



Refus suite à demande de congé de formation

Par **Tasmine**, le **21/09/2012** à **19:51**

Bonjour,

J'ai décidé de faire une reconversion professionnelle. J'ai donc entamé des démarches pour effectuer un CIF (Je suis salariée depuis 5 ans dans l'entreprise) et d'entrer en formation en janvier 2013.

Mon employeur refuse ce congé et évoque : "Pour cette même période, plus de 2% du nombre de jours travaillés sont pris dans le cadre du congé individuel de formation, par les salariés"

Il rajoute : " En revanche je vous informe que vous pourrez suivre ce stage à partir du mois de juin 2013".

Deux questions :

1 - Comment comptabilise t il le nombre de jours travaillés?

2 - Pour un report de 9 mois, ne faut-il pas l'avis du CE ou des délégués du personnel? (Dans mon cas aucune consultation des Délégués du personnel).

Puis-je dans ce cas là viser le côté caduque du refus?

Je vous remercie pour les réponses que vous pourrez m'apporter.

Bien à vous

Tasmine

Par **pat76**, le **22/09/2012** à **15:54**

Bonjour

Article L 6322-6 du Code du Travail:

Le bénéfice du congé individuel de formation demandé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, s'il n'en existe pas, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et peut être pris pour arbitre.

Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 4 janvier 1983; Bull. Crim. n° 6:

" Le refus d'un congé de formation sans consultation préalable du comité d'entreprise caractérise un délit d'entrave."

Article L 2328-1 du Code du travail:

Le fait d'apporter une entrave soit à la constitution d'un comité d'entreprise, d'un comité d'établissement ou d'un comité central d'entreprise, soit la libre désignation de leurs membres, soit de leur fonctionnement régulier, notamment par la méconnaissance des dispositions des articles L 2324-3 à L 2324-5 et L 2324-8, est puni d'un an d'emprisonnement et d'une amende de 3750 euros.

Arrêt de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation en date du 28 novembre 1984; Bull. Crim. n° 375:

" Le comité d'entreprise a qualité pour exercer l'action civile en cas d'entrave apportée à son fonctionnement."

Dans un premier temps vous allez voir les délégués du personnel élus au C.E pour leur expliquer la situation, ensuite vous saisissez l'inspection du travail.

Par **Tasmine**, le **22/09/2012** à **16:03**

Bonjour,

Merci pour vos éclaircissements.

cependant l'entreprise est de moins de 50 salariés. Il n'y a pas de CE mais des délégués du personnel.

Est ce la même chose? Délit entrave?

Et est ce que son refus devient caduque?

Et est ce que je peux le contrer comme cela?

Bien à vous

Tasmine

Par **pat76**, le **22/09/2012** à **17:52**

Rebonjour

Vous n'avez pas bien lu l'article L 6322-6 du Code du Travail.

Si il n'y pas de comité d'entreprise, l'employeur doit demander l'avis des délégués du personnel. Si il ne l'a pas fait il a commis une entrave à leur fonction.

[fluo]Le bénéfice du congé individuel de formation demandé est de droit sauf dans le cas où l'employeur estime, après avis du comité d'entreprise ou, **[s]s'il n'en existe pas, des délégués du personnel[/s]**, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise[/fluo]

Par **Tasmine**, le **22/09/2012** à **19:01**

Rebonjour Pat,

Oui j'ai relu et effectivement vous avez raison, je suis désolée.

Une dernière question :

Est ce que son refus est nul et non avenue? et comme il avait jusqu'au 25 septembre pour me répondre, dois je lui envoyer un courrier pour qu'il revoit sa position en lui stipulant l'article de loi? ou dois je le trainer au conseil des prud'hommes (chose qui ne m'arrange pas car je suis pressée de suivre ma formation.

ps : je précise que je suis en AT depuis février 2012 pour troubles psychologiques suite à harcèlement moral.

Bien à vous

Tasmine

Par **Tasmine**, le **24/09/2012** à **09:28**

Bonjour,

Cela de vient urgent svp

Est ce que son refus est caduque et finalement faire ma formation?

