans leur argumentation, ainsi que la cour d'appel seulement sur son motif, en mars 2014, comme je recevais ma fiche de paye,un syndicat m'avez nommé pendant un mois dans le but de ma part de forcée la réintégration et et de me couvrir des propositions de postes faite, comme cela n'a rien changé, un mois plus tard j'ai été remplacé par un salarié en fonction." Le seul motif repris dans le jugement par la cour est "

le licenciement est par conséquent dépourvu de cause réelle et sérieuse et non nul dès lors que je n'avait plus la qualité de salarié protégéa la dat a laquelle il a été prononcé en novembre 2014

Sur la demande de réintégration : C'est a tort que les premiers juges ont ordonné la réintégration aux motifs que l'autorisation de licenciement avait été annulée par la cour

Administrative, alors qu'il avait fait l'objet d'un nouveau licenciement ultérieure, monsieur n'avait plus la qualité de salarié protégé a la date a laquelle il avait licencié, il convient d'infirmier le jugement qui a ordonné la réintégration.

Voilà j'espère que je ne vous est pas fait perdre de temps a propos de mon oublie de ces rappel de fait. enfin il est que j'ai bien compris comme vous le dite, que je n'avait pas nullement de statut protecteur, et pourquoi mon avocate a argumenter sur ce sujet erroné, mais j'espère que cela ne mettra pas en cause le licenciement effectif et satisfactoire, car mon avocate m'avez dit qu'il n'y avait pas besoin d'argumenter encore sur se sujet, car celà était évident car toute les pièces qui rappel que le licenciement n'a pas été effectif et satisfactoire figure dans le dossier remis aux juges. J'aimerais continuer a faire valoir mes droits légitimement

Merci a vous tous l'équipe des bénévoles

Par **ASKATASUN**, le **12/05/2016** à **15:21**

[citation]Car dans ma demande d'information que je vous est soumis je n'ai pas repris un point important qui semblera évident pour vous, et que reprenne les 2 avocats dans leur argumentation, ainsi que la cour d'appel seulement sur son motif, en mars 2014, comme je recevais ma fiche de paye, un syndicat m'avez nommé pendant un mois dans le but de ma part de forcée la réintégration et de me couvrir des propositions de postes faite, comme cela n'a rien changé, un mois plus tard j'ai été remplacé par un salarié en fonction."[/citation] Vous confirmez que vous ne bénéficiez plus au moment de votre second licenciement (2014) de la protection exorbitante du droit commun qui empêche les employeurs de licencier un représentant du personnel et particulièrement un délégué syndical.

Cette protection des représentants du personnel dure 6 mois après le terme de leur dernier mandat (avril 2014 pour vous) et votre employeur a attendu le bon moment, c'est à dire plus de 6 après pour vous licencier.

[citation]pourquoi mon avocate a argumenter sur ce sujet erroné, mais j'espère que cela ne mettra pas en cause le licenciement effectif et satisfactoire, car mon avocate m'avez dit qu'il n'y avait pas besoin d'argumenter encore sur se sujet, car celà était évident car toute les pièces qui rappel que le licenciement n'a pas été effectif et satisfactoire figure dans le dossier remis aux juges.[/citation]

Je comprends que toute l'argumentaire de votre avocate devant le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel pour le second licenciement repose sur la violation du statut protecteur. Si c'est exact, c'est une magnifique erreur de sa part. Comme on vient de le voir votre protection contre le licenciement avait pris fin en avril 2014 (+6 MOIS = fin octobre 2014) après que le syndicat qui vous avait confié un mandat syndical l'ait repris. Votre avocate aurait du invoquer la violation des articles L 1132-1 et suivants du Code du Travail et soulever la nullité du second licenciement pour des faits de discrimination commis à votre égard par votre employeur.

En effet, il fallait soutenir que le licenciement était nul, car la conséquence directe de la résistance de l'employeur à vous réintégrer alors que votre licenciement (le 1er) avait été annulé par les juridictions administratives.

En cas de licenciement, seule la violation du statut protecteur des représentants du personnel, ou la discrimination avérée et perpétrée par l'employeur, permettent de prononcer la nullité de la rupture du contrat de travail et obliger l'employeur à réintégrer.

Mais si la discrimination n'a pas été invoquée devant le Conseil de Prud'hommes et la Cour d'Appel, il ne sert à rien de saisir la Cour de Cassation sur ce motif.

Elle ne l'examinera pas, puisque cette question n'a jamais été tranchée par les juridictions de rang inférieur.

C'est la raison pour laquelle je vous ai interrogé précédemment, vous demandant si votre avocate invoquait devant la Cour d'Appel pour votre second licenciement (2014) une violation par votre employeur des articles L 1132-1 et suivants du Code du Travail, donc une discrimination ?

Si c'est le cas le pourvoi en cassation est pertinent, sinon il faut trouver dans l'arrêt d'autres motifs de saisir la juridiction suprême ?

Par Tilc, le 12/05/2016 à 18:25

Merci, pour ces informations, maintenant il faut que je prenne mon dossier en main pour vérifier avec vous sur quel motif que je peux saisir la juridiction, et en faire pare à un avocat que vous me conseillerais peut être.

Dans l'arrêt du jugement de la cour il y a juste une petite partie de chaque argumentation, et ensuite elle rend sa décision sur les motifs suivants

Motif du licenciement cela

La société ne peut pas d'avantage invoquer le fait qu'elle ne disposait pas de postes disponible, cette situation lui étant imputable puisqu'elle a procédé à des embauches postérieurement à la décision de réintégration.

Des lors la société qui était tenue de réintégrer monsieur, dans son emploi sur le site de Joux-la-Vieille, ne peut reprocher d'avoir refusé les propositions de réintégration, ce qu'il était en droit de faire

Sur la demande de réintégration : C'est à tort que les premiers juges ont ordonné la réintégration aux motifs que l'autorisation de licenciement avait été annulée par la cour Administrative, alors qu'il avait fait l'objet d'un nouveau licenciement ultérieur, monsieur n'avait plus la qualité de salarié protégé à la date à laquelle il avait été licencié, il convient d'infirmes le jugement qui a ordonné la réintégration.

Mais je vais vous joindre l'argumentation complète de mon avocat, si vous trouvez quelque chose qui pourrait m'aider à saisir la juridiction suprême.

Merci beaucoup à tous