



## Licenciement abusif pendant accident de travail

Par **syvestrebernard**, le **17/02/2012** à **10:45**

Bonjour,

Le 8/2 je suis convoqué par mon PdG qui m'annonce en tete à tete mon licenciement pour raison budgétaire ( Sté dégage des bénéfices) et me demande de lui faire une proposition de demande d'indemnisations.

2 semaines auparavant ce dernier m'annonce une promotion en tant que des Directeur des Opérations...et avertit certains de mes futurs collaborateure et annonce au CE...!!

Le 9/2 je fais une chute dans la cour de l'usine et me fracture des cotes et aussi pb de hanches..Je suis donc à présent en arret pour accident de travail pour un certain temps.

15/2 réception d'un coup de tel sur N° perso de cette meme personne pour me demander si j'avais pu réfléchir à sa demande...Réponse négative..car en AT.

Aucun document n' a été signifié à ce sujet.

Aucun témoin n'a assisté à l'entretien.

Quelle doit etre ma position vis à vis de ce sujet...et les démarches à effectuer.

Quels documents à garder ou à produire

Né 29/10/52 59,5ans

En poste depuis 1 an et en CDI en tant que Directeur des Productions à Calais avec clause de non concurrence.

Aucune faute professionnelle relevée..Bien au contraire.

Plus de 100 trimestres de cotisation au cours de ma carrière.

N°: 0662885484

Bien à vous

B SYLVESTRE

Par **pat76**, le **17/02/2012** à **15:21**

Bonjour

Votre employeur ne peut pas vous licencier sans vous avoir convoqué par écrit à un entretien préalable au cours duquel vous pourrez être assisté par un conseiller.

Votre PDG a annoncé votre promotion 2 semaines avant de vous parler de licenciement pour restriction budgétaire.

L'accident de travail doit être le point déclencheur du revirement.

Votre PDG ayant eu la bonne idée d'annoncer votre promotion devant le CE et certains de vos futurs collaborateurs.

Vous ne manquerez pas de témoignages en cas de litige.

Si votre PDG vous appelle de nouveau, afin de vous demandez si vous avez réfléchi à sa demande. Vous lui répondez simplement que c'est sans aucune contestation possible que vous acceptez votre promotion dont il a fait état devant le CE et certains de vos futurs collaborateurs.

Il comprendra, du moins je l'espère pour la société, qu'un licenciement économique déguisé coûtera très cher à la société si vous étiez amenez à le contester devant le Conseil des Prud'hommes.

Pour l'instant vous êtes en arrêt accident de travail qui est considéré comme du travail effectif pour l'acquisition de l'ancienneté et des jours de congés payés.

Rétablissez-vous d'abord de votre accident de travail.

Par **sylvestrebernard**, le **17/02/2012** à **17:10**

Merci pour votre réponse rapide et précise.

L'accident de travail n'est pas l'élément déclencheur car entretien le mercredi midi à Paris au siège et accident le jeudi à midi.

Entre temps aucun document n'a été notifié sur ce sujet.

Dans ce cas dois-je toujours maintenir la position que vous me conseillez sur la promotion...??

Avez-vous une idée du montant des indemnités en mois que je puisse réclamer en

conciliation ou aux Prudhommes..??

Puis-je demander ma réintégration à mon poste ou au futur envisagé.  
Quels sont les risques d'un licenciement dans la foulée..??

Dois-je avertir l'inspecteur du travail...de ces faits..??

D'avance merci

B Sylvestre

Par **pat76**, le **17/02/2012** à **18:03**

Rebonjour

Pour l'instant, tout est officieux, pas d'écrit.

Votre atout, vous êtes en accident de travail; l'employeur ne pourra pas prendre ce motif pour vous licencier.

Un licenciement économique, il devra le justifier.

Vous maintenez la position sur la promotion faites devant témoins et qui plus est devant les délégués du comité d'entreprise.

C'est une promesse orale faite devant témoins, donc si vous n'aviez pas cette promotion vous seriez en droit d'en réclamer un dédommagement pour perte de chance, et bien entendu je suppose que cette promotion aurait apporté une augmentation du salaire.

Tant que vous n'avez pas de date de reprise certaine, laissez du temps au temps et votre PDG se poser des questions.

Par **sylvestrebernard**, le **18/02/2012** à **09:26**

Bonjour,

Concernant cette promotion dois-je envoyer un écrit de confirmation des termes de cette promotion et de son contenu afin d'officialiser mon accord dès ma reprise de travail..??

