



Inapitude cause danger immédiat et aucune nouvelles de l'employeur

Par **bigornal**, le **29/03/2013** à **21:50**

Bonsoir,

Ma situation est très compliquée... :(Alors, mon responsable hierarchique m'a violentée (sans aucune raison, par folie certainement) et j'ai dû aller porter plainte pour coups et blessures entraînant une ITT de 8 jours (certificat pour coups et blessures établi par le médecin). Suite à ceci, une enquête de gendarmerie a été déclenchée sur le site de mon travail et également au siège social. J'ai été reçue en entretien par la RH et par la suite ils m'ont convoquée pour avoir une confrontation avec mon responsable (je rappelle qu'une plainte a été portée!).

L'inspection du travail a immédiatement saisi le dossier et leur a fait un rappel à la loi.

L'inspection m'a également demandée de demander une enquête de la sécu pour que mon absence soit considérée comme accident du travail. A la suite de 3 mois d'accident de travail (et de beaucoup de tentatives de fraudes de la part de l'employeur : me demander en recommandé de stopper les arrêts et qu'ils reprennent mon salaire sans que je vienne travailler donc transmis au service fraude de la sécu, transmission de ma plainte et de mes certificats médicaux au responsable de mes cicatrices (à vie je précise), et ne pouvant plus rester chez moi à ne rien faire, j'ai passé une visite médicale de reprise. Le médecin du travail m'a évidemment déclarée inapte pour cause de danger immédiat (donc en une seule visite). Le médecin a au préalable informé le DRH qui était d'accord. J'ai donc été déclarée inapte le 4 février. Et depuis...plus rien!aucun contact!ils refusent les courriers recommandés.II a tout de même repris le paiement de mon salaire. Je ne sais pas ce que je peux faire, car à aujourd'hui, certes je suis rémunérée, mais j'aimerais vraiment passer à autre chose et surtout retrouver du travail!!car ce n'est pas vivable pour moi!!!J'ai passé des entretiens mais je suis bloquée je suis toujours en CDI chez l'autre employeur. Je ne comprends pas pourquoi ils font ça, quel est leur intérêt?et comment obtenir mon licenciement?

Merci d'avance

Par **moisse**, le **30/03/2013** à **09:22**

On ne peut pas forcer un employeur à licencier qui que ce soit.

Mais il n'existe pas de paiement de salaire sans contrepartie d'un travail effectif.

C'est une obligation essentielle pour l'employeur de fournir du travail au salarié.

Dans ces conditions vous pouvez demander au Conseil des Prudhommes la résiliation judiciaire de votre contrat de travail aux torts exclusifs de votre employeur et réclamer les indemnités, dommages et intérêts qui s'attachent à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'action publique ayant été mise en mouvement, vous devriez vous constituer avocat pour faire face aux 2 fronts judiciaires, CPH sur le plan civil, et constitution de partie civile sur le plan pénal.

En outre rien ne vous empêche de travailler ailleurs vous pouvez toujours affirmer que vous êtes en préavis de licenciement suite à une inaptitude définitive à toute fonction dans l'entreprise précédente.

Par **DSO**, le **30/03/2013** à **11:58**

Bonjour,

Si je suis globalement d'accord avec la 1ère partie de la réponse apportée, je ne le suis pas avec la dernière partie: Tant que vous n'êtes pas licenciée (et tant que le Conseil de Prud'hommes ne s'est pas prononcé sur une éventuelle demande de résiliation du contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur) vous n'avez pas le droit d'aller travailler ailleurs puisque votre contrat de travail n'est pas juridiquement rompu. Je vous déconseille donc de procéder de la sorte.

Il existe une autre manière de procéder que j'emploie régulièrement avec succès: la prise d'acte de rupture de votre contrat de travail aux torts de l'employeur. En agissant ainsi, la rupture est effective (parallèlement il faudra saisir le Conseil de Prud'hommes pour faire reconnaître la rupture imputable à l'employeur). Cependant il faut pour ce faire avoir trouvé du travail, puisque vous ne serez pas prise en charge par Pôle emploi.

Si vous voulez des explications plus détaillées, vous trouverez mes coordonnées téléphoniques dans la messagerie privée du site.

