



## J'ai perdu aux prud'hommes contre mon patron

Par **julies11**, le **15/12/2009** à **13:22**

Bonjour,

je suis peintre en bâtiment

Je viens d'être débouté aux prud'hommes !!!!

j'attaquais mon employeur pour :

heures sup non payés : mon patron nous obligé a être au dépôt a 7h30 et nous n'étions payé qu'a partir de 8h, il est vrai que sur mon contrat de travail il est marqué ceci :

"tout passage au siège de l'entreprise ou a l'atelier avant de se rendre sur le chantier serait volontaire et nullement imputable à une demande de la direction" se qui est faux ( car il nous obligé bien a venir pour charger les voitures pour être sur le chantier a 8 heures ) mon avocat nous a dit que cette clause était nulle mais apparemment pas vu que les prud'hommes nous ont déboutés.

paniers de repas impayés : mes heures de travail était 8 h - 16 h du lundi au jeudi et 8h - 15h le vendredi et pourtant il ne me donne aucune indemnité de paniers, ma demande est débouté aussi.

aucunes indemnité de licenciement après presque 5 ans dans l'entreprise ( j'ai été déclaré inapte par la médecine du travail suite a une longue dépression due a une pression insupportable de mon employeur ), il n'a pas pu me reclasser dans son entreprise mais m'a fait une proposition dans une autre entreprise et dans un département différent mon avocat

m'a dis qu'il n'avais pas le droit mais les prud'hommes en ont apparament jugé autrement.

J'ai remi a mon avocats plusieurs attestation sur l'honneur des anciens employé de l'entreprise attestant de tout se que je demande.

**Se que je ne comprends pas c'est qu'il a était payé "après licenciement" a d'autre employé les paniers, heures sup de 7h30 à 8h, alors que moi je suis débouté.**

J'ai rendez vous avec mon avocat le 29/12, pensez vous que je puisse faire appel avec une chance de gagner et combien de temps cela peut il prendre ?

Merci pour votre aide, cdt.

Par **Tisuisse**, le **15/12/2009** à **17:19**

Bonjour,

Votre avocat ne vous conseille-t-il pas de faire appel de ce jugement ?

Le jugement en 1ère instance des prud'hommes est fait par une commission paritaire composée de représentants des salariés et des représentants du patronnat. Ce ne sont donc pas des juristes ce qui ne sera pas le cas de la Cour d'Appel puisque cette CA est composée de magistrats professionnels.

Par **cerisedu13**, le **22/12/2009** à **21:46**

bonsoir

mon marie a ut un peut pres les meme probleme que vous  
heures travailler pas payer retenue de salaire injustifier et non ecrit sur les fiche de payes bien  
sur le patron ne le declarait pas les retenue  
deplacement jusqu as 2 heures de son lieu de travail  
changement de patron et de contrat de travail  
qui n as pas etait notifier a mon marie  
licencier par la medecine de travail car il etait en depression nerveuse  
2 le patron a fait appel verdic mon marie a perdue il a etait debouter de toute ses demande  
ou bout du compte en 5 ans de combat et de depression quesqu ont a gagner?  
RIEN APPART D ETRE CONDANNER A PAYER POUR LES ERREURS DES PATRONS  
JE ME DEMANDE OU ET LA JUSTICE ?  
ALORS JE VOULAIS VOUS DIRE DE FAIRE ATTENTION CAR TOUT SE JOUE A LA  
ROULETTE RUSSE  
BONNE CHANCHE ET BON COURRAGE

Par **kakou32**, le **20/11/2017** à **14:06**

Bonjour à tous!

Mon conjoint est actuellement en procédure contre son ancien employeur!

Je vais essayer d'être claire parce que le dossier est assez complexe!

Il a été licencié pour inaptitude avec danger immédiat

Le médecin du travail a coché "danger immédiat" pas de ref à l'article et n'a pas mis si c'était une deuxième visite ni si il y avait eu une visite de pré - reprise qui a eu lieu le 19 août 2016 ....inapte avec danger immédiat le 23 août 2016 !

Dans ses conclusions le médecin du travail, il est noté " Inaptitude est dû à sa maladie professionnelle numéro 57 ...rien d'autre! Son employeur l'a licencié le 7 octobre 2016 pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement! Il n'y a pas eu d'étude de poste ! Pour l'avocat de mon conjoint, le licenciement est irrégulier puisque il n'y a pas eu de 2e visite et que l'avis d'inaptitude est ambiguë et ne dit pas en quoi il y a un danger immédiat! Mon conjoint faisait énormément d'heures supplémentaires qui n'étaient pas payés et encore moins déclarées! Nous avons plusieurs attestations de clients et celle d'un ancien employée qui effectuait de nombreuses heures supp! L'ex employeur ne fournit aucun planning, aucune attestations et invente des courriers (2 qu'il aurait envoyé à mon conjoint et un autre que le médecin du travail lui aurait envoyé alors que c'est faux).. Il a embauché un autre salarié avant même de savoir que mon conjoint serait inapte et met dans sa lettre de licenciement qu'il n'y a pas de poste vacant !

