



Absence perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise

Par **COOKIE**, le 11/01/2011 à 17:08

Bonjour,

J'étais en maladie depuis un an et demi pour dépression et j'allais reprendre le travail. J'étais technicien comptable , je faisais la trésorerie de la société , environ 300 salariés .J'ai passé une pré-visite de reprise avec la médecine du travail et le même jour j'ai reçu un recommandé de l'entreprise me convoquant à un entretien préalable à un éventuel licenciement pour absence perturbant le bon fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de remplacer mon poste de travail de manière définitive. J'ai donc eu un entretien avec l'entreprise suite à quoi j'ai reçu une lettre de licenciement la veille du jour où je devais reprendre le travail. Je suis étonnée que l'on puisse licencier un salarié pour absence perturbante alors que le salarié en question a notifié à l'entreprise sa reprise de travail à la fin de l'arrêt de travail en court. La société savait que je reprenais le travail quand elle m'a licenciée. Est-ce vraiment légal ? Devrais-je aller aux prudhommes ?

Par **P.M.**, le 11/01/2011 à 17:50

Bonjour,

Sur le principe c'est légal, sauf disposition contraire à la Convention Collective applicable, mais il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes si votre retour était prévu et annoncé...

Par **DSO**, le **11/01/2011** à **22:08**

Bonsoir,

Il srait intéressant :

De connaître la décision de la médecine du travail. Etiez vous apte ou inapte ?

D'avoir les dates précises de la visite médicale, du courrier d'entretien préalable, et du courrier licenciement.

Enfin la nécessité de vous remplacer de manière définitive a-t-elle nécessité une embauche en CDI d'un nouveau salarié ?

Cdt,
DSO

Par **COOKIE**, le **12/01/2011** à **11:12**

Bonjour,

Merci pour vos réponses.

J'étais déclarée apte par la médecine du travail.

J'ai passé la pré-visite de reprise le 22/03/2010; bien que le courrier de licenciement soit daté du 17/03/2010 je n'ai été le chercher à la poste que le 22/03/2010 au matin (je n'avais aucune idée de ce dont il s'agissait). J'ai passé l'entretien préalable au licenciement le 26/03/2010 et mon courrier de licenciement est daté du 30/03/2010 reçu le 31/03/2010. Je devais reprendre le travail le 01/04/2010.

Ils ont mis sur mon poste de travail une autre personne du service et embauché quelqu'un à plein temps pour faire le travail de cette personne. Donc il y a bien eu embauche au final. Je n'étais protégée par la convention collective que pendant une période d'un an à peu près avec 13 ans d'ancienneté.

J'espère avoir répondu à vos questions.

Cordialement.

Cookie

Par **DSO**, le **12/01/2011** à **20:47**

Bonsoir Cookie,

Si vous saisissez le Conseil de Prud'hommes, vous avez des chances d'obtenir gain de cause. En effet au moment de l'entretien préalable au licenciement, vous étiez déclarée apte par la médecine du travail. Dès lors, le licenciement n'avait plus de raison d'être.

Cordialement,
DSO

Par **fab**, le **29/01/2011** à **17:26**

COOKIE

En réponse à votre problématique, il est évident que le motif du licenciement est la longue période d'absence.

Seulement, il convient d'analyser la lettre de licenciement qui fixe la limite du litige - *jurisprudence constante*

Au visa des éléments évoqués, il ressort très clairement que la motivation du licenciement ne repose sur aucune cause réelle et sérieuse (L1232-1 du Code du travail).

Enfin, il y a tout lieu de penser que cela est constitutif d'un licenciement nul fondé sur le principe de non-discrimination (L1132-1 et suivants du Code du travail).

Dans ce cas, l'employeur a l'obligation de vous rebaucher, de payer l'ensemble des salaires comme si vous aviez travaillé.

Si vous ne souhaitez pas reprendre chez cet employeur, vous avez droit à des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de plus, dans votre cas, vous auriez droit à des dommages-intérêts spécifiques pour licenciement à caractère vexatoire (1382 du Code civil) puisque vous étiez apte au moment du licenciement et de fait, vous ne pouviez pas désorganiser l'entreprise.