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **30/03/2013** à **16:01**

A mon tour de ne pas être d'accord.

Sur la méthode:

* la prise d'acte implique l'envoi d'une lettre en ce sens qui sera reçue comme une démission et considérée comme telle par Pôle-Emploi jusqu'à une décision de requalification rendue par

le CPH.

De ce fait plus de salaire et pas d'allocation chômage.

C'est pourquoi dans ce cas de figure il est préférable de se cantonner à une demande de résolution judiciaire qui ne suspend pas le versement des salaires.

* par ailleurs il y a belle lurette qu'un salarié obligé de rester chez lui par une décision de l'employeur a le droit de travailler tout à fait régulièrement pour subvenir à ses besoins.

Restent bien sûr valables les dispositions relatives à des clauses éventuelles de loyauté ou de concurrence si elles n'ont pas été levées.

Par **DSO**, le **30/03/2013** à **17:38**

Il ne faut pas tout mélanger:

1- Sur la prise d'acte, je n'ai jamais dit que le salarié pouvait prétendre aux prestations du Pôle emploi, j'ai même dit exactement le contraire et indiqué qu'il fallait pour ce faire d'abord trouver du travail.

2- Le salarié qui reste chez lui en percevant son salaire n'a donc pas à "subvenir à ses besoins", et cela ne l'autorise pas à aller travailler ailleurs. Cela est parfaitement interdit.

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **31/03/2013** à **08:54**

ALors à nouveau je vous exprime mon désaccord sur la capacité du salarié à travailler durant l'exécution d'un préavis consigné chez lui.

Une décision :

* Cass soc 21 janvier 1987 – n° 84-40673 ; 1er octobre 1996 – n° 93-44978.

En fait un salarié peut travailler pour plusieurs employeurs sans pouvoir dépasser les amplitudes maximales hebdomadaires, plurihebdomadaires...

Dans la mesure où chez son employeur le salarié ne travaille pas, rien ne l'empêche hormis une éventuelle clause de non-concurrence le cas échéant, de travailler ailleurs.

J'ai bien lu effectivement sous votre plume que la prise d'acte ne rendait pas éligible aux allocations de pPole-emploi.

Mais il m'apparaît encore très important de rappeler que cette prise d'acte n'est qu'une démission et de ce fait doit être requalifiée en licenciement par la voie judiciaire ce qui peut prendre des mois, voire des années.

Et surtout que comme toute démission, elle fait suspendre le versement de la rémunération. Tandis que la résolution judiciaire ne suspend pas le paiement des salaires et bien sûr peut traîner tout autant.

Ce n'est pas le même outil.

Par **DSO**, le **31/03/2013** à **14:32**

Bonjour,

Les arrêts de la Cour de cassation ne correspondent pas à la situation présente, puisque la salariée n'est pas en situation de préavis.

La résiliation judiciaire interdit ipso-facto à la salariée de travailler ailleurs puisque une telle demande implique la poursuite des relations contractuelles dans l'attente de la décision du juge du fond.

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **31/03/2013** à **18:03**

On n'arrivera pas à se mettre d'accord je le crois.

Mais quoiqu'il en soit je ne vois pas comment l'employeur peut prétendre à un quelconque dommage sauf à vouloir bénéficier de sa propre turpitude.

En effet le déroulement des événements conduit normalement à la mise en oeuvre d'une procédure de reclassement ou en cas d'échec de celle-ci à un licenciement.

Ce n'est pas fait.

Dès lors l'employeur doit fournir du travail au salarié sauf à manquer à une obligation essentielle.

C'est la conséquence de son choix.

Peu importe que le salarié soit inapte aux fonctions existantes, il reste à l'employeur a en créer une qui impliquera l'aptitude médicalement constatée du salarié à ces nouvelles fonctions.

En aucun cas il ne peut échapper à son obligation de fournir du travail.

Enfin le cumul d'employeurs est possible tant que les amplitudes maximales ne sont pas dépassées.

Par **DSO**, le **31/03/2013** à **18:43**

Si, je suis d'accord avec ce que vous dites dans votre dernier post, sauf avec votre dernière affirmation, puisqu'il est impossible de cumuler 2 emplois à temps plein (même si un des deux employeurs ne fournit pas de travail au salarié tout en le payant).

