



Procédure licenciement pendant inaptitude temporaire

Par **pasimple**, le **16/12/2012** à **16:57**

Bonjour,

Je suis en arrêt maladie depuis presque 3 mois. D'abord un premier arrêt, puis visite à la médecine du travail (visite normale prévue par l'employeur tous les deux ans). Lors de cette visite la MDT m'a déclarée en inaptitude temporaire, et m'a conseillée de retourner voir mon médecin (dépression réactionnelle). La MDT m'a dit de reprendre contact dès ma reprise du travail, et sachant les tensions que je subis, il est question que cette inaptitude devienne définitive, pour obtenir un licenciement pour cause réelle

Or durant mon absence mon employeur a constaté une soit disant faute grave et me convoque à un entretien en vue de mon licenciement (ce qui lui évitera de me verser indemnité d'ancienneté (15 ans) sans un seul avertissement) et congés payés (que je n'ai pas pris du tout cette année...). Je dois reprendre le 3 janvier, ils veulent me "virer" avant, comment les contrer?

Merci de votre dévouement

Par **DSO**, le **16/12/2012** à **20:58**

Bonjour,

Vous ne pouvez pas faire grand chose pour empêcher l'employeur de procéder à un licenciement "bidon". Vous pourrez seulement contester votre licenciement devant le Conseil de Prud'hommes, lorsque celui-ci sera prononcé, à condition de pouvoir démontrer le

caractère sans cause réelle et sérieuse de celui-ci, afin d'obtenir réparation.

S'il y a des élus du personnels, faites-vous assister par un de ceux-ci pour l'entretien préalable au licenciement.

Concernant les congés payés, la faute grave ne vous en prive pas et l'employeur devra vous les payer.

Cordialement,
DSO

Par **pasimple**, le 17/12/2012 à 09:45

Merci,

Non c'est une association sans représentant du personnel, et je n'ai pas eu de réponse quant à la personne que j'ai contactée faisant partie de la liste officielle des conseillers de salariés...J'ai repris contact avec la MDT qui veut me voir juste après l'entretien (entretien le 18/12 à 17h30, et MDT le 19/12 à 13h00. Dois-je le préciser à l'employeur, ou c'est seulement la visite de reprise du travail que je dois signaler? Je suis vraiment reconnaissante de m'avoir répondu le jour même, ca aide à tenir le coup, de savoir qu'il y a des militants de la justice... merci

Par **DSO**, le 17/12/2012 à 10:09

Bonjour,

Vous n'avez pas à signaler à votre employeur la visite que vous allez avoir avec la médecine du travail.

Je vous souhaite bon courage. Ne baissez pas les bras. "Celui qui se bat peut perdre, celui qui ne se bat pas à déjà perdu" (citation attribuée à Berthold BRECHT)

Cordialement,
DSO

Par **pasimple**, le 17/12/2012 à 11:09

Merci, je vais suivre ce conseil.

Par **pat76**, le 18/12/2012 à 17:03

Bonjour

La visite médicale a eu lieu alors que vous étiez en arrêt maladie?

l'employeur vous a convoqué à un entretien préalable par courrier recommandé avec avis de réception?

A quelle date avez-vous reçu cette convocation et à quelle date est prévu l'entretien préalable?

Il est précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable qu'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement pourra être prise contre vous?

Vous n'avez pas de délégués du personnel dans l'association (moins de 10 salariés?), il est précisé dans la lettre de convocation à l'entretien préalable que vous pouvez vous faire assister par un conseiller?

Il est également précisé que vous pourrez choisir ce conseiller sur une liste départementale de conseillers aux salariés et que vous pourrez vous procurer cette liste auprès de l'inspection du travail ou à la mairie du lieu de l'association.

Tout cela doit être obligatoirement mentionné dans la lettre de convocation à l'entretien préalable sous peine de vice de procédure.

Vous avez une convocation à la médecine du travail pour le jour prévu de votre reprise c'est à dire le 3 janvier 2013?

A quelle date auriez-vous commis cette faute grave (éventuelle) dont vous accuse votre employeur?

Par **pasimple**, le **20/12/2012** à **15:04**

Bonjour,

La convocation à l'entretien préalable était conforme à la légalité à un bémol près...L'association dans laquelle je travaille depuis 15 ans à été "mutualisée" cette année(municipalisée serait plus près de la réalité...)et nous sommes maintenant une dizaine d'associations membres d'une nouvelle instance qui est juridiquement une association loi 1901 toute fraîche...

A ce jour "mon employeur" est toujours l'association que je dirige et qui a 30 ans.Seulement la Présidente était accompagnée en guise de salarié d'un directeur par intérim (puisque je suis en arrêt) mis à disposition par la municipalité... Il n'a pas de contrat officiel dans notre association,il est rémunéré par la mairie, mais sensé coordonné les 10 associations membres de la nouvelle instance... C'est pas simple...

Avait-il une place légitime à l'entretien? c'est le bémol que je mets à la procédure...et puis j'ai un autre soucis...mais une question après l'autre, sans vouloir abuser de vos services... Merci

Par **pasimple**, le 20/12/2012 à 15:24

Autre souci...l'entretien lui-même...

J'avais un conseiller de salarié avec moi : je conseille vivement à chaque salarié convoqué d'en faire autant : quel bonheur de se sentir épaulée, sa seule présence tempère les propos.

Donc l'entretien : Le directeur intérimaire est pour bientôt mon supérieur hiérarchique...

Chaque association est sensée garder son statut associatif mais avec un technicien qui nous insuffle de nouvelles méthodes, de nouveaux partenariats...Avant de commencer l'entretien, il a demandé si j'acceptais une discussion non -officielle après l'entretien officiel...J'ai accepté.

Pendant la version officielle, j'ai argumenté les fautes réelles qui m'étaient reprochées...elles sont apparues plutôt "légères" et "non sérieuses"d'après le conseiller qui m'accompagnait, mais bon, j'aurai leur réponse pour Noël quant à la sanction...Puis il y a eu le moment

"confidentiel et non officiel" : Le directeur de "super association" me reconnaît des qualités et souhaite que je parte de la structure où je travaille et "m'échangerais" avec un poste similaire dans une association similaire mutualisée ! J'ai dit pourquoi pas il faut m'en dire plus...mais il voulait simplement savoir si je voulais reprendre ma fonction un jour ou si j'étais définitivement dégoûtée...

Avec le recul, je me dis que cela lui faciliterais la tâche : pas de prud'homme, je perds mon ancienneté, on me "mute" dans une structure non viable, et on pourra me jeter plus facilement...Sans être parano, je n'ai plus confiance en cette municipalité.

Si la médecine du travail me déclare inapte définitivement, est-ce qu'il faut que le médecin, mette : à reclasser en dehors de l'association d'origine? Ou peut-elle mettre "à reclasser en dehors des membres de l'association fraîchement créée (qui englobe ma structure et celles ou le "tout grand directeur" veut me placer)? Que m'arrive-t-il s'ils me trouvent un poste similaire à Pétaouchnock ? Je suis obligée d'accepter? peuvent-ils me proposer un poste de technicien de surface? merci d'avance.