



## Probabilité en cour d'appel

Par **nico1234**, le **16/08/2021** à **14:35**

Bonjour,

J'explique rapidement mon cas. J'ai 45 ans, j'étais ouvrier dans une entreprise d'environ 70 personnes pendant 18 ans.

Je me suis fait licencier suite à des absences à cause de problèmes de santé, ces problèmes ont été prouvés comme venant des gestes répétitifs dû à mon travail et reconnu comme maladie professionnelle.

Mon médecin m'avait mis en arrêt total pour ne pas aggraver la situation en attendant mon opération chirurgicale, après l'opération j'ai reçu ma lettre de licenciement avec comme motif que mon absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise à cause d'un poste de travail qui nécessite une formation de 3 mois.

Avec mon avocat on a apporté les preuves que ça ne pouvait pas être le cas, tous les autres ouvriers sachant faire ce travail et qu'on ne le faisait que deux fois par semaine. Malgré mes absences j'avais totalisé plus de 1.800 heures de travail (1.607 h en horaire légal), de plus l'employeur insistait sur le fait que personne ne pouvait me remplacer, on a également apporté la preuve qu'un ouvrier intérimaire était là depuis 1 an formé à 100 % et pouvait faire mon travail le temps que je revienne.

A la sortie du tribunal on été vraiment confiant.

Malgré tout ça on a été débouté, les conseillers ont jugé que le licenciement était légitime.

J'aimerais savoir si ça vaut le coup de tenter d'aller en Cour d'Appel ?

Egalement si les chances sont élevées ou non que les jugements s'inversent en général ?

Merci beaucoup et bonne journée à tous.

Par **P.M.**, le **16/08/2021** à **15:47**

Bonjour,

Votre avocat devrait vous dire ce qu'il en pense...

Chaque affaire est spécifique et on ne peut pas tirer des généralités sur les chances de voir

infirmier un Jugement de Conseil de Prud'Hommes en Cour d'Appel même par des statistiques...

En cas d'Appel, il faudrait reprendre le Jugement de première instance pour mieux contrer ses motivations car il semble que ce que vous appelez des preuves n'ont pas été suffisantes pour convaincre le Conseil de Prud'Hommes...

On pourrait aussi considérer que si c'est votre poste de travail qui était la cause de vos arrêts à répétition et qu'aucun reclassement n'était possible, à terme, c'est une inaptitude qui aurait dû survenir donc un licenciement...

Par **Prana67**, le **17/08/2021** à **14:05**

Bonjour,

Juste pour être sur d'avoir bien compris. Vous dites que vous étiez "absent". Vous aviez bien systématiquement des arrêts maladie qui couvraient ces périodes d'absences ?

Sur le fond je suis un peu étonné que les arguments de l'employeur ont réussi à convaincre les juges du CPH pour un poste d'ouvrier qui est en général assez facile à remplacer, surtout comme vous dites qu'il y a un intérimaire qui fait votre boulot.

Est ce que l'employeur a embauché quelqu'un en CDI pour vous remplacer depuis votre licenciement ?

Par **nico1234**, le **17/08/2021** à **22:36**

Bonjour.

Je n'ai pas encore vu mon avocat, il doit m'appeler ces jours-ci.

Pour le reclassement il y a des postes, j'avais déjà demandé avant après un ancien arrêt maladie d'un an pour un autre problème à l'autre bras cette fois en 2014.

Le directeur et la RH m'ont clairement dis que jamais ils m'en donneraient un.

Mais même ils auraient pu demander une visite médicale avant de me licencier, ce point a été mentionné par mon avocat lors du jugement.

oui bien sur j'avais à chaque fois un arrêt maladie.

ils ont beaucoup insisté sur la formation de 3 mois et sur le fait que les autres ouvriers devaient se partager mon travail.

la personne qui a été embauchée à ma place est justement l'intérimaire qui aurait pu me

remplacer.

merci pour vos réponses.

Cordialement

Par **P.M.**, le **17/08/2021** à **22:45**

Bonjour,

Si vous étiez encore en arrêt-maladie, l'employeur ne pouvait pas organiser une visite de reprise, c'est le médecin traitant, le médecin conseil ou vous même qui pouviez demander une visite de pré-reprise...

Mais il est difficile de vous en dire plus sans connaître l'ensemble du Jugement alors qu'apparemment il n'a même pas été pris en départage....

Par **nico1234**, le **17/08/2021** à **23:11**

Mon médecin voulait attendre que l'opération soit terminée pour d'autres examens, on ne s'attendait pas à un licenciement surtout que j'avais bien dit lors d'un entretien que j'allais revenir juste je ne savais pas la date exacte.

A la sortie du tribunal on était très confiant, le conseiller n'a posé des questions qu'à la partie adverse.

sur le fait d'aucune visite de reprise, sur le fait qu'on me reproche de perturber l'entreprise sur un poste que tous ne font que 2 fois par semaine, sur mes absences alors que malgré tout j'ai fait plus de 1800heures, et que quelqu'un était là pour me remplacer.

Je suis vraiment très surpris de la décision du CPH. Je verrais avec mon avocat quoi faire par la suite.

Par **P.M.**, le **18/08/2021** à **08:12**

Bonjour,

Bien sûr je ne veux pas vous accabler, mais cela prouve qu'il vaut mieux écrire plutôt que simplement dire mais vous ne pouviez pas deviner ce qui allait se passer...

Si vous faites Appel, comme je vous l'ai indiqué, il faudrait reprendre tout le Jugement pour

vous en servir afin de mieux faire valoir vos arguments...

En tout cas bon courage...

Par **chatoon**, le **26/08/2021** à **19:16**

Bonjour,

Il est difficile d'évaluer ses chances en justice selon des statistiques.

Vous avez très bien expliqué la situation, sauf que j'ignore ce que vous entendez par "on ne le faisait que deux fois par semaine".

Combien de temps durent ces deux fois ?

Combien d'autres ouvriers le font par semaine ?

Vous pouvez aller en appel si vous sentez que vous étiez remplaçable pour une durée de moins de deux ans. Au-delà de deux ans d'absence environ, l'employeur était obligé par les textes de procéder à votre licenciement, sauf à renoncer à confier votre travail, ce qui aurait peut-être pu mettre en péril l'entreprise.

Il y a une règle qui "interdit" en effet à l'employeur de conserver son salarié absent trop longtemps : "un contrat de travail à durée déterminée ou en intérim ne peut avoir pour effet ou pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise".

Enfin, vous dites avoir totalisé 1800 H, mais sur quelle période ?

Par **P.M.**, le **26/08/2021** à **20:37**

Bonjour,

C'est incroyable ce que l'on peut lire comme hérésies comme de prétendre qu'il y a une règle qui interdit de conserver son salarié absent en arrêt-maladie trop longtemps ou que des CDD ou contrats de travail temporaire successifs pour le remplacement d'un même salarié ne peuvent pas durer plus de 2 ans et que donc l'employeur était obligé par les textes de procéder à votre licenciement sans bien sûr indiquer lesquels...