Les termes de l'accord autres le contenu du poste étaient:

- augmentation de salaire et de coeff correspondant à la nouvelle mission
- appartement de fonction meublé du type T2
- prise en charge de mes frais de déplacements hebdomadaires de mon domicile au lieu de travail ( 300km AR).
- accords cadres de la Sté( mutuelle, assurance vie et assurance retraite).

bien à vous

Par **sylvestrebernard**, le **18/02/2012** à **11:51**

Bonjour,

question sup:

Au démarrage de mon emploi j'ai commencé par 2 CDD successifs avec le meme intitulé de poste et ensuite avec un CDI en tant que Directeur des Productions mais avec une période d'essai de 3 mois..CDI définitif après période d'essai...Un mois après promotion en tant que Directeur des Opérations et 2 semaines plus tard licenciement...

Est-ce normal d'avoir une période d'essai après 2 CDD consécutifs..??

Bien à vous

Par **pat76**, le **18/02/2012** à **14:03**

Bonjour

Quelle était la durée des CDD et le motif de chaque CDD, remplacement d'un salarié absent ou surcroît d'activité dans l'entreprise?

Le CDI comme Directeur de Production correspondait au poste que vous aviez occupé pendant les CDD?

En ce qui concerne la lettre confirmant que vous accepté la promotion, il est évident que tout ce qui était avantages nature, remboursement des frais, mutuelle et salaire, doit etre demandé puisque cela était promis.

Par **sylvestrebernard**, le **19/02/2012** à **08:30**

Bonjour,

4 et 3 mois pour surcroit d'activité en temps q'assistant technique au bureau d'etudes en attendant ma prise de poste au Maroc en tant que Directeur d'un Bureau Technique qui devait prendre effet au 1/09/12.

Suite départ du Directeur de calais en 09, le poste du maroc a été mis en stand by et on m'a proposé un CDI pour le remplacer à Calais que j'ai accepté en attendant mon départ pour le Maroc...En cours le poste au maroc a été annulé ( peur des événements ou autres..) et après période de d'essai j'ai été confirmé et un mois plus tard promesse de promotion avec extension des taches pour retrouver le niveau du poste au Maroc et également des besoins

de la Sté.

dois-jr envoyer ce courrier concernant la promotion

Merci

Par **pat76**, le **19/02/2012** à **14:15**

Bonjour

Envoyez le courrier, en précisant bien que cette promesse vous a été faite devant témoins.

Par **sylvestrebernard**, le **20/02/2012** à **14:18**

Bonjour,

Après mention du licenciement " dans les règles" ...J'ai 3 mois de préavis à effectuer avec présence ou non présence dans l'entreprise suivant accord...

Si arret de travail pour maladie pendant cette période le préavis est-il rallongé d'autant..??

Je dois en effet me faire opérer d'une hernie et je me demandais si je n'avais intérêt à effectuer cette intervention non urgente pendant ma période de préavis dans la mesure où je suis pris en charge par ma mutuelle à 100% pour frais et salaire...Dans tous les cas je dois effectuer cette intervention dans un délai relativement rapide de 3 à 6 mois...

merçi

Par **sylvestrebernard**, le **21/02/2012** à **09:09**

Bonjour,

Autre question:

Si suite licenciement estimé abusif et non accord amiable d'indemnité..Le seul recours est le Tribunal des Prud'Hommes.

Pendant la procédure qui peut -etre longue avec les reports et appel..Le paiement du préavis est -il bloqué..??

Les indemnités Assedic sont-elles également reportées ou suspendues jusqu'à complet Jugement...??

D'avance merçi

Par **sylvestrebernard**, le **22/02/2012** à **08:59**

Bonjour,

Avez-vous pu prendre connaissance de mes 2 dernières questions..??

Merci

Par **pat76**, le **22/02/2012** à **13:35**

Bonjour

La durée du préavis ne sera pas prorogée en cas d'arrêt maladie pendant la période du préavis.

Si vous engagez une procédure devant le Conseil des Prud'hommes pendant la période de préavis, cela ne suspendra pas le paiement de celui-ci.

Les indemnités assedic ne seront pas reportées ni suspendues en cas de procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

Par **sylvestrebernard**, le **22/02/2012** à **13:47**

Merci pour toutes vos réponses.

Par **sylvestrebernard**, le **01/03/2012** à **15:14**

Bonjour,

Au niveau des paiements du salaire pendant un arrêt pour accident de travail, l'employeur est-il tenu de payer l'intégralité du salaire ou le prorata du nombre de jours travaillés dans le mois.

Dans ce cas qui paie le complément..??

Merci

Par **pat76**, le **01/03/2012** à **15:36**

Bonjour

Consultez votre convention collective à ce sujet.