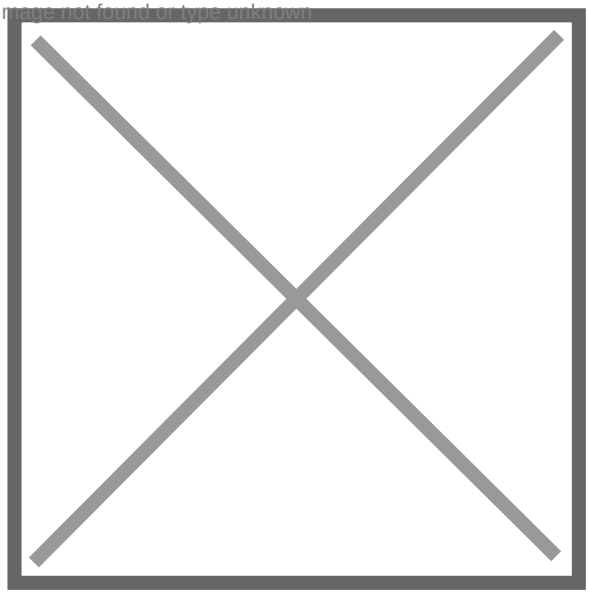
Image not found or type unknown



Licenciement pendant accident du travail

Par **Melgiu**, le **08/06/2015** à **21:19**

Bonjour à tous,

Je me permet de poster ma question car je suis un peu perdu.
J'explique:
Je me suis fait un lumbago en accident du travail de nuit le 30/03/2015
(c'est la 3 eme fois que je me fait cette blessure au travail , 1 ère fois en 2011 et seconde en 2014).
Après l'accident j'ai essayé de continuer à travailler pendant 30 min environ mais la douleur était intense donc j'ai décidé d'aller consulter aux urgences.
J'ai dit au supérieur qui était la que ce n'était pas la peine de faire venir les pompiers, que j'avais mal mais que je me sentais capable d'aller a l'hôpital puisque ce dernier n'était pas loin (à peine 10 kms) .
Je suis en arrêt de travail depuis et encore jusqu'au 12/06/2015 et ensuite peut être prolongation ou non suivant ce que le médecin en dira.
Le 30/05/2015 j'ai reçu un joli recommande me convoquant en vue d'un licenciement et daté du 29/05/2015. Je n'avais, à ce moment, pas connaissance des griefs que comptait me repprocher mon employeur.

Seulement voilà, j'ai de bonne relations avec certaines personnes proches de la direction et grâce a cela j'ai pu savoir que mon employeur comptait me repoprocher d'une part le fait de ne pas avoir voulu partir avec les pompier et aussi un arrêt de travail posté 24 H en retard.

Ma question est donc : ces motifs sont-ils des motifs valables pour un licenciement et si oui, parlera-t-on d'une faute simple, grave ou lourde au niveau légal ?

Merci par avance à ceux qui voudrons bien m'apporter leur aide.

Cordialement

Par **palmer**, le **08/06/2015** à **22:00**

Bonjour,
A mon avis c’est des prétextes vaseux pour se débarrasser de vous, je ne sais pas pour quelles raisons, mais le climat est malsain, je ne resterais pas une minute de plus dans cette boite de merde.
PS :
Ceci dit devant les prud’hommes c’est vous qui aurez gain de cause car c’est gros comme une montagne que l’on veut se débarrasser de vous et que tous les prétextes sont bons.

Par **Melgiu**, le **08/06/2015** à **22:50**

Merci d'avoir prit le temps de répondre.
Oui il me semble aussi que cela ne tient pas la route, mais je me demandais
Surtout si d'un point de vue "officiel" ces raisons étaient ou non disons "en béton " ou si au contraire je pouvais affirmer que cela n'avait ni queue ni tete lors de l'entretien.

Pour vous répondre oui effectivement c'est un climat malsain car j'ai mît en porte a faux ce directeur a plusieurs reprise il y a quelques années lorsque j'était DP puis apres mon 1er lumbago (j étais encore DP a ce moment) m'a parlé d'une rupture conventionnelle chose a laquelle j'avais répondu ne pas être contre nous avons effectué le premier entretien oú ne nous sommes pas tombé d'accords sur l'aspect pecunier a la fin il avait déjà verbalement menace de me licencier. La suite ces 4 derniers années a été d'être convoqué des que l'occasion lui était donné à chaque fois que, pardonnez moi le terme, je "petais un coup de travers " il sautait sur l'occasion. Mes deux blessures suivantes n'ont surment pas du arranger le mépris qu'il a pour moi.

