



Licenciement après maladie

Par **jonathan84**, le **19/06/2012** à **18:30**

Bonjour,

Je suis actuellement en arrêt maladie depuis bientôt 2 ans pour une dépression anxio-réactionnelle.

Je ne souhaite plus rester dans cette société qui m'a fait vivre les 2 plus pires années de ma vie.

Je suis cadre commercial dans une grosse société informatique depuis 18 ans.

D'autre-part, je vais bientôt être convoqué par le médecin conseil de la Sécurité sociale qui va stopper mes indemnités journalières (c'est ce qu'il m'a dit lors de notre dernier entretien).

Aujourd'hui, je vais mieux et je souhaiterais me séparer d'eux dans les meilleures conditions, à savoir :

- 1) Dois-je demander une rupture conventionnelle ?
- 2) Dois-je attendre d'être convoqué par le médecin du travail afin qu'il me déclare inapte et qu'ensuite je puisse les attaquer au prudhomme ?
- 3) Avez-vous une meilleure proposition ?

Dans l'attente de vos réponses,

Bien Cordialement,

Jonathan84

Par **pat76**, le **19/06/2012** à **19:24**

Bonjour

Votre arrêt maladie se termine à quelle date?

Vous avez été victime de harcèlement moral de la part de l'employeur ou d'un supérieur hiérarchique?

Vous pourriez obtenir des preuves du harcèlement par des témoignages écrits de collègues?

Par **jonathan84**, le **19/06/2012** à **19:54**

Bonjour,

En réponse à vos questions:

Mon arrêt maladie se termine le 10/09/2012.

J'ai effectivement été victime de harcèlement moral de la part de mon supérieur hiérarchique les 6 derniers mois avant mon arrêt maladie.

J'ai effectivement pas mal de preuves qui le prouvent car cela fait bientôt 2 ans que nous correspondons par courrier avec AR.

Je n'ai pas de témoignages écrits de collègues car je suis commercial et donc toujours sur les routes.

Je ne suis pas au siège.

Merci beaucoup pour vos conseils.

Par **pat76**, le **20/06/2012** à **15:32**

Bonjour

Vous avez informé la direction générale concernant le harcèlement moral?

Code du travail

Partie législative nouvelle

PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

LIVRE 1er : DISPOSITIONS PRÉLIMINAIRES

TITRE V : HARCÈLEMENTS

Chapitre II : Harcèlement moral.

Article L1152-1 du Code du travail:

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir

professionnel.

Article L1152-2 du Code du travail:

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article L1152-3 du Code du travail:

Toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance des dispositions des articles L. 1152-1 et L. 1152-2, toute disposition ou tout acte contraire est nul.

Article L1152-4 du Code du travail:

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Article L1152-5 du Code du travail:

Tout salarié ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire.

Article L1152-6 du Code du travail:

Une procédure de médiation peut être mise en oeuvre par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause.

Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement.

Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime.

Harcèlement moral: Responsabilité de l'employeur.

Etendue de la responsabilité:

- L'employeur est tenu envers les salariés à une obligation de résultat en matière de protection de leur santé et de leur sécurité, applicable en matière de harcèlement moral. Dès lors, si un salarié se rend coupable de harcèlement moral, l'employeur est aussi considéré comme responsable des faits de harcèlement, même s'il n'a commis aucune faute (Cass. Soc. du 21/06/2006; pourvoi n° 05-43914).

Le fait qu'il est pris des mesures en vue de faire cesser le harcèlement ne l'exonère pas de sa responsabilité (Cass. Soc. du 19/01/2012; pourvoi n° 10-20935).

L'employeur doit également répondre des agissements des personnes qui exercent, de fait ou de droit, une autorité sur les salariés (Cass. Soc. du 19/10/2011; pourvoi 09-68272). Il peut donc s'agir, le cas échéant, de personnes extérieures à l'entreprise.

A vous de faire le nécessaire pour informer la Direction Générale de votre situation.

Vous le faites par lettre recommandée avec avis de réception et vous gardez une copie de votre lettre.

Votre arrêt de travail se termine le 10 septembre 2012, si vous ne le faites pas prolonger par votre médecin traitant, vous enverrez alors 15 jours avant la fin de votre arrêt, une lettre recommandée avec avis de réception à votre responsable dans laquelle vous lui demanderez de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail pour le 11 septembre 2012 jour prévu de votre reprise afin que vous puissiez bénéficier de l'examen médical de reprise qui est obligatoire après un arrêt maladie supérieur à 21 jours comme le stipule l'article R 4624-21 du Code du travail.

Vous préciserez que vous faites votre demande de rendez-vous à la médecine du travail pour l'examen médical de reprise au visa des articles R 4624-18 et R 4624-21 du Code du Travail.

Vous ajouterez que vous ne reprendrez votre poste qu'après y avoir été autorisé par le médecin du travail.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Votre employeur ne pourra pas refuser votre demande de rendez-vous pour l'examen médical de reprise.

Un refus de sa part vous permettrait de faire prononcer la rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur, par le Conseil des Prud'hommes.

C'est rupture sera alors considérée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse et vous ouvrira droit à des dommages et intérêts.

N'hésitez pas à porter plainte pour harcèlement moral si vous avez des preuves.

Par **jonathan84**, le **22/06/2012** à **11:50**

Bonjour,

Merci beaucoup pour vos précieux conseils.

Depuis le début de mes courriers en lettre recommandée avec A.R, la direction générale couvre mon supérieur hiérarchique.

Au fur et à mesure, j'ai fait apparaître dans mes courriers cette notion de harcèlement moral et ma direction a bien entendu toujours démenti mes accusations.

Ma question est la suivante:

Dois-je attendre cette visite de reprise du 11/09/2012 et ensuite les mettre aux prud'hommes ou puis-je le faire de suite ?

Car que va-t-il se passer ensuite si je suis reconnu inapte après la visite médicale ?

Ne sera t-il pas trop tard après ?
Cordialement,
Jonathan84

Par **pat76**, le **22/06/2012** à **15:13**

Bonjour

Vous pouvez si vous avez tous les éléments de preuve du harcèlement moral, engager dès maintenant une procédure devant le Conseil des Prud'hommes ou déposer une plainte au pénal auprès du Procureur de la République.

Si vous êtes reconnu inapte à tout poste dans l'entreprise pour mise en danger immédiat de votre santé par le médecin du travail à l'issue de l'examen médical, votre employeur aura un mois à compter de la date de la décision d'inaptitude pour chercher à vous reclasser à l'extérieur de l'entreprise ou vous licencier pour inaptitude.

Il devra prouver qu'il aura chercher à vous reclasser en faisant des propositions écrites.

Passé le délai d'un mois si l'employeur ne vous a ni reclassé, ni licencié, il devra reprendre le versement de votre salaire et cela même si vous êtes en arrêt maladie et que vous percevez des indemnités de la CPAM.

Ensuite, si le harcèlement moral était reconnu qu'il est cause de votre inaptitude ayant entraîné un licenciement, le licenciement deviendra nul et cela vous ouvrira le droit à des dommages et intérêts.

Pour l'instant c'est à vous de décider si vous devez engager la procédure maintenant si, vous estimez avoir suffisamment d'éléments prouvant le harcèlement moral.