



Licenciement inaptitude

Par plume

Bonjour,

le 09/01/2023 la médecine du travail ma déclaré inapte à tout poste et sans possibilité de reclassement.
Aujourd'hui on est le 10/02/2023 et je n'ai toujours pas reçu de lettre de convocation d'entretien au préalable et ni même de lettre de licenciement, cela malgré les avoir communiqué mon adresse postale .
A ce jour j'ai prit l'initiative d'envoyer une lettre de demande de reprise de salaire en recommandé .

A quoi s'attendre ?

(je suis actuellement en procédure judiciaire au prudhomme pour demandé la résiliation de mon contrat travail au tort de l'employeur)

Par kang74

Bonjour

(je suis actuellement en procédure judiciaire au prudhomme pour demandé la résiliation de mon contrat travail au tort de l'employeur)

Cette information est quand même importante selon la chronologie des faits .

Pas besoin d'envoyer un recommandé , la reprise des salaire débute demain (on est le 9 aujourd'hui), vous serez donc payée au solde de tout compte ou aux dates habituelles de paie .

SI et uniquement SI vous n'avez pas invalidé vous même la procédure de licenciement pour inaptitude par une autre procédure antérieure au prononcé de l'inaptitude (et donc je ne comprend ni le bien fondé et encore moins l'interet pour vous)

Par morobar

Bonjour,

L'employeur est franchement maladroit.

Il est en présence d'une demande de résolution du contrat de travail, qui va aboutir vraisemblablement (du point de vue stastique)?

Alors qu'il a l'occasion de mettre fin à l'instance avec le prononcé de l'inaptitude médicale et donc de moins dépenser, voire d'économiser au moins ses fais de défense.

Par kang74

Morobar, l'employeur n'est jamais à l'origine d'une demande de résiliation judiciaire à ses propres torts !

Par de là, si cette demande a eu lieu avant le constat de l'inaptitude, il faut d'abord que ce point soit statué, car cela remet en cause la légitimité d'un licenciement pour inaptitude .

De plus , même si la chronologie des faits permet le licenciement pour inaptitude l'employeur a une obligation de recherche de reclassement ET de convoquer le CSE : cela prend du temps quand c'est bien fait .

L'employé n'est pas pénalisé, son salaire reprend .

En droit il n'y a pas de statistique qui tiennent , soit on a les arguments pour espérer une résiliation aux torts de l'employeur, soit pas .

Après statistiquement les employés ne sont pas idiots, ils vont voir un défenseur syndical ou un avocat .
Pour le moment nous ne savons absolument rien de l'affaire .

Par plume

En effet j'ai contacté un avocat et la requête au CPH à été déposée le 09/12/22 .

La première audience (de conciliation) aura lieu très prochainement.

Les listes des manquements invoqués sont:

- Sur la classification conventionnelle et le rappel de salaire afférent
- Sur la violation des dispositions légales et conventionnelles relatives aux heures supplémentaires et repos compensateur
- Sur le non-respect du repos hebdomadaire
- Sur le non-respect des durées maximales de travail
- Sur le travail dissimulé
- Sur le harcèlement moral
- Sur la violation de l'obligation de sécurité
- Sur le délit d'entrave
- Sur le défaut d'entretien professionnel
- Sur l'absence de formation
- Sur l'absence de visite médicale d'embauche .

Aussi j'ai été contraint de me mettre en arrêt de travail qui a duré 6 mois suite à une agression(s) survenue sur mon lieu de travail avec un membre de la direction(6 mois) avant la déclaration d'inaptitude non professionnelle.
Bien évidemment ce n'était pas la seule agression .

Ne pouvant poursuivre ma collaboration dans de telles conditions je me demande si j'aurais dû me mettre en arrêt de travail au lieu d'un arrêt de travail ?

Si l'inaptitude devrait être d'origine professionnelle ?

Car à l'origine c'est cet incident (agression) survenu sur le lieu de travail qui ont eu pour effet une dégradation des conditions de travail ainsi qu'une altération de ma santé.

J'espère vous avoir éclairé un peu plus sur cette histoire.
En vous remerciant de vos réponses .

Par morobar

Morobar, l'employeur n'est jamais à l'origine d'une demande de résiliation judiciaire à ses propres torts !
Comme je n'ai jamais écrit cela, non concerné.

La saisine du CPH en vue de la résolution judiciaire ne suspend pas le contrat de travail, et l'instance va durer des mois voire des années.

Si entretemps le salarié est déclaré en inaptitude, avec les délais, le reclassement...4 à 5 semaines.
La rupture du contrat éteint l'action au CPH on ne peut pas rompre un contrat plusieurs fois.

Par kang74

La rupture du contrat éteint l'action au CPH on ne peut pas rompre un contrat plusieurs fois.

Pour demander la résiliation judiciaire du contrat de travail, le salarié doit saisir le conseil de prud'hommes.