Par **Melgiu**, le **10/06/2015** à **16:01**

Entretien passé hier, en attente de la suite.....

Par **moisse**, le **10/06/2015** à **16:38**

Bonsoir,
Déjà il faut vérifier que la convention collective ou le contrat de travail comporte un délai d'envoi de l'arrêt de travail à l'employeur.
Car la loi n'indique rien à ce sujet, ne pas confondre avec les règles concernant cet envoi à la CPAM.
En outre un retard dans la transmission ne peut pas être sanctionné autrement que par la perte du complément de salaire (maintien du salaire après carence) sur ces jours de retard.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Enfin pendant votre arrêt de travail l'employeur ne peut pas procéder à votre licenciement.

Par **Melgiu**, le **10/06/2015** à **19:28**

Bonsoir

En fait le contrat il faudrait que je le ressorte (il a 12 ans) mais la chose qui est certaine c'est que la demande de justificatif sous 48 h est spécifié dans le règlement interieur. Effectivement je sais qu'en théorie il ne peut pas me licencier pendant mon arret pour accident du travail sauf pour repprocher une faute grave d'avant l'accident en l'occurrence je pense qu'il va essayer de faire passer le refus des pompiers et le fait d'être partit par mes propres moyens comme une faute grave puisque c'est normalement la seule façon de pouvoir licencier pendant mon arret. Ce qui est le plus marrant c'est qu'il a voulut me faire avaler une couleuvre en me disant " j'ai apprit récemment que vous aviez refuse de partir avec les pompiers" chose à laquelle j'ai répondu évidemment en tant Ue directeur vous n'avez apprit les détails de mon accident que 2 mois moins 1 jour après les faits....

Par **moisse**, le **11/06/2015** à **08:58**

Ce n'est pas malin de se moquer inutilement de son directeur.
Cela prouve simplement qu'un de vos collègues n'a pas fait son boulot et va peut-être subir une sanction de ce fait.
C'est le genre de petit succès oratoire d'où est issu l'adage : "avant de parler tourner sa langue 7 fois dans la bouche.".
C'est fait mais cela en réalité ne change rien à la situation, votre employeur en cherchant la petite bête se dirige inutilement vers un contentieux assez couteux en général.

Par **Melgiu**, le **11/06/2015** à **09:28**

en fait, c'est un supérieur hierarchique qui "n'a pas fait son boulot" si tel est le cas, pour ma part, connaissant très bien mon directeur, je suis à peu près certain qu'il a eu connaissance des faits des le lendemain mais il s'est décidé à lancer une procédure apres ma dernière prolongation d'arrêt datant du 27/05 et si il avait dit être au courant de cela avant il aurait été encore moins crédible voila tout. Pour ce qui en est de mon "collègue" je dirait que si effectivement il n'a rien dit+ le fameux bon de sortie jamais arrivé a destination ca fait un peu beaucoup de faits (oú non faits d'ailleurs) contre moi de sa part. Mais encore une fois tout cela n'est qu'un montage de mon directeur pour pouvoir me faire des reproches, ca, j'en suis persuadé.

Par **Melgiu**, le **15/10/2015** à **21:17**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonsoir,