Fab06

Par **P.M.**, le **29/01/2011** à **19:26**

Bonjour,

En tout cas, la réintégration ne peut être imposée à aucune des parties sauf dans le cas d'un(e) salarié(e) protégé(e)...

Le licenciement pour désorganisation de l'entreprise avec la nécessité de remplacement en CDI est sur le principe une possibilité mais la Cour de Cassation vient de la restreindre par l'[Arrêt 09-43074 du 16 décembre 2010](#)

Par **fab**, le **29/01/2011** à **19:39**

Oui, en effet. Je suis au courant.

Fab.

Par **Cornil**, le **30/01/2011** à **23:12**

La nullité du licenciement (et non la simple constatation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse) peut cependant être demandée si l'on invoque la discrimination pour état de santé 5CT L1132-4).

Dans ce cas, il y a effectivement la possibilité d'obtenir une réintégration, imposée à l'employeur, comme dans tous les cas de licenciement jugé nul ...

Je suis d'accord avec DSO et Fab.

Par **P.M.**, le **31/01/2011** à **00:45**

Je suis également d'accord avec DSO qui n'a pas abordé la question de la nullité du licenciement mais qu'il était sans cause réelle et sérieuse puisque la salariée était apte... D'ailleurs dans un autre sujet sur un autre forum, il indiquait qu'en général, il valait mieux demander des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse plutôt que d'invoquer la nullité ce qui revenait au même...

Par **Cornil**, le **31/01/2011** à **23:15**

[citation]Je suis également d'accord avec DSO qui n'a pas abordé la question de la nullité du licenciement mais qu'il était sans cause réelle et sérieuse puisque la salariée était apte... D'ailleurs dans un autre sujet sur un autre forum, il indiquait qu'en général, il valait mieux demander des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse plutôt que d'invoquer la nullité ce qui revenait au même...

[/citation]

Effarant!

On ne répond pas sur le cas présent où l'on a affirmé l'impossibilité de solliciter de réintégration, et où j'ai donné des arguments contraires.

On indique que DSO n'a évoqué que la possibilité d'un recours pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, ce qui ne ressort pas de ses écrits!

PM va faire à lui seul les dires des autres internautes !

Par **P.M.**, le **31/01/2011** à **23:34**

En tout cas, "DSO" n'évoque pas la nullité du licenciement donc c'est au contraire lui qui fait parler les autres internautes avec qui j'ai quand même bien le droit d'être en accord... Je n'ai pas dit que la réintégration ne pouvait pas être demandée mais qu'en l'occurrence elle ne pouvait pas être imposée, mais c'est une subtilité qu'il risque de qualifier d'incompréhensible...

Les prétendus arguments sont illusoire en fonction de ce que nous connaissons du dossier car d'abord on ignore si la salariée souhaite la réintégration et qu'ensuite aller invoquer après un an et demi d'absence alors que l'employeur n'a rien fait apparemment pendant ce délai et qu'il n'a retenu aucun autre grief mais se base sur la désorganisation de l'entreprise, aller invoquer une mesure discriminatoire basée sur l'état de santé me paraît loin d'être gagné et même peut-être voué à l'échec...

S'il est à se point effaré, c'est par lui-même et ses contradictions que j'ai osé relever :

[citation]D'ailleurs dans un autre sujet sur un autre forum, il indiquait qu'en général, il valait mieux demander des indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse plutôt que d'invoquer la nullité ce qui revenait au même... [/citation]

Par **Cornil**, le **01/02/2011** à **23:38**

Risible!

Contradictions évoquées sur un échange d'un autre forum, dont on ne donne aucune preuve,, et qui très certainement correspondait à un cas d'espèce différent.

Quant à DSO, laissons-le s'exprimer s'il est en désaccord avec l'éventualité de soulever la nullité du licenciement dans le cas présent, moi, je parle pas en son nom!

[citation]Je n'ai pas dit que la réintégration ne pouvait pas être demandée mais qu'en l'occurrence elle ne pouvait pas être imposée, mais c'est une subtilité qu'il risque de qualifier d'incompréhensible...

[/citation]

Mais si, en cas de nullité du licenciement, elle peut être imposée par la décision de justice, si bien sûr le salarié le demande, c'est justement ce qui fait la différence avec un licenciement SCRS!