De plus ...nous avons demandé le dossier médical à la médecine du travail et sur le dossier il est marqué "inapte temporaire, l'inaptitude est due à sa maladie professionnelle! " ...nous venons d'apprendre que le commerce a été vendu et devinez à qui ? Au salarié qui a été embauché juste avant inaptitude de mon conjoint! Pour nous , c'était calculé et mon conjoint gênait!

Je voudrais avoir votre avis !

Nous aurons le verdict le 29 novembre!

Une chose nous chagrine, il y a une personne qui fait partie du bureau de jugement qui paraît sur la photo du journal concernant la vente du commerce....il est de notre commune et c'est un élu...on est persuadés qu'il connaît l'ancien employeur !

Par **morobar**, le **21/11/2017** à **09:56**

Bonjour,

Mon avis est que votre avocat devrait revoir ses bases.

Mais il y a contradiction dans la situation rapportée de l'avis d'(in)aptitude, temporaire ou définitif selon vos différents propos.

Ce n'est pas le médecin du travail qui décide du caractère professionnel de l'affection dont souffre le salarié, mais la CPAM dont la reconnaissance en maladie inscrite au tableau est notifiée au salarié;

Si cette reconnaissance n'a pas été officialisée, il faut revendiquer tout de suite (dans les 2 ans suivant l'arrêt) auprès de la CPAM.

C'est important, car la procédure de licenciement est différente, et les indemnités idem.

Par **kakou32**, le **21/11/2017** à **10:09**

Merci pour votre réponse! La maladie professionnelle a été reconnue par la cpam avant le

licenciement!

Pourquoi vous dites que notre avocat devrait revoir ses bases ?

Il estime que le licenciement n'a pas été régulier du fait qu'il n'y a pas eu de seconde visite...le médecin du travail a baclé l'avis d'inaptitude....beaucoup trop ambiguë et l'employeur aurait dû exiger une seconde visite ! Il n'y a eu aucune proposition de reclassement! Sur sa lettre il de licenciement il dit qu'il se réfère à l'avis et aux indications du médecin....lesquelles, il y en a pas ! Pas d'étude de poste non plus !

Par **morobar**, le **21/11/2017** à **12:24**

Après une pré visite et lors de la reprise en présence d'un danger immédiat, une seule visite suffit pour déclarer l'inaptitude sans seconde visite 2 semaines après.

Par contre l'employeur doit rendre compte d'une réelle recherche de poste en reclassement. C'est farfelu en ce qui concerne une inaptitude totale à tous les postes de travail, mais il en va ainsi.

Par **kakou32**, le **21/11/2017** à **17:55**

Oui je sais qu'une seule visite suffit lorsqu'il y a eu une visite de pré reprise sauf que sur le certificat ce n'est pas coché que c'est en une seule visite ! Ne fait pas ref à l'article...en conclusion il met "l'inaptitude est dû à sa maladie professionnelle numéro 57 " ...il ne met pas ce qu'il peut faire ou ne pas faire et en quoi c'est un danger immédiat!

Par **morobar**, le **22/11/2017** à **09:21**

La visite de pré-reprise effectuée dans les 3 semaines précédent la visite de reprise= double visite, danger ou pas.

Par contre la procédure exige d'aviser les représentants du personnel avant décision, ainsi qu'un obligation d'examiner les possibilités de reclassement.

C'est surtout là que résident les écarts à la procédure, s'agissant d'une maladie professionnelle vraisemblablement notifiée après procédure, mais dont l'employeur devait suspecter la probabilité au moins grâce à l'avis d'inaptitude.

Vous avez indiqué à un moment "provisoire".

Qu'en est-il exactement;

Par **kakou32**, le **22/11/2017** à **09:36**

Comme je vous l'ai expliqué plus haut, la cpam lui a notifié la reconnaissance de la maladie professionnelle avant la procédure de licenciement

Nous avons demandé le dossier médical à la médecine du travail (le 9 septembre) ...sur celui ci il est noté inapte temporaire, l'inaptitude est due à sa maladie professionnelle numéro 57 ....ce n'est pas ce qu'il y a marqué sur l'avis!

Un salarié a été embauché avant que mon conjoint soit déclaré inapte....aucun reclassement n'a été proposé et son ancien employeur lui écrit que les postes sont tous pris et qu'il tient compte de l'avis !

Par **morobar**, le **22/11/2017** à **10:18**

L'employeur n'a pas accès au dossier médical, il s'en tient aux indications portées sur l'avis dont vous avez copie.

La procédure lui impose de rechercher un reclassement de façon sérieuse ou d'étudier avec le médecin du travail les possibilités d'adaptation d'un poste existant.

On se demande au passage ce que cela signifie lorsque l'avis indique une inaptitude à tous les postes de l'entreprise.

Vous ne pouvez pas reprocher à l'employeur d'embaucher, et simultanément, comme tout le monde, critiquer les employeurs qui n'embauchent pas assez.