Je viens donc pour vous faire connaître la suite de cette aventure..... Suite à cet entretien j'ai reçu environ 2 semaines après un avertissement. Mon AT a prit fin le 23 août et j'ai donc reprit mon poste le 24 août. Malheureusement tout ne s'arrête pas là. Alors courant juillet, le directeur de site qui était en poste et qui m'a reçu a mon entretien, a posé sa démission. Donc lors de mon retour et encore actuellement, c'est le PDG du groupe qui a prit le relais temporaire en tant que directeur de site. Ce dernier est sur le site 1 jour par semaine sachant qu'il habite a 500 kms. Donc le lendemain de ma visite médicale de reprise étant un jour de présence de Mr le PDG ce dernier a demandé a me voir et j'avoue pour le coup je ne savais vraiment pas pourquoi. En fait il a voulu me proposer une somme pour me voir partir, ce que j'ai refusé. Pendant les 4 semaines suivantes j'ai réfléchit et j'en suis venu a la conclusion qu'avec ce 2 procédés a très peu d'intervalle, son envie de me voir sortir était avéré et que cela m'ennuyait vraiment de venir au travail tous les jours en "rasant les murs" de peur qu'au moindre faux pas je me retrouve a la porte. J'ai donc demandé à le revoir et cela s'est fait ce mardi. Je lui ai dit que partir de l'entreprise n'était aucunement mon souhait, mais que je ne voulait pas non plus travailler dans ce climat et que si il voulait vraiment me voir partir il allait devoir voir son chiffre à la hausse en avançant plusieurs arguments en cohérence avec ma demande. Bien sur comme dans toute négociation j'ai demandé une sommes bien plus élevée que celle souhaitée. Il m'a répondu "oulah nous ne sommes pas assez riche pour ca" ce à quoi je lui ai répondu que le principe d'une rupture conventionnelle etait la négociation de cette prime supra légale et que par conséquent il fallait entrer dans un dialogue. Il m'a dit je vais réfléchir mais je ne pense pas pouvoir monter beaucoup plus haut mais je reviens vers toi des que possible (oui oui il me tutoie depuis mon entrée dans l'entreprise :-D). Et effectivement il est revenu vers moi par le biais du responsable de production et de la responsable RH qui m'attendaient ce midi lors de mon arrivée a la porte de l'entreprise (j'étaisben poste d'après midi cette semaine) afin de ne pas me laisser entrer dans l'entreprise et de le signifier une remise en main propre d'une convocation a un entretien préalable a un licenciement (encore !!) accompagné d'une mise à pied conservatoire (représenterai-je une menace pour l'entreprise dorenavant ?) jusqu'au dit entretien le 30 octobre. Et bien sûr le "stop" de mes responsables pour m'attirer dans un bureau s'est passé sous les yeux de certains de mes collègues qui ne m'auront finalement jamais vu revenir dans l'usine, moment tres tre gênant je dois avouer. Bref si certains connaisseurs pouvaient me donner leur avis sur toute cette petite histoire, j'avoue que cela m'aiderai beaucoup car la je suis dans le vague, un peu perdu, cette entreprise etait un repère pour moi puisque j'y suis rentré quasiment aprés ma sortie de l'école, j'avais 20 ans et aujourd'hui a 33 ans bah je n'ai pratiquement que travaillé pour eux..... En vous remerciant
Bonne soirée a tous

Par **ASKATASUN**, le **16/10/2015** à **00:18**

Bienvenu,

[citation]La responsable RH qui m'attendait ce midi lors de mon arrivée a la porte de l'entreprise (j'étais en poste d'après midi cette semaine) afin de ne pas me laisser entrer dans l'entreprise et de le signifier une remise en main propre d'une convocation a un entretien préalable a un licenciement (encore !!) accompagné d'une mise à pied conservatoire (représenterai-je une menace pour l'entreprise dorenavant ?) jusqu'au dit entretien le 30

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

octobre.[/citation]
[citation] Bref si certains connaisseurs pouvaient me donner leur avis sur toute cette petite histoire, j'avoue que cela m'aiderai beaucoup car la je suis dans le vague, un peu perdu[/citation]

Réaction classique d'employeur qui ne veut rien négocier et va vous virer pour faute grave, donc sans indemnité ni préavis, d'où la mise à pied conservatoire.

Sauf que votre employeur ne semble pas bien maîtriser ce type de procédure.

Je m'explique, mise à pied ce jour, 15/10,
entretien préalable le 30/10, soit 15 jours de délai qu'il va lui falloir justifier.

Il devra expliquer pourquoi il lui a fallu 15 jours pour vous convoquer en entretien préalable et ce qui motive ce délai doit être sérieux.

Et si il n'y a pas de motif à ce délai, alors la mise à pied conservatoire doit être considérée comme une sanction.
Et en vertu du principe non bis in idem, votre employeur aura épuisé son pouvoir disciplinaire et votre licenciement pourra être reconnu sans cause réelle et sérieuse.

Par **Melgiu**, le **16/10/2015** à **00:54**

Bonsoir,

Merci pour votre intérêt. J'essaye de comprendre voulez vous dire que l'entretien en règle général doit être prevu le plus rapidement possible derrière la mise à pied si rien ne justifie une durée plus longue ? Et le fait qu'il ne soit prèsent qu'une fois par semaine du fait de son éloignement est elle une raison suffisante pour justifier cela ?
En vous remerciant

Par **ASKATASUN**, le **16/10/2015** à **01:50**

[citation] Vous voulez dire que l'entretien en règle général doit être prévu le plus rapidement possible derrière la mise à pied si rien ne justifie une durée plus longue ?[/citation]
Exact ! Vous avez bien compris. Le délai entre la survenance des faits répréhensibles et l'entretien préalable doit être le plus court possible en cas de mise à pied conservatoire débouchant sur un licenciement disciplinaire.