Il en va de même par exemple pour le cumul congés payés chez un employeur (temps plein) et travail temps plein chez un autre employeur).

Cordialement,
DSO

Par **bigornal**, le **31/03/2013** à **22:17**

Bonsoir,

Pour préciser, l'inaptitude indique avec impossibilité de reclassement dans les conditions actuelles. D'une part harcèlement physique sur mon lieu de travail actuel et de deux, harcèlement moral de la part de la direction. (la direction est également impliquée dans la partie pénale pour non assistance à personne en danger). Donc la seule option envisageable est le licenciement. Même si l'employeur à l'obligation de me proposer un reclassement (mais qui restera non valable). Si j'entame une procédure prud'homale maintenant pour une résiliation judiciaire, je suis rémunérée par qui dans l'attente d'une rupture définitive de mon contrat? Le futur ex-employeur, pôle-emploi ou rien du tout?

Par **bigornal**, le **31/03/2013** à **22:39**

C'est tout de même le chien qui se mord la queue mon dossier...impossibilité de reclassement mais la loi oblige l'employeur à soumettre une proposition de reclassement au médecin du travail...qui va assurément refuser la proposition...

Par **moisse**, le **01/04/2013** à **08:15**

Réponse aux 2 posts : en attendant la résolution judiciaire du contrat de travail, c'est l'employeur actuel qui assure le versement du salaire. C'est pourquoi je déconseille la prise d'acte qui est assimilable à une démission, avec le risque de ne pas être requalifié par le CPH mais qui en tout état de cause interrompt le versement du salaire et ne rend pas éligible aux allocations chômage.

L'employeur n'a pu vous reclasser dans l'état actuel de la situation. Mais puisque vous êtes consolidé et en mesure de travailler ailleurs, rien n'empêche votre employeur actuel de créer un poste sur mesure dans des conditions identiques à ce que vous feriez ailleurs.

Enfin pour DSO il n'y a pas cumul de 2 emplois à plein temps.

La règle du cumul d'emploi concerne le respect des amplitudes maximales de travail effectif et non virtuel.

Aucun texte de loi n'interdit de recevoir 2,3 ou plus de bulletins de salaire.

Mais bon j'ai suivi cette conversation sur un autre site juridique et pour ce que j'ai lu les avis partagent le mien.

Par **bigornal**, le **01/04/2013** à **08:32**

Merci pour vos réponses, donc résolution judiciaire et prise d'acte sont différentes?

Par **DSO**, le **01/04/2013** à **09:04**

Bonjour,

Si le but à atteindre est le même (voir prononcer par le Conseil de Prud'hommes la rupture du

contrat de travail aux torts de l'employeur), les moyens pour y parvenir sont différents.

Moisse et moi avons beaucoup échangés sur le sujet, et argumentés nos points de vue, qui sont chacun juridiquement parfaitement recevables, avec des avantages et des inconvénients. Je ne vois pas ce que l'on peut rajouter de plus sur ce point.

Sur le dernier point échangé, je maintiens mon point de vue, il n'est pas possible de cumuler plusieurs emplois à temps plein.

Cordialement,
DSO

Par **moisse**, le **01/04/2013** à **12:11**

On peut toujours répéter en vulgarisant un peu plus.

La prise d'acte consiste à aviser l'employeur qu'on quitte son effectif car il ne respecte pas une obligation essentielle du contrat de travail.

Juridiquement la prise d'acte est une démission, tant qu'elle n'est pas requalifiée en licenciement par le conseil des prudhommes.

D'où le risque, car d'une part le versement du salaire est interrompu (démission) et d'autre part le conseil des prudhommes peut rejeter la demande de requalification et du coup la démission reste une vraie démission.

La résolution judiciaire du contrat consiste à demander au Conseil des prudhommes d'annuler le lien contractuel qui unit les 2 parties en indiquant que les causes de la rupture incombent entièrement à l'employeur, donc assimilable à un licenciement, avec ce que cela comporte de régularisation salariale, préavis...

L'avantage est que le contrat de travail perdure jusqu'à la décision, mais bien sûr, à part votre cas de rester à la maison, l'ambiance au travail est insoutenable et en cas d'échec tout continue comme avant.