



Besoin de conseils suite à mon licenciement pr absences répétées

Par **sosoho67**, le **25/10/2011** à **23:04**

Bonjour,

Je me permets de solliciter vos conseils suite à la décision de licenciement prise à mon encontre. Voici les faits.

Je suis téléconseiller depuis 3 ans dans le centre d'appel, d'une banque. L'année écoulée, j'ai été en arrêt pour maladie, à plusieurs reprises et pour des périodes plus ou moins longues, pour un total de 146 jours. Mon dernier arrêt prenait fin le 30 septembre. Je vais enfin mieux et j'allais reprendre définitivement mon emploi. Or, j'ai reçu, juste avant de reprendre, une convocation pour un entretien préalable au licenciement, prévu le 3 octobre. Je m'y suis donc rendu, mon employeur m'a alors fait part du fait qu'il envisageait de me licencier suite à la perturbation du service occasionnée par mes absences répétées. Malgré mes arguments, malgré le fait que je leur ai expliqué que j'allais mieux, la décision de licenciement a été prise le 18 octobre.

Or, je souhaite contester cette décision en me basant sur 2 arguments majeurs.

D'une part, la désorganisation de l'entreprise résultant de mes absences qu'ils arguent, ne me semble pas du tout fondée. En effet, nous sommes une centaine, je n'ai pas un poste qualifié, ils auraient totalement pu recourir à des CDD ou à des contrats intérimaires. Chose trop compliquée à mettre en place selon eux du fait de la formation de 3 semaines nécessaire au poste... Pourtant en été ils recrutent des intérimaires pour 2 mois qu'ils forment 2 semaines... Mais surtout, ils ont pris la décision de me licencier le 18 octobre, alors que je n'étais plus en arrêt, que j'avais effectivement repris le travail, et que je leur avais fait part de l'amélioration de mon état. Or, il existe une jurisprudence constante qui, se basant sur la nécessité d'apprécier le caractère réel et sérieux du licenciement au moment où la décision de rupture

est prise, censure le licenciement pris alors que le salarié avait repris son travail au moment où la décision de rompre était intervenue (Cass.Soc.6 fév. 2008).

Me fondant sur ces 2 moyens, je souhaite donc contester le licenciement devant le conseil des prud'hommes pour absence de caractère réel et sérieux.

N'ayant pas les moyens de prendre un avocat, j'organise ma défense avec mon amie qui est juriste, malheureusement pas spécialisée en droit du travail. Je souhaite donc obtenir l'avis de juristes spécialisés sur mon affaire avant de me lancer dans la procédure. Pensez-vous que mon argumentation tient la route et que j'ai mes chances?

Merci d'avance pour votre aide!

Par **DSO**, le **26/10/2011** à **13:38**

Bonjour,

La réponse serait trop longue à détailler par écrit. Je vous laisse mes coordonnées dans la messagerie si vous souhaitez en discuter d vive voix.

Cordialement,
DSO

Par **pat76**, le **26/10/2011** à **16:59**

Bonjour

Juste pour information, l'arrêt maladie suspend le contrat de travail, si vous aviez repris votre travail après un arrêt maladie supérieur à 21 jours sans bénéficier d'une visite médicale de reprise à la médecine du travail, votre contrat de travail est toujours suspendu et donc votre employeur ne peut pas vous licencier.

Seule la visite médicale de reprise à la médecine du travail arrête la suspension du contrat de travail.

Il n'y a que le médecin du travail qui pouvait décider si vous étiez apte ou inapte à reprendre votre poste.

La visite de reprise à la médecine est obligatoire au plus tard dans les 8 jours après la reprise du poste et cela si vous avez eu un arrêt maladie supérieur à 28 jours.

Vous étiez assisté par un conseiller lors de l'entretien préalable?

Vous avez consulté votre convention collective?