Il est de jurisprudence constante que si il n'y a pas enquête, investigation, recherches et recoupement de la part de l'employeur, ce dernier n'a pas attendre au delà du délai minimum de 5 jours prévu par le Code du Travail.
Pourquoi ? Parce que cette période n'est pas rémunérée et que vous empêcher de travailler est une atteinte à l'un de vos droits constitutionnels : le droit et le devoir de travailler pour subvenir à vos besoins comme d'avoir un emploi, que vous ne pouvez rechercher puisque vous êtes toujours lié par contrat à votre employeur.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

[citation] Et le fait qu'il ne soit présent qu'une fois par semaine du fait de son éloignement est elle une raison suffisante pour justifier cela ? [/citation]
Non, cela ne peut en aucun cas justifier le délai mis pour vous licencier. D'une part parce qu'il lui appartient d'observer ses obligations plutôt que de privilégier ses intérêts personnels ou ceux de l'entreprise et d'autre part parce qu'il peut déléguer à un cadre de la société le soin de tenir votre entretien préalable.

Par **moisse**, le **16/10/2015** à **09:08**

Bonjour,
Assez d'accord avec les propos exposés, sauf pour l'appréciation sur la durée excessive de fixation du RV.
En retraite je n'ai plus d'information sur les décisions sociales intervenues, mais j'aimerai bien, s'agissant d'une jurisprudence dite constante, prendre connaissance d'une ou deux.
Ceci étant effectivement l'indemnisation dans le cadre d'une rupture conventionnelle est libre du moment qu'elle est supérieure à l'indemnité conventionnelle minimale.
On se dirige donc vers une controverse, et peut être une solution transactionnelle un peu moins élevée que la somme refusée en négociation auparavant, mais sans procès.

Par **ASKATASUN**, le **16/10/2015** à **09:41**

Bonjour Moisse,

[citation]Mais j'aimerai bien, s'agissant d'une jurisprudence dite constante, prendre connaissance d'une ou deux[/citation](cassation)

J'ai ça de très récent illustrant mon propos :
1/cassation sociale, 1er décembre 2011, n° 09-72958,
2/cassation sociale, 30 octobre 2013, n° 12-22962,

[citation]On se dirige donc vers une controverse, et peut être une solution transactionnelle un peu moins élevée que la somme refusée en négociation auparavant, mais sans procès.[/citation]
C'est peut être la solution vers laquelle Melgiu se dirige, encore faut il qu'il y ait du coté de l'entreprise du bon sens, de l'intelligence, etc ....bref une volonté de négocier, mais ce n'est pas ce que je constate à la fois comme arbitre et défenseur traitant chaque année de nombreux contentieux du travail.

Par **Melgiu**, le **16/10/2015** à **09:41**

Merci pour vos réponses. Moisse j'espère que cela se déroulera comme vous le dites, même si a l'origine, mon projet à court terme n'était pas de quitter cette entreprise, mais soyons lucide, quand cela ne va plus il vaut mieux tirer sa révérence. Mais il me semble normal qu'après presque 13 ans de services et des compétences qui ont évoluées du fait de mon

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

implication pour cette société a forte tendance "familiale" (ca ce sont leur dires), une contrepartie financière "acceptable" serait logique. Cela dit, ce qui me chagrine , c'est de ne pas savoir quels griefs vont m'être reprochés car je me demande quel employeur ayant à priori ce qu'il faut pour lancer un licenciement et dans mon cas en vue de la mise à pied je dirais meme qu'il a une faute grave à me reprocher, bah je me pose la question du pourquoi proposer tout de même de l'argent au préalable avant de se lancer dans cette procédure si légalement il estime pouvoir me licencier. Serait-ce une tentative d'essayer de se séparer d'un employé "en force" en se disant " ca passe ou ça casse" méthode un peu risquée pour lui tout de même je trouve. Enfin..... Attendons l'évolution je vous tiendrai, de toute manière, au courant.
Bonne journée.

PS: je me pose tout de même une question. Vous me dites que le temps entre la mise à pied et l'entretien sont est trop long et qu'il doit pouvoir le justifier. Mais en lisant bien les lois ou jurisprudences trouvées sur le net , moi je comprend que c'est la procédure de licenciement qui doit être lancée rapidement apres la mise à pied mais la simple convocation à l'entretien est, si j'ai bien compris, le lancement de la procédure et donc mon employeur n'a rien à se reprocher de ce côté la non ?