Voir par exemple

http://fr.wikipedia.org/wiki/Nullit%C3%A9_du_licenciement

Ou

http://avocats.fr/space/isabelle.chevalier-dupont/content/_c6b0dadc-481f-4052-8dd6-e87a25722fb2

Par **P.M.**, le **02/02/2011** à **00:17**

Bonjour,

Chaque situation est effectivement un cas d'espèce, il est donc illusoire dans le cas présent d'invoquer la discrimination...

Oui, laissons s'exprimer chacun et je ne crois pas que j'ai été le premier à citer tel ou pour prétendre avoir leur accord...

Je n'ai pas besoin que l'on m'explique qu'en cas de nullité du licenciement la réintégration peut être imposée mais encore faut-il que celle-ci puisse être valablement invoquée et pas simplement parce que le licenciement pour désorganisation de l'entreprise fait suite à un arrêt-maladie...

Je constate d'ailleurs que le premier des articles reprend la notion de "salariés dits « protégés »." que j'ai moi-même évoquée dans ce sujet...

Enfin, comme il ne voudra jamais reconnaître que la discrimination est loin de pouvoir être invoquée d'une manière pertinente dans ce que nous connaissons du dossier, je n'ai pas l'intention de continuer à alimenter une polémique permanente et perpétuelle dont il est friand et sauf si je peux aider l'intéressé par une nouvelle contribution, je ne répondrai plus à ses errements...

Par **Cornil**, le **02/02/2011** à **23:07**

[citation]Je n'ai pas besoin que l'on m'explique qu'en cas de nullité du licenciement la réintégration peut être imposée mais encore faut-il que celle-ci puisse être valablement invoquée et pas simplement parce que le licenciement pour désorganisation de l'entreprise fait suite à un arrêt-maladie...

[/citation]

Avant:

[citation]Je n'ai pas dit que la réintégration ne pouvait pas être demandée mais qu'en

l'occurrence elle ne pouvait pas être imposée, mais c'est une subtilité qu'il risque de qualifier d'incompréhensible...

[/citation]

Vous jugerez!

Car moi je n'ai jamais préjugé de la décision du juge comme on le fait dans le reste de la réponse précédente, mais simplement indiqué que la nullité pouvait être soulevée dans ce cas de femme enceinte .

Enfin, puisque

[citation]sauf si je peux aider l'intéressé par une nouvelle contribution, je ne répondrai plus à ses errements...

[/citation]

je ferai de même.

Par **P.M.**, le **02/02/2011** à **23:16**

Bonjour,

[citation]Car moi je n'ai jamais préjugé de la décision du juge comme on le fait dans le reste de la réponse précédente, mais simplement indiqué que **la nullité pouvait être soulevée dans ce cas de femme enceinte** .[/citation]

Tiens, il doit prétendre aussi être gynécologue car il vient de déclarer l'intéressée enceinte, ce qu'elle n'a jamais indiqué...

On peut donc apprécier de la valeur des réponses fournies et donc de la non pertinence d'invoquer la nullité du licenciement...

Par **Cornil**, le **03/02/2011** à **22:46**

[citation]Tiens, il doit prétendre aussi être gynécologue car il vient de déclarer l'intéressée enceinte, ce qu'elle n'a jamais indiqué...

On peut donc apprécier de la valeur des réponses fournies et donc de la non pertinence d'invoquer la nullité du licenciement...

[/citation]

Au temps pour moi, à force de m'attirer des remarques insultantes de PM sur chacune de mes réponses (je n'y répond désormais qu'une fois par jour, en essayant d'y passer le moins de temps possible quand, comme souvent, elles ne sont pas argumentées !) , je me suis emmêlé les pinceaux avec d'autres échanges. Dont acte.

Il n'empêche que la nullité peut être soulevée sur la discrimination liée à l'état de santé. sur la base de

[citation]Article L1132-1 du CT Modifié par LOI n°2008-496 du 27 mai 2008 - art. 6

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de

classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille **ou en raison de son état de santé** ou de son handicap.

[/citation]

[citation]Article L1132-4 CT Toute disposition ou tout acte pris à l'égard d'un salarié en méconnaissance des dispositions du présent chapitre est nul.