Bien à vous

Tasmine

Par **pat76**, le **25/09/2012** à **13:52**

Bonjour

Envoyé lui une lettre recommandée avec avis de réception en lui indiquant les textes que je vous ai communiqués.

Vous lui demandez qu'il revienne sur sa décision et vous laissez partir en formation à la date que vous aviez prévue.

Vous précisez que vous ne voudriez pas être obligé d'engager une procédure auprès du Conseil des Prud'hommes pour faire valoir vos droits ou laisser l'inspection du travail arbitrer le litige.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Question vous êtes toujours en A.T actuellement?

Vous aviez déposé une plainte pour le harcèlement moral?

Quand devriez-vous reprendre votre poste?

Vous avez pris contact avec les délégués du personnel pour les informer que l'employeur a fait une entrave à leur fonction en ne leur demandant pas leur avis au sujet de votre formation?

Par **Tasmine**, le **26/09/2012** à **01:40**

Bonsoir Pat,

Merci pour la démarche à suivre! Merci infiniment.

Oui je suis toujours en AT actuellement et je ne compte pas reprendre dans les semaines à venir. Je n'ai pas déposé une plainte mais je vais procéder autrement.

Je comptais entrer en formation en janvier 2013 pour en sortir en juin 2013.

Ceci dit vu les problèmes que mon employeur me cause, je ne rentrerais probablement qu'à la session suivante, c'est à dire avril 2013. A la veille de mon entrée en formation, j'arrêterais mon AT et ferais une reprise avec aptitude à reprendre en formation.

La veille du dernier jour de formation j'aurais rendez vous avec le médecin du travail pour déclarer mon inaptitude à occuper aucun poste dans la société.

Au vu des éléments que j'ai en ma possession et que je répertorie dans un dossier, le certificat d'inaptitude suite à AT viendra compléter le dossier que je déposerai le moment venu auprès du Conseil des Prud'hommes.

On m'a vivement déconseillé le pénal car très long et peu de chance de gagner l'affaire.

Mes délégués ont été mis au courant, et avoue ne pas trop connaître d'éléments sur la formation. Mais sont tout à fait prêts à me soutenir.

Bien à vous

Tasmine

Par **pat76**, le **26/09/2012** à **15:19**

Bonjour

La visite de reprise à la médecine du travail devra avoir lieu avant que vous alliez en formation.

Tant que vous n'aurez pas eu cette visite de reprise, votre contrat de travail sera toujours considéré comme suspendu, donc l'employeur sera en droit de refuser le congé de formation.

Les délégués doivent saisir l'inspection du travail et le Président du Tribunal de Grande Instance. Il y a eu entrave à leur fonction.

Vous leur avez communiqué les textes que je vous ai indiqués et les arrêts de la Chambre Criminelle de la Cour de Cassation?

Ils pourraient avec ces textes de loi, mettre la pression sur l'employeur en lui indiquant qu'il

risque une peine d'emprisonnement car il aurait dû les solliciter avant de vous donner un refus à votre demande de CIF. Il a commis un délit d'entrave.

A quelle date devriez-vous reprendre votre poste? (en principe)

Par **Tasmine**, le **26/09/2012** à **17:25**

Bonjour Pat,

Vos informations me sont d'un grand secours!

Concernant l'AT, sur conseil du médecin du travail, je compte mettre fin à l'AT (en mentionnant avec risque de rechute) la veille de mon entrée en formation.
D'après le médecin du travail, ce ne sera pas une reprise d'aptitude à reprendre mon poste de travail mais une aptitude à poursuivre une formation.
Le lendemain du dernier de ma formation, j'aurais rendez vous avec le médecin du travail, et là il constatera une inaptitude à occuper aucun poste dans la société.
Quand vous dites que mon contrat de travail est suspendu, ma collègue a effectué la même démarche et aujourd'hui elle est en formation. A la fin du mois elle sera déclarée inapte dans son poste et dans la société (car elle effectue une formation en intermittence qui l'oblige à retourner à son poste lorsqu'elle n'est pas en formation).
Ma collègue a été dans le même cas de figure que moi sauf que l'employeur lui a accepté sa formation. (Elle a été en AT pour harcèlement et conflit avec l'employeur aussi).