Pendant toute la procédure judiciaire, le salarié continue de travailler dans les conditions habituelles.

Toutefois, le contrat peut être rompu (démission, licenciement, rupture conventionnelle, prise d'acte) pendant la procédure prud'homale.

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24410]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24410
[/url]

Et non , l'employé peut être licencié et avoir quand même les indemnités en sus du licenciement sans cause réelle et sérieuse .

Cela ne change rien .

A voir maintenant quand cette demande de résiliation judiciaire a eu lieu car si c'est après le constat d'inaptitude, qui le point de départ de la procédure de licenciement pour inaptitude, cette demande de résiliation judiciaire n'a pas lieu d'être .

Par kang74

J'avais répondu à Morobar sans voir votre réponse .

Donc on est bon pour les dates .

Après une chose m'interpelle et peut influencer la durée de la procédure de licenciement :

- Sur le délit d'entrave

Vous êtes salarié protégé ?

Car si c'est le cas, l'inspection du travail doit valider le licenciement pour inaptitude, en vérifiant le formalisme , en vous convoquant .

Cela rallonge considérablement les délais .

Par plume

Kang97 je ne suis pas salarié protégé ...

l'entreprise à plus de 11 salarié et il n'y a pas de CSE .

l'employeur ne fait absolument rien et ce malgré le passage des inspecteur .

Par kang74

Alors je ne comprends pas que vous puissiez parler de délit d'entrave ...

Par plume

c'est en ce sens que je parle de délit d'entrave le fait que l'entreprise à plus de 11 salariés et que je n'ai pas pu solliciter l'aide des représentants du personnel .

Selon l'article L. 2311-2 du code du travail :

« Un comité social et économique est mis en place dans les entreprises d'au moins onze salariés.

Sa mise en place n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins onze salariés est atteint pendant douze mois consécutifs.

Selon les dispositions des l'article R. 2314-1 du code du travail, lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 11 et 24 salariés, le CSE doit être composé d'un membre titulaire et d'un membre suppléant.

Lorsque l'effectif de l'entreprise est compris entre 25 et 49 salariés, le CSE est composé de 2 membres titulaires et de 2 membres suppléants.

Selon l'article L. 2317-1 du code du travail :

« Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité social et économique, d'un comité social et économique d'établissement ou d'un comité social et économique central, soit à la libre désignation de leurs membres, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L. 2314-1 à L. 2314-9 est puni d'un emprisonnement d'un an et d'une amende de 7 500 ?.

Le fait d'apporter une entrave à leur fonctionnement régulier est puni d'une amende de 7 500 ? . »

Par morobar

Et non , l'employé peut être licencié et avoir quand même les indemnités en sus du licenciement sans cause réelle et sérieuse .

Cela ne change rien .

C'est contraire au code de procédure civile art5

==

Le juge doit se prononcer sur tout ce qui est demandé et seulement sur ce qui est demandé.

==
SI la demande de résolution cesse car sans objet, les D.I. sollicités à ce titre sont sans assiette.

Par kang74

Je ne suis pas d'accord avec vous Morobar, les décisions de justice rendues prouvent le contraire de vos dires .
Les conséquences de la demande de résiliation judiciaire du contrat seront bien pris en compte .

Un employeur peut licencier pour un autre motif l'employé pendant toute la durée de la procédure (rappelons que l'employeur n'est jamais responsable de l'inaptitude constatée du salarié)

Mais attendu que la prise d'acte de la rupture par le salarié en raison de faits qu'il reproche à son employeur entraîne la rupture immédiate du contrat de travail ; qu'il s'ensuit qu'elle ne peut être rétractée et que le moyen qui invoque, en ses deux premières branches, la dénaturation d'une prétendue rétractation par le salarié de sa prise d'acte de la rupture est inopérant ;

Le contrat prend alors fin le jour de la décision judiciaire lorsque l'employé a continué de travailler pour l'employeur durant les procédures (Cass. soc. 11 janvier 2007, n°05-40626). En revanche, si le salarié est licencié pendant les démarches, on retiendra la date d'envoi de la lettre de licenciement pour mettre fin au contrat.

La procédure de résiliation judiciaire suivra quand même son cours , même si le contrat est résilié : on retiendra la date du licenciement pour inaptitude pour prendre en compte ces potentiels effets (préavis, dommage et intérêts)
Après vous êtes libre de me prouver le contraire avec des décisions qui me donneraient tort .

Pour le reste en justice , il ne faut pas dire, mais prouver.

Vous avez intérêt à avoir des éléments prouvant vos dires, dans ce que vous dites, le délit d'entrave je ne le vois pas clairement, à moins que vous ayez présenté votre candidature

Je suppose que vous êtes aidée par un défenseur syndical ou un avocat, car les décisions récentes sont beaucoup plus exigeantes envers le salarié sur ce point .