Par **ASKATASUN**, le **16/10/2015** à **10:08**

[citation]Serait-ce une tentative d'essayer de se séparer d'un employé "en force" en se disant " ca passe ou ça casse"[/citation]
Voilà, vous avez bien compris. Votre employeur ne veut plus de vous, et son 1er objectif est de vous virer de sa boite.

En vous licenciant pour faute, début novembre, cet objectif est rempli !

La procédure de rupture conventionnelle est longue, nécessite l'homologation de l'inspection du travail, après votre accord sur le montant de votre indemnité.
Par cette méthode vous n'êtes pas parti avant fin décembre ou janvier prochain.
En rompant votre contrat pour faute grave, votre départ est quasi immédiat et de surcroît il ne vous verse rien, sauf vos droits acquis et cp, mais pas d'indemnités.

Et vos indemnités il va peut être vous obliger à aller les chercher devant le Conseil de Prud'hommes, voir la Cour d'Appel.....donc la casse pour l'instant et malheureusement c'est vous qui allez la subir.

Par **Melgiu**, le **16/10/2015** à **10:26**

Merci oui pour faire simple c'est un sacré C....
Ne connaissant pas bien les filières prud'hommes..... Etc, je me demandais, n'y sera-t-il pas perdant a aller jusque là plutot que de parler d'une prime transactionnelle apres le licenciement ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **ASKATASUN**, le **16/10/2015** à **10:27**

[citation]Je me pose tout de même une question. Vous me dites que le temps entre la mise à pied et l'entretien sont est trop long et qu'il doit pouvoir le justifier. Mais en lisant bien les lois ou jurisprudences trouvées sur le net , moi je comprend que c'est la procédure de licenciement qui doit être lancée rapidement après la mise à pied mais la simple convocation à l'entretien est, si j'ai bien compris, le lancement de la procédure et donc mon employeur n'a rien à se reprocher de ce côté la non ? [/citation]
Melgiu, j'ai mis ci-avant la jurisprudence en rapport avec le délai de la mise à pied conservatoire.
Le principe est simple, pas de précipitation, pas d'attentisme de la part de l'employeur, mais le nécessaire délai pour conduire la procédure disciplinaire.
Cela ressort de la jurisprudence, mais ce n'est que le 1er motif de contestation de votre éventuel licenciement.

Car il va falloir examiner le motif invoqué par votre employeur pour vous congédier. Qu'avez vous fait de si grave ces 2 derniers mois (avant le 15/08, c'est prescrit) qu'il ne puisse plus vous garder à son service ?

Par **Melgiu**, le **16/10/2015** à **10:32**

Alors entre le 15/08 et le 23/08 j'étais encore en arret pour AT. Ensuite j'ai repris et j'ai eu un arrêté de travail d'une semaine, 1 semaine de vacances également et 2 jours d'absences justifiées pour enfant malade (certificat des urgences fourni à l'employeur)

Par **Melgiu**, le **16/10/2015** à **10:35**

Mais si je dois imaginer une vraie raison plus profonde, je dirais que je me suis blessé le dos 3 fois entre 2011 et 2015 et je pense que son réel grief est celui-ci mais il ne peut pas le dire.....

Par **ASKATASUN**, le **16/10/2015** à **10:43**

[citation]Je me demandais, n'y sera-t-il pas perdant a aller jusque là plutôt que de parler d'une prime transactionnelle après le licenciement ?[/citation]

Une transaction après licenciement est toujours possible, mais malheureusement peu la règle.
L'économie de son projet de vous virer, je doute qu'il l'ait chiffré votre employeur.
Mais il est certain qu'il ne met pas en oeuvre la procédure coût/moyens ma moins dispendieuse.
Mais vous n'êtes pas salarié protégé, donc les conséquences sont moindres. Pour les

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

salariés protégés c'est différents,
les employeurs sont plus regardant.

Par **moisse**, le **16/10/2015** à **10:51**

Bonjour,
J'ai lu attentivement les 2 arrêts et effectivement je rejoins Meigiu dans sa lecture.
Dans les 2 cas présentés, la procédure n'a débuté que plusieurs jours après la mesure de mise à pied conservatoire.
Dans le cas de Meigiu la procédure est enclenchée simultanément à la mise à pied.
On ne saurait reprocher à l'employeur de ne pas déléguer son pouvoir de réception, et simultanément reprocher comme il est de coutume, que c'est un autre salarié non concerné par les reproches qui reçoit le salarié.
Donc sur ce point, il sera utile de faire référence à ces arrêts, sans certitude sur leur portée réelle.