Par **kakou32**, le **22/11/2017** à **10:29**

Je ne critique pas les employeur qui embauchent bien au contraire, je dis simplement qu'il a embauché un autre ouvrier pour remplacer mon conjoint avant de connaître son inaptitude et lui dit ensuite sur son courrier de licenciement qu'il n'y a aucun poste de disponible...mon conjoint pouvait aller à la vente en attendant que son coude aille mieux ! L'employeur ne s'est pas rapproché du médecin du travail et aucune étude de poste a été réalisée!

Par **kakou32**, le **22/11/2017** à **10:34**

Je précise qu'il n'est pas noté non plus sur l'avis que mon conjoint est inapte à son poste ou à tous les postes de l'entreprise il est juste noté " inapte", danger immédiat et dans les conclusions "l'inaptitude est due à sa maladie professionnelle" point! Le médecin du travail ne coche pas que c'est en une seule visite, ni qu'une visite de Pré reprise ni en quoi c'est un danger immédiat! Le texte est pourtant clair ! Ces mentions doivent être expressément écrites sur l'avis

Par **kakou32**, le **22/11/2017** à **11:21**

Ah oui ! La visite de pré reprise (demandée par mon conjoint) a été effectuée le 19 août....visite de reprise le 23 août!

Le vendredi visite de pré reprise

Le mardi suivant, visite e reprise...

Il y a rien de noté sur la visite de pré reprise ...pas de certificat délivré

Par **morobar**, le **22/11/2017** à **15:23**

La visite de pré-reprise n'a d'intérêt que si réalisée au moins 2 semaines avant la reprise.  
Le médecin délivre un avis.

Ceci dit si le caractère professionnel est notifié à l'employeur, celui-ci ne se fait pas d'illusion sur l'issue de l'arrêt.

Mais si le MDT a signalé un danger immédiat comme vous l'indiquez, le salarié ne peut pas reprendre un poste de travail.

Il est vraisemblable que l'employeur a accéléré la procédure, peut-être trop rapidement, mais le licenciement paraît inéluctable.

Par **kakou32**, le **22/11/2017** à **15:57**

Oui mais la visite de pré reprise a eu lieu....4 jours avant la visite de reprise! Une étude de poste est obligatoire même en cas de danger immédiat...elle n'a jamais eu lieu! De plus, sur sa lettre de licenciement, l'employeur affirme que le MDT lui a fait un courrier sauf que ce courrier n'a jamais existé et ils ne le mettent pas dans les pièces pour la procédure aux prud'hommes! Le médecin n'a pas fait de courrier, ni d'étude de poste! Il a eu l'employeur au tel et lui avait annoncé qu'il prononcerait une inaptitude temporaire!

Par **kakou32**, le **22/11/2017** à **16:02**

Son employeur était en train de vendre le commerce et mon conjoint le gênait tout simplement! Il pouvait le mettre à la vente ! Il ne voulait pas le reclasser et il n'a pas cherché à le faire

Par **kakou32**, le **22/11/2017** à **16:04**

Domage que vous ne voyez pas le dossier du début à la fin c'est à n'y rien comprendre!

Par **kakou32**, le **22/11/2017** à **16:13**

Quoi qu'il en soit on aura le verdict le 29 novembre 2017 ! Si mon conjoint est débouté il fera appel pas seulement concernant l'avis mais il y a de nombreuses heures supplémentaires qui ne lui ont pas été rémunérées! Travail dissimulé etc... On verra bien ...en tout cas merci pour vos réponses! Juste une dernière question Morobar, vous êtes juriste ?

Par **morobar**, le **23/11/2017** à **08:27**

Bjr,  
Non

Par **kakou32**, le **23/11/2017** à **08:46**

Bonjour Morobar merci pour vos réponses je vous tiens au courant de la suite si vous le souhaitez! Bonne journée à vous!

Par **morobar**, le **23/11/2017** à **09:27**

Oui tous les bénévoles intervenant ici souhaitent un retour, autant pour vérifier leur point de vue que pour comprendre, le cas échéant, une autre analyse.  
Merci d'avance.

Par **kakou32**, le **23/11/2017** à **12:14**

Pas de problème! Bonne journée

Par **Mam31**, le **07/12/2023** à **07:28**

Bonjour je suis débouté aux prud'hommes pourquoi mon ex employeur m a licencié sur des mensonges en fait je vous explique on me reproche de récupérer des palettes perdues chez des clients et après de les revendre les dites palettes était donné gracieusement par mes clients alors que ce motif de licenciement est posé palettes cassées sur parking a la sortie d autoroute c était du bois pour me chauffer . On m a déjà 3 jours de mise a pied sur les mêmes faits reprochés pour arrêt a côté d un marchand de Palette mais il n ont aucune preuve de quoique soit le jugement prend parti pour le patron mon avocat m avait dit qu'il perdrait en 1 instance mais gagner en appel j y vais ou pas?