

# Aujourd'hui 23 février Réunion de conciliation

Le 28 janvier 2010, Nicolas a reçu sa lettre lui notifiant son licenciement pour faute grave.

Depuis le personnel dans sa quasi-totalité (environ 90%) montre sa détermination afin d'obtenir de l'employeur sa réintégration.

## Voici venu le premier acte de la procédure prud'homale: **La tentative de conciliation du 23 février à 14h00**

### La comparution des parties est obligatoire

Le terme conciliation a un double sens :

- la tentative d'arrangement amiable devant le bureau de conciliation, qui constitue la phase obligatoire en principe de l'instance.
- le résultat de cette tentative, c'est à dire le procès-verbal de conciliation, accord amiable convenu entre les parties et enregistré par le bureau de conciliation. Pour ce qui n'aura pas pu faire l'objet d'une conciliation, il s'agit de mettre le dossier en état d'être jugé. **Une conciliation partielle, c'est à dire au moins sur un des points en litige est tout à fait possible.** Ensuite, il est possible de concilier **à tout moment** de la procédure, c'est à dire pas seulement pendant le moment de la conciliation. Les prud'hommes peuvent à tout moment enregistrer votre accord pour tout ou partie du litige.

Le bureau de conciliation se compose d'un conseiller prud'homme employeur et d'un conseiller prud'homme salarié" (article L515-2 du Code du travail). Ces conseillers prud'hommes règlent par voie de conciliation les litiges qui leur sont soumis **avant toute phase de jugement, ils n'ont donc pas à statuer ce jour, sur le litige.**

## Permettra t-elle, enfin, à Nicolas d'être réintégré ?

**La Direction peut-elle encore persister** dans la voie qui est la sienne depuis le début : « *Nous avons pris une décision précipitée, injuste, mais nous perdrons la face en la reconsidérant !* » ?

### **Qui peut comprendre la sanction qui touche Nicolas ?**

Il a appelé le médecin au chevet d'un jeune malade, l'a notifié sur le « carnet de bord » puis a vaqué à ses occupations dans le cadre de sa mission d'animateur.

Le médecin a examiné ce jeune et diagnostiqué un état grippal.

**Ce jeune majeur pouvait dès lors appeler ses parents, se rendre à l'accueil situé juste de l'autre côté du couloir et se prendre en charge ou se faire aider (à sa demande).**

Son état ne justifiait aucune préoccupation particulière. Il a préféré se coucher et s'est endormi.

**Quand le jeune a été trouvé, il était « soi disant » sans réaction !!!  
Et malgré cela :**

**Le Directeur charge la comptable de le raccompagner chez lui dans sa voiture personnelle.**

**Il y est ensuite laissé seul (sa mère n'est rentrée que vers 19h30).**

**Si l'état de santé du jeune était si inquiétant (argument accablant Nicolas) l'initiative de la Direction est pour le moins irresponsable !**

Le personnel a toujours dit qu'il était indéniable que les dysfonctionnements multiples et récurrents étaient seuls à l'origine de la situation dont Nicolas fait aujourd'hui les frais. Auraient-ils été mieux entendus s'ils avaient rempli un rôle qui n'est pas le leur, en **dénonçant les vrais coupables ?**

**Car dans cette affaire, si coupable il y a, il faut le chercher ailleurs et personne n'est dupe !**

Le fait que l'employeur ne daigne pas dialoguer avec les salariés, ni même les rencontrer, et remette entre les mains des conseillers prud'homaux le rôle qui lui appartient, en est la preuve.

Faudra t-il que le conseil de prud'hommes établisse les responsabilités et que cette fois ce soit l'AFOBAT 29 qui en fasse les frais ? Mais **l'AFOBAT 29 fonctionne avec des deniers publics qui ne doivent servir qu'à la formation** et non à réparer les préjudices causés par des décisions irresponsables d'une Direction ou d'un Conseil d'Administration.

**Le personnel ne peut et ne pourra jamais admettre une telle injustice** et quelle que soit l'issue de cette réunion de conciliation, **il luttera pour que Nicolas soit réintégré !**

**Aujourd'hui, demain peut-être, des faits similaires peuvent se reproduire car aucun changement n'est intervenu.**

La mission première d'une Direction est d'analyser et d'agir avec les acteurs de la formation que nous sommes (en rencontrant, dialoguant) pour mettre un terme aux multiples dysfonctionnements que nous nous obstinons à dénoncer et que vous vous obstinez à ne pas voir.

**Alors très vite Madame, Messieurs les Administrateurs, revenez sur votre décision. Il en va de l'intérêt des apprentis que nous formons et de l'avenir de l'établissement.**