Par **Melgiu**, le **16/10/2015** à **10:55**

Mais si je dois imaginer une vraie raison plus profonde, je dirais que je me suis blessé le dos 3 fois entre 2011 et 2015 et je pense que son réel grief est celui-ci mais il ne peut pas le dire.....

Par **ASKATASUN**, le **16/10/2015** à **11:20**

[citation]J'ai lu attentivement les 2 arrêts et effectivement je rejoins Meigiu dans sa lecture.
Dans les 2 cas présentés, la procédure n'a débuté que plusieurs jours après la mesure de mise à pied conservatoire[/citation]
Nous sommes d'accord Moisse, dans le cas des jurisprudences citées la convocation à entretien préalable n'était pas simultanée.

Mais ce qu'il faut retenir, c'est le principe : qu'est ce qui justifie la durée de mise à pied conservatoire ?

La Cour de cassation à jugé qu'en raison de délais nécessaires à l'enquête interne réalisée par l'employeur dans l'intérêt du salarié qui ne doit pas subir une sanction à tort , une mise à pied conservatoire de 13 jours n'était pas d'une durée excessive Cass soc 13 septembre 2012 N° de pourvoi: 11-16434 , AXA.

Donc il faudra que l'employeur de Melgiu justifie ce délai de 15 jours par des impératifs tels qu'il n'a pas pu poursuivre la procédure disciplinaire engagée simultanément à la mise à pied.
Mais comme je l'ai indiqué ce ne serait que le 1er volet de la contestation de son éventuel licenciement, reste à voir le motif de rupture de son contrat de travail.
Car on ne licencie pas un salarié ayant 13 ans d'ancienneté sur des pécadilles.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Melgiu**, le **19/10/2015** à **23:54**

Bonsoir,

Hum quelque chose m'est revenu et cela me turlupine l'esprit.
Comme je l'ai dit, il y a un mois environ, j'ai eu 1 semaine d'arrêt maladie pour anxio-depression. Il s'avère que la direction l'a su, puisque le directeur process qui a le pouvoir temporaire de direction lorsque le PDG n'est pas la, a demandé à me voir pour m'en parler et me dire qu'ils étaient inquiets et qu'il préféraient par sûreté me renvoyer voir la médecine du travail pour avoir leur avis. Et le fameux dernier mardi ou j'ai vu le PDG 2 jours avant la mise a pied, il m'a glissé que manifestement j'étais pas bien ou me sentait pas bien et que pour certaines personne le travail peut soigner mais pour d'autres non et que dans ce cas il vaut mieu partir..... Serais-je finalement face à un licenciement discriminatoire qui va tenter d'être cacher par une excuse complètement absurde ? Et si tel est le cas, comment le prouver ???
Oui je l'avoue je n'arrête pas de réfléchir depuis ma mise à pied ca devient lourd mais je pense que toutes les personnes dans mon cas subisse cela.
Je vous remercie par anvance

Par **kbouhaouala**, le **30/10/2015** à **08:43**

Bonjour,
J'arrive peut etre un peu tard, je voulais savoir ou en est votre situation? D'après ce que vous racontez il n'y a pas de motif valable pour un licenciement, je ne penses pas qu'il s'agisse d'une faute de votre part.
Je vous conseille de contacter un avocat rapidement
Voici qq liens qui peuvent vous aider à mieux comprendre:
http://www.journaldunet.com/management/pratique/licenciement/12237/le-licenciement-abusif.html
http://www.avocat-decorps-foulquier.com/avocat-licenciement.php

Bon couage

Par **ASKATASUN**, le **30/10/2015** à **11:21**

[citation] Je vous conseille de contacter un avocat rapidement[/citation]
Pour ma ma part je vous conseille de vous faire assister par un délégué syndical compétent qui peut, moyennant votre adhésion à son syndicat et en application de l'article
R 1453-2 du Code du Travail, vous assister efficacement dans le cadre d'un contentieux prud'homal.

Pas d'honoraires à régler et si vous avez la chance d'être assisté par un défenseur syndical qui est aussi conseiller prud'homal vous avez pour vous défendre quelqu'un qui a une expérience de la juridiction prud'homale qu'aucun avocat ne peut égalé.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Melgiu**, le **30/10/2015** à **11:22**

Bonjour,

Alors ma situation, bah j'ai mon entretien cet après midi à 16 h 30, et j'ai déjà consulté en avocat spécialisé en droit du travail. Pour faire simple, d'après lui en vue des éléments et sous réserve de connaître les griefs qui me seront reprochés, il pense que mon employeur a "perdu d'avance ".
Maintenant qui vivra, verra.
Je vous tiendrai au courant.