J'ai bien communiqué les textes de lois que vous m'avez transmis. Ils m'ont redirigé vers l'inspection du travail. D'après eux, je devrais faire un référé auprès du Conseil des Prud'hommes. J'ai quand même obtenu de l'agent qui m'a reçu un rendez vous lundi 1er octobre avec la contrôleuse qui s'occupe de notre secteur. Je vous dirais ce qu'elle m'a communiqué comme informations.

J'ai une question :

Vous parlez de TGI puisque "délict d'entrave" "et "délict de leurs fonctions".

Puis je faire un référé au TGI au lieu du Conseil des Prud'hommes? et aussi, quelle est la meilleure procédure, la moins onéreuse et la moins longue?

Puis je demander des dommages et intérêts pour ce préjudice?

Cependant avant toute chose, je vais suivre votre conseil et essayer de lui mettre la pression en lui indiquant la peine encourue.

Merci pour votre aide Pat.

Cordialement

tasmine.

Par **pat76**, le **26/09/2012** à **18:31**

J'ai bien compris le médecin du travail vous déclarera inapte temporairement à reprendre votre poste mais indiquera que vous serez à même physiquement de poursuivre une formation.

pour la suite après la formation ce sera inapte à votre poste ou à toute poste dans l'entreprise?

Inapte à votre poste signifiera que votre employeur pourra vous reclasser à un autre poste.

Pour vous la procédure ne peut être que devant le Conseil des Prud'hommes.

C'est aux délégués d'engager une procédure devant le TGI pour délit d'entrave à leur fonction.

Un délégué de l'entreprise pourra vous assister devant le Conseil des Prud'hommes.

Par **Tasmine**, le **26/09/2012** à **18:43**

Oui tout à fait, inapte temporairement et ensuite à la fin de ma formation ce même médecin du travail me déclarera définitivement inapte suite à un AT à occuper aucun poste dans la société.

Je suis consciente que mon employeur est en droit de me proposer un autre poste, mais je le refuserais (car harcèlement de l'employeur). On m'a dit que mon refus n'avait aucune incidence sur mon inaptitude et que le licenciement serait prononcé au plus tard 30 jours après.

J'ai bien compris que l'engagement de la procédure devait se faire devant le Conseil des Prud'hommes par mon délégué et qu'il pourrait m'assister devant cette instance.

Puis je demander des dommages intérêts ?

Logiquement avec une telle précision de loi, le Conseil des Prud'hommes ne peut pas aller contre ma requête, n'est ce pas?

je suis désolée mais j'ai besoin d'être rassurée!

PS : Un point important avec tout cela, comme je fais face à cette entrave de mon employeur, la session de formation que je devais intégré en janvier est reportée en avril 2013. J'ai eu l'école de formation au téléphone et elle m'a inscrit sur la liste de la session suivante.

Par **pat76**, le **27/09/2012** à **14:16**

Bonjour

Votre employeur vous harcèle moralement, vous pouvez obtenir des témoignages écrits de

vos collègues pour confirmer vos propos.

Si vous optez des témoignages de vos collègues vous pourrez engager une procédure contre votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes pour harcèlement moral.

Son refus de vous accorder le CIF sera une preuve supplémentaire.

Dans le cas où le Conseil des Prud'hommes reconnaitra le harcèlement moral, vous pourrez obtenir des dommages et intérêts.

Si il s'avère que votre inaptitude faisait suite à votre dépression pour harcèlement moral, le licenciement pour inaptitude serait déclaré nul cela vous permettrait d'avoir des dommages et intérêts supplémentaires.

Vous avez vu un médecin conseil de la CPAM pour lui expliquer la situation.

