



Qualification du motif de licenciement

Par Visiteur

Je suis responsable sécurité environnement dans une entreprise.

Un accident du travail survient, la victime est prise en charge par le service médical de l'entreprise (qui ne m'est pas rattaché mais fait partie de la direction des ressources humaines)

La victime décède des suites de ses blessures une semaine plus tard.

L'entreprise me reproche de ne pas avoir informé le médecin chef de l'entreprise, alors que la victime est prise en charge par ses service et que sa mission est définie comme suit "organiser les premiers soins et la réponse d'urgence"
De plus les procédures prévoient que n'est la hiérarchie qui doit gérer la prise en charge médicale

Par ailleurs l'entreprise me reproche :

1: de ne pas avoir informé le groupe, alors que l'instruction sur le traitement des incidents prévoit uniquement de déclarer les accidents avec arrêt sur le site de reporting dans un délais de 48 h et précise que cela est en vue d'analyse et non de prise en charge médicale; cette déclaration a été faite dans un délais de 5 jours du fait de défaillance du système de messagerie (documenté)

2: de ne pas avoir informé le DG de l'hospitalisation ,alors que j'ai envoyé un SMS (archivé) au directeur commercial et au directeur général dès que j'ai été informé de l'accident ; je n'avais pas précisé l'hospitalisation car cela n'est requis par aucune procédure et je n'avais pas d'information claire a ce sujet

Les fait invoqués vous semble-t-il constituer un motif réel et sérieux de licenciement?

Je considère que le motif réel est que le management Américain aurait voulu être informé pour déclencher une évacuation sanitaire

Mais ceci n'est prévu par aucune procédure écrite et le médecin d'entreprise local à écrit dans son rapport qu'aucun élément médical apparent ne nécessitait une prise en charge particulière.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Une cause réelle et sérieuse liée à la personne du salarié doit être d'une importance suffisante pour pouvoir procéder au licenciement du salarié.

Effectivement en l'espèce, cela me semble un peu léger, on peut même douter, au vu de vos affirmations, que l'on puisse vous reprocher une quelconque faute.

1: de ne pas avoir informé le groupe, alors que l'instruction sur le traitement des incidents prévoit uniquement de déclarer les accidents avec arrêt sur le site de reporting dans un délais de 48 h et précise que cela est en vue d'analyse et non de prise en charge médicale; cette déclaration a été faite dans un délais de 5 jours du fait de défaillance du système de messagerie (documenté)

Dans la mesure où la défaillance du système de messagerie ne vous est pas imputable, je ne vois pas vraiment comment on peut considérer qu'il y a faute de votre part.0

2: de ne pas avoir informé le DG de l'hospitalisation ,alors que j'ai envoyé un SMS (archivé) au directeur commercial et au directeur général dès que j'ai été informé de l'accident ; je n'avais pas précisé l'hospitalisation car cela n'est requis par aucune procédure et je n'avais pas d'information claire a ce sujet

Votre descriptif de fonction prévoit-il que vous devez informer le directeur général de l'hospitalisation? Vous semblez bien avoir informé le DG, quel a été au juste le contenu de cette information?

Très cordialement.

Par Visiteur

J'ai informé le DG de la sorte "électricien brulé sur support mixte (basse et moyenne tension)
, pas de risque mort déclaré"
Pour des professionnel secteur d'activité, ce type de descriptif est suffisamment explicite

Ma définition de fonction n'aborde nullement une obligation de reporting au management et encore moins un rôle dans la réponse d'urgence aux blessés, ce rôle étant dévolu à la Direction des ressources humaines.

J'étais personnellement convaincu de l'absence de faute et suite à ma réponse, je pense que l'entreprise en est convaincu.

Mais je préfère vérifier, car c'est la base de la négociation de dommage et intérêt pour licenciement abusif

Votre réaction, m'encourage...

Par Visiteur

Cher monsieur,

'ai informé le DG de la sorte "électricien brulé sur support mixte (basse et moyenne tension)
, pas de risque mort déclaré"
Pour des professionnel secteur d'activité, ce type de descriptif est suffisamment explicite

Je ne suis pas professionnel de ce secteur et je trouve moi même ce message explicité; en tout cas, cela laisser au DG la possibilité de s'informer d'avantage à ce propos et je ne vois pas ce que l'on peut vous reprocher en effet.

Mais je préfère vérifier, car c'est la base de la négociation de dommage et intérêt pour licenciement abusif

Votre réaction, m'encourage...

Je suis effectivement d'accord avec vous mais je le répète, prenez un avocat pour la négociation, c'est important..

Très cordialement.