[/citation]

Surtout dans le cas d'une entreprise de 300 salariés, où d'autres choix que licenciement pouvaient être envisagés, puisque l'entreprise a bien trouvé des solutions pendant l'arrêt de travail, et où la salariée avait manifesté son intention de reprendre le contrat de travail!

Et moi, une nouvelle fois, je ne préjuge pas de ce que les juges décideront, comme dans :
[citation]Chaque situation est effectivement un cas d'espèce, il est donc illusoire dans le cas présent d'invoquer la discrimination...

[/citation]

Par **P.M.**, le **03/02/2011** à **23:51**

Bonjour,

Même quand comme il dit qu'il se mélange les pinceaux, c'est de ma faute, cela prouve son niveau de responsabilité et comment il assume ses erreurs...

Dénoncer ses errements, c'est bien entendu l'insulter...

Mais comme il dit "Au temps pour moi" suivant une expression bien connue qu'il se répète en regardant la météo...

Evidemment que la discrimination sur l'état de santé peut être invoquée, mais à condition qu'un certain nombre de conditions soient réunies et si je ne peux pas préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes notre mélangeur patenté non plus...

J'ai moi-même dans ce sujet cité un Arrêt de la Cour de Cassation où justement la nullité du licenciement a été décidée mais dans d'autres circonstances car on ne peut pas comparer l'activité d'un agent de production avec celle d'un technicien comptable...

Il suffit de lire sur quoi repose la décision de la Cour de Cassation :

[citation]Mais attendu qu'ayant rappelé qu'aux termes de l'article L. 1132-1 du code du travail aucune personne ne peut être licenciée en raison de son état de santé, la cour d'appel, **après avoir relevé que les absences pour maladie du salarié toutes justifiées par des arrêts de travail lui étaient systématiquement reprochées en elles-mêmes**, soit par courriers réitérés soit lors de ses notations successives et **qu'elles étaient encore visées dans la lettre de licenciement**, a constaté, répondant aux conclusions prétendument délaissées, que ces absences pour raison de santé auxquelles **la société pouvait aisément faire face constituaient en réalité la véritable cause du licenciement**, ce qui le rendait nul, et en a justement déduit que le licenciement constituait un trouble manifestement illicite qu'il convenait de faire cesser en ordonnant la poursuite du contrat de travail[/citation]

Donc, invoquer en l'occurrence la seule nullité du licenciement pour discrimination sur l'état de santé sans même envisager de demander de constater que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse me paraît pour le moins hasardeux et ce n'est pas préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes que de faire des demandes plus conformes à la réalité sinon,

autant dire qu'aucun licenciement pour désorganisation de l'entreprise ne pourrait être prononcé, ce qui est contraire à la réalité...

Par **Cornil**, le **04/02/2011** à **22:53**

Bouh...

On peut à titre principal demander le nullité du licenciement, et donc en conséquence (si le salarié le souhaite) une réintégration, et à titre subsidiaire, si la nullité n'était pas retenue, la constatation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse!

Où ai-je dit le contraire?

Je n'ai parlé que d'une éventualité sur la demande en nullité, qui jusqu'à présent était carrément écartée à priori par PM, mais les choses évoluent, petit à petit.

Bon Dieu que c'est dur avec lui de discuter calmement!

Par **P.M.**, le **05/02/2011** à **08:00**

Bonjour,

Il suffit de voir comment la contestation a été abordée par lui-même en opposant les uns à l'autre pour apprécier son désir de discuter calmement...

Voilà enfin qu'il veut bien admettre qu'il faudrait aussi invoquer que le licenciement est sans cause réelle et sérieuse que, s'il n'avait pas dit le contraire, il ne l'avait jamais évoqué, sauf depuis les arguments que j'ai présenté qu'il ne peut quand même pas contester...

Je persiste à dire, sans invoquer une source divine, qu'en l'occurrence la nullité du licenciement n'est pas la manière la plus pertinente de saisir le Conseil de Prud'Hommes mais comme il le dit lui-même certains savent évoluer et d'autres pas puisque je n'écarte pas complètement que la demande puisse en être faite également...