Votre arrêt maladie suite au harcèlement moral pourrait être reconnu par la CPAM comme un accident de travail, à partir de là, votre indemnité de licenciement sera complètement différente à celle que vous percevrez pour licenciement pour inaptitude suite à une maladie.

Pour l'instant il s'agit d'avoir l'accord de votre employeur pour suivre la formation au mois d'avril.

A vous de lui mettre la pression.

Les délégués devront faire de même suite au délit d'entrave.

Par **Tasmine**, le **07/10/2012** à **17:45**

Bonjour Pat,

Désolée de vous répondre tardivement.

Je vous remercie infiniment pour vos précieux conseils. Voilà comment je vais procéder :

Dès demain, je renvoie à mon employeur une nouvelle demande de congé de formation sans lui stipuler qu'il a fait un délit d'entrave pour non respect de la loi. J'ai demandé à mes DP de ne pas intervenir sans que je leur dise.

De deux choses l'une, soit il accepte auquel cas le sujet s'arrêtera là.

Soit il réitère son refus et là il aura fait un deuxième délit d'entrave. A ce moment là, je ferais passer l'affaire devant le Conseil des Prud'hommes en référé.

Comme cela j'aurais le temps matériel de déposer mon dossier en temps et en heure auprès du Fongecif.

Par contre j'ai une dernière question Pat :

Puis-je demander auprès du Conseil des Prud'hommes des dommages et intérêts pour le

préjudice subi. Et auquel cas combien puis je demander?

Cordialement

Tasmine

Par **Tasmine**, le **09/10/2012** à **08:53**

Bonjour,

Pat s'il vous plait...

Par **pat76**, le **09/10/2012** à **14:17**

Bonjour Tasmine

Désolé de ne vous avoir pas répondu de suite, le 7 octobre c'était les 40 ans de mon fils, donc mal de tête (...) et hier j'étais au Conseil des Prud'hommes et je n'ai pas consulté ma messagerie.

Il est bien entendu, qu'en cas de refus par votre employeur de cette nouvelle demande de formation, vous pourrez l'assigner devant le Conseil des Prud'hommes.

Pour le montant des dommages et intérêts pour le préjudice, vous pourrez demander 3 mois de salaire en espérant que le Conseil des Prud'hommes vous en accorde un.

Dans ce cas précis, les juges du fond ont toutes appréciations de décider d'accorder des dommages et intérêts, mais rien ne vous interdit de les demander.

Un de vos délégués pourra vous assister devant le Conseil des Prud'hommes ce qui vous évitera des frais d'avocat.

Surtout, en cas de nouveaux refus, que les délégués agissent auprès du Tribunal de Grande Instance pour invoquer l'entrave à leur fonction si votre employeur n'a pas sollicité leur avis.

Par **Tasmine**, le **09/10/2012** à **17:29**

Bonjour Pat,

Tout d'abord, Félicitations pour les 40 ans de votre fils. Je lui souhaite une longue vie faite de bonne santé, de bonheur et de prospérité.

Merci pour votre réponse, je ne manquerais pas d'en informer mes DP et bien évidemment si le cas de refus m'est à nouveau stipulé, Mon DP fera le nécessaire auprès du Conseil des Prud'hommes.

Merci infiniment d'avoir suivi mon affaire. Sans vos précieux conseils et informations, je me serais difficilement "dépatouillée" de ce problème.

Je vous souhaite une bonne continuation dans ce forum exceptionnel.

Longue vie à EXPERATOO, ses administrateurs et vous leurs collaborateurs.

Bien cordialement

Tasmine

PS : Pat, je ne manquerais pas de vous tenir au courant des suites et du dénouement de cette affaire.

Par **Tasmine**, le **14/12/2012** à **18:13**

Bonsoir,

Pat et ainsi à toutes personnes susceptible de m'aider, je reviens vers vous car certaines choses sont survenues depuis ma dernière intervention.