Cordialement,

Par **moisse**, le **31/10/2015** à **07:29**

Bonjour,
Surtout de chez surtout, n'oubliez pas de faire établir une attestation relatant les propos tenus au cours de l'entretien par votre assistant.
Cette attestation devra être rédigée en la forme prévue à l'article 202 du code de procédure civile.

Par **Melgiu**, le **31/10/2015** à **14:18**

Alors je suis allé à l'entretien, ses griefs enfin j'aurais plutôt tendance à dire son seul et unique grief exposé sous plusieures forme est mon nombre de jours d'absence sur 2 ans ce qui est évident puisque j'ai eu 2 accidents du travail 2014 et 2015 et aussi quand j ai eu 2 jours d'absence de nuit pour enfant malade il y a 1 mois environ, je n'ai téléphoné que le lendemain matin du premier jour d'absence du fait que j'avais coupé mon portable dans l'hôpital et que j'en suis sortit a 22h. Il m'a dit que je ne m'impliquais plus et que je ne respectait pas les règles de discipline (ah bon ?). Ensuite je lui ai demandé ce qui expliquait ma mise à pied et plus précisément sa durée. Il m'a répondu que la mise à pied c'était parce qu'il avait apprit que j'avais ete arrete 1 semaine pour anxiodepression et que je représentait un risque et la duree pour me laisser le temps de me préparer. Je lui ai dit qu'il n'avait pas le pouvoir de juger de mon état de santé que la médecine du travail etait la pour ca et qu'en l état actuel des chose cela etait discriminant. Apres je vous passe les petits détails du genre quand je lui ai dit mes absences étaient quand même en grande partie dûes au fait que je me sois blesse en travaillant pour lui il s'est énervé et m'a dit non ca c'était bon il y a 30 ans mais de nos jours tu travaille pour ta fiche de paye pas pour moi et il a ajouté l'amployeur n'a pas besoin de ses employé, moi je n'ai pas besoin de toi et finalement il m'a dit que soit je faisait très bien semblant soit j'étais une personne accidentogene chose à laquelle j'ai répondu en lui expliquant que non je ne l'était pas car une personne accidentogene est une personne qui se met en danger et moi en l'occurrence les accidents étaient a chaque fois liés à des mouvement ou des gestes qui rentraient dans l'exercice des mes fonctions. Voilà je pense que je viens de vous racontee les grandes lignes. La seule chose qui m'a vraiment interpelé c'est qu'en fin de séance il a insisté 2 fois en me disant que si j'avais des questions que je

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

n'hésite pas a l'appeler et il etait vraiment sérieux et a présenté une réelle insistance à ce propos et ca j'avoue je ne sais pas quoi en penser. J'oubliais un petit détail, le DP qui m'a accompagné a soulevé le fait de savoir si il ne serait pas plus intéressant de reprendre une discussion pour une éventuelle rupture conventionnelle mais de vraiment négocier une prime correcte chose à laquelle Mr le PDG a répondu qu'il n'avait pas le droit de parler de cela a cet entretien. Voilà j'attend vos observations avec impatience.
Merci à tous.

Par **moisse**, le **31/10/2015** à **15:56**

Faites établir le PV de l'entretien par l'assistant.
C'est effectivement un peu léger et manifestement le motif sous-jacent n'est pas révélé.
Le PV doit être assez succint.
grief: absenteisme depuis 2 ans
réponse salarié: suite à 2 A.T. à son service et 2 jours pour enfant malade, justifiée.
grief: mise à pied "pour raison médicale"
réponse du salarié: c'est le médecin du travail qui établit l'aptitude d'autant que l'employeur n'a rien constaté justifiant une mesure d'urgence, il a seulement appris par une indiscrétion un motif supputé d'affection.
....

Par **Melgiu**, le **31/10/2015** à **18:08**

merci,

alors en ce qui concerne le compte rendu, mon avocat m'avait conseillé de le laisser tel quel sur place et de le proposer à la signature des 4 personnes sur place et de juste spécifier celles qui auront refusé. Bien évidemment le PDG et son accompagnante la "relai RH", ont refusé de signer.