J'ai été convoquée à la CPAM fin octobre par un médecin conseil qui m'a consolidé au 15 novembre 2012, donc plus d'indemnité. Elle m'a conseillé de me rapprocher de mon médecin du travail pour qu'il me déclare inapte à occuper aucun poste dans l'entreprise où je travaille. Ne voulant pas être inapte de suite, mais seulement à l'entrée en formation, mon médecin traitant m'a mis en arrêt maladie le 16 novembre pour une autre pathologie qui n'a rien à voir avec l'accident de travail. La CPAM refuse la validité de cet arrêt et donc aucune indemnité journalière jusqu'à présent.

Comme j'ai demandé à mon employeur une demande de congé de formation pour un fongecif, qui m'a finalement été accordée au bout de la deuxième demande, je ne peux pas tout de suite être reconnue inapte car cela veut dire licenciement et donc plus droit au fongecif.

Entre temps, depuis 48h, j'ai obtenu la RQTH mais pas encore la notification.

Aujourd'hui je suis allée à CAP EMPLOI de la ville où je réside pour savoir ce que je pouvais faire avec cette reconnaissance TH.

La personne de CAP EMPLOI m'a dit que je devais être reconnu inapte, donc licencier et être ensuite au pôle emploi.

Ma question :

Est ce qu'avec CAP EMPLOI et cette RQTH je peux prétendre à faire la formation qui me tient coeur?

Par **pat76**, le **15/12/2012** à **15:38**

Bonjour

Vous avez envoyé une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur pour qu'il vous prenne un rendez-vous à la médecine du travail dans le but de passer la visite médicale de reprise?

Le médecin du travail ne vous déclarera pas forcément inapte à tout poste dans l'entreprise et pourra indiquer qu'il serait bénéfique pour vous de suivre une formation...

Par **Tasmine**, le **17/12/2012** à **10:56**

Bonjour Pat,

Non je n'ai pas envoyé de lettre recommandée à mon employeur puisque c'est une visite de reprise qui fait suite à un AT.

Mon inaptitude à occuper aucun poste dans la société sera forcément prononcée car c'est ce que la CPAM souhaite celle-ci (en effet elle m'a consolidé en stipulant que tant que j'aurais un quelconque rapport avec mon employeur, je ne pourrais pas aller mieux), le médecin du travail le souhaite également, et enfin mon médecin traitant aussi.

Le problème est que je repoussais cette inaptitude car j'avais demandé un congé de formation dans le cadre d'un fongecif à mon employeur. Comme ma formation devait débuter en avril, je devais absolument rester salariée.

Mais du fait de ma reconnaissance de travailleur handicapé, on m'a dit que si je voulais être aidé par CAP EMPLOI au niveau de ma formation, je ne devais plus être salariée.

Est ce vrai?

D'autre part, je suis entrée dans cette société le 31 juillet 2007, comment seront calculées mes indemnités? et étant maintenant RQTH, y a t il particularité à la procédure de licenciement?

Bien à vous

Tasmine

Par **pat76**, le **18/12/2012** à **15:21**

Bonjour

Votre inaptitude fait suite à un accident du travail et vous avez eu deux visites médicales à la médecine du travail avant d'être déclarée inapte?

Le médecin conseil de la CPAM vous avait consolidé et avait inscrit un taux d'invalidité?

Vous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?

Par **Tasmine**, le **19/12/2012** à **09:37**

Bonjour Pat,

je dois voir le 10 janvier un expert psychiatre pour évaluer et voir si j'ai des séquelles lié à l'AT sur demande du médecin conseil.

Le médecin conseil, le médecin du travail et mon médecin traitant sont pour une inaptitude à occuper aucun poste dans l'entreprise.

J'ai rendez vous demain(jeudi 20 déc) à la médecine du travail pour une visite de pré-reprise car mon arrêt maladie s'arrête le 21 dec.

D'après le médecin du travail il n'y aura qu'une seule visite car il y a risque de danger immédiat.

En sachant, je le redis que j'ai été reconnu travailleur handicapé depuis le 6 décembre 2012.

Oui effectivement nous avons des délégués du personnel.

Bien à vous

Tasmine.