PS: pour info il m'a aussi lancé un jugement du type " en 40 ans de carrière je n'ai jamais vu personne se blesser en rammassant un bout de papier de quelques grammes" pour la petite histoire la dernière fois que je me suis blessé le dos, cette année donc, je me suis baissé dans une caisse assez haute (je suis petit je mesure 1,66 m) popur aller chercher des morceaux de papiers dans le fond de celle ci. je n'ai pas pu me baisser accroupi (gestes et postures hein !) du fait de la hauteur de cette caisse et en me relevant, bah boum quoi ! grande decharge électrique dans le dos (sensation que je connait bien) et la suite on la connait. Ceci dit la profondeur de ces caisses était un problème dejà connu et soulevé puisque des solutions avaient déjà été réfléchie dans le cadre de l'application du LEAN, mais elles n'ont jamais été appliquées et je dirai même qu'elles ont été oubliées.

Par **Melgiu**, le **07/11/2015** à **11:31**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,

Alors voilà, ça y est, je viens de recevoir la fameuse lettre.....
Ce qui m'interpelle c'est qu'elle ne reprend qu'une partie des points qui ont été soulevé pendant l'entretien, à savoir le reproche du nombre de jours d'absence n'apparait pas tout comme la référence à mon anxiodépression et le fait qu'il m'avait mit en mise à pied pour " me conserver par rapport à cela" ou ni même encore le fait qu'en 40 ans de carrière il n'avait jamais vu personne se blesser en ramassant un bout de papier. Pas étonnant me direz-vous, car je pense que ce sont des points qui étaient largement discutable.
De fait, dans cette lettre il me reproche d'une part, lorsque j'ai été absent pour mon enfant malade, le fait de ne pas avoir téléphoné le soir m^me pour prévenir et il lance même une remarque que je jugerai de "personnelle" en disant qu'il se demande même si j'aurai prévenu le lendemain si mon responsable ne m'avait pas laissé un message à 8h50. d'autre part il me repproche que pendant ma mise à pied sur les conseils de mon avocat je me suis mit en arrêt maladie car j'étais quelques peu déprimé de cette situation, et ce fameux arrêt daté du 21/10 je ne l'ai posté que le 24/10, et que ce comportement m'a déjà été reproché par le passé (j'avais vraiment l'esprit ailleurs j'avoue et effectivement il me l'ont déjà reproché 1 ou 2 fois en 12 ans mais à chaque fois c'était un petit retard et comme je l'ai déjà spécifié dans mes messages précédents, la moindre faute, en ce qui concerne ma personne, était relevée systématiquement et reprochée quasiment à chaque fois par un entretien en vue d'une sanction mais les collègues à coté effectuant les mêmes "fautes", eux, jamais de réprimande)mais je me demande à quel niveau il est en droit de me reprocher cela étant donné que mon contrat était suspendu..... enfin il évoque le fait que soit disant mes je démotive mes collègues, que ces derniers ne veulent plus travailler avec moi que qu'avec ces actes (oui mais lesquels exactement ?) je leur manque de respect.Il dit aussi qu'en ma qualité d'assistant comtremaitre ce comportement est inadmissible (je suis en fait adjoint comtremaitre le supérieur hiérarchique des assistants ce qui me reflète à mon avis la considération qu'il a pour moi). Je suis donc licencié pour faute grave (oui mais laquelle ?)

voilà, je vous remercie donc par avance des avis que vous voudrez bien me laisser et je vous tiendrai très certainement de la suite des évènements puisque, comme vous vous en doutez, je vais pas arrêter de me battre maintenant, même si je sais qu'à partir de maintenant les démarches vont être longues et fastidieuses.

Cordialement,
Jérôme

NB: il ne parle bien évidemment pas non plus parlé des 2 fois où l'on s'est rencontré et qu'il m'a proposé une somme pour partir.....

Par **moisse**, le **07/11/2015** à **12:07**

Bonjour,
L'employeur peut ne pas évoquer des points soulevés lors de l'entretien, mais ne peut pas faire le contraire.
Il est enfermé par la teneur de la lettre.
Pour ce qui est du retard à adresser les arrêts de travail, aucun texte ne fixe de délai, seules quelques conventions collectives en font part.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

C'est la CPAM qui impose les 48 h, le code du travail n'indique aucun délai.
[citation] il ne parle bien évidemment pas non plus parlé des 2 fois où l'on s'est rencontré et qu'il m'a proposé une somme pour partir.[/citation]
Il vous a proposé une rupture conventionnelle, vous avez refusé. Affaire classée, il ne peut vous en faire grief et en, faire un motif de licenciement.

Par **Melgiu**, le **07/11/2015** à **12:40**

Merci pour votre réponse moisse oui en ce qui concerne la rupture conventionnelle je le sais ce que je voulais dire par la c'est plus la mise a pied conservatoire surevenant moins de 48 heures apres que l'on se soit vu la seconde fois

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés