



Inaptitude et licenciement

Par **arthur**, le **24/01/2012** à **13:56**

Bonjour,

Bonjour

reconnu en maladie professionnelle en mai 2010 et inapte a mon poste le 17/10/11 mon patron m'a mis en congés le mois qui suit l'inaptitude. Avait il le droit de continuer à me mettre en congés après ce mois (pas de réponse de reclassement ni de licenciement)? Ou devait il reprendre le versement du salaire ? il a soldé mes congés et il m'a envoyé mon recommandé pour un entretien préalable au licenciement. (reçu un samedi et convoqué le jeudi matin suivant moins de 5 jours) . Devait il me prévenir avant cette convocation de l'impossibilité de reclassement ou pouvait il le mentionner dans le recommandé pour l'entretien préalable. Lors de mon entretien préalable au licenciement (le délégué n'avait pas été consulté ni pour la recherche de reclassement ni de la décision du licenciement. (je croyais que les délégués devaient participer a la recherche de reclassement ou devaient être consulté pour le licenciement d'un salarié).

A ce jour je viens de recevoir ma lettre de licenciement et je voudrais savoir quelles indemnités doit on me verser. (indemnités légales de licenciement, de préavis, de congés mais y en a t'il d'autres?

Ai je droit au 13ème mois du 17/10/11 au 31/12/11.

A t'on le droit a une indemnité spéciale en cas de maladie professionnelle?

MERCI DE M'ECLAIRER car je vais chercher mon solde en fin de semaine.
cordialement ARTHUR

Par **pat76**, le **24/01/2012** à **14:49**

Bonjour

A quelle date exacte le médecin du travail vous a-t-il déclaré inapte à votre poste?

C'est une inaptitude à tout poste dans l'entreprise ou une inaptitude uniquement à votre poste?

L'employeur ne vous a fait aucune proposition écrite de reclassement?

Quelle est la date exacte sur l'enveloppe de la lettre de licenciement?

A quelle date exacte avez-vous reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable et à quelle date exacte a eu lieu cet entretien?

A quelle date votre employeur vous a-t-il mis en congés payés, c'est juste après la décision du médecin du travail?

Les délégués n'ont pas du tout été informés de votre situation?

Vous êtes dans quelle branche et avez-vous le numéro de siret de l'entreprise. Il est obligatoirement indiqué sur vos bulletins de salaire.

Vous devriez dans un premier temps expliquer la situation à l'inspection du travail.

Ensuite, les délégués pourront porter l'affaire devant le Président du Tribunal de Grande Instance puisque l'employeur a commis une entrave à la fonction des délégués du personnel en ne les consultant pas. C'est une infraction passible d'emprisonnement.

Je pense que vous pourrez contester le licenciement devant le Conseil des Prud'hommes dans la mesure où vous n'avez pas eu de propositions de reclassement et pour le cas où le délai de la réception de la lettre de convocation à l'entretien préalable et le jour de l'entretien préalable aurait été inférieur à 5 jours ouvrables.

Vous avez expliqué la situation aux délégués?

Par **arthur**, le **24/01/2012 à 15:18**

bonjour

je travaillais en imprimerie

le médecin du travail a déclaré l'inaptitude le 17/10/11.

C'est une inaptitude au poste et lors de l'entretien préalable le patron m'a dit qu'il n'avait pas de poste (ni en machine ni en responsabilité) vu des capacités restantes (pas de port de charge pas de rotation du tronc)

Aucune proposition écrite avant ce rdv.

J'ai reçu l'entretien recommandé le samedi 31/12/11 pour convocation le jeudi matin 05/01/12

Il m'a mis en congés à partir du jour de l'inaptitude le 17/10/11 et il a soldé mes congés jusqu'au 13/12/11.

Le délégué était au courant de la MP et de l'inaptitude car je le tenais au courant mais à aucun moment il a été contacté pour un éventuel reclassement ni même pour le

licenciement.lors de l'entretien le délégué était là mais le patron ne lui a pas demandé son avis.

je vais tenter de voir l'IT demain matin.

Athur

Par **pat76**, le **24/01/2012** à **16:07**

Bonjour

Vous pouvez déjà tout contester devant le Conseil des Prud'hommes. L'employeur ne pouvait pas vous mettre en congés payés pendant le délai d'un mois.

Vous n'avez vu qu'une seul fois le médecin du travail alors que ce n'était qu'une inaptitude au poste et vous deviez avoir deux examens sur l'espace de 15 jours.

Si vous n'avez eu qu'un seul examen, le licenciement sera considéré sans cause réelle ni sérieuse. De plus, il devait consulter après le deuxième examen, les délégués du personnel.

Donc, pour commencé, le délégué prend contact avec son syndicat pour voir si il faut porter l'affaire devant le Président du Tribunal de Grande Instance pour entrave à la fonction de délégué.

Quant à vous, vous percevez vos salaires, puisque l'employeur avait un mois à compter de la décision du médecin du travail pour vous reclasser.

Bien qu'il aurait dû prendre l'initiative de solliciter le second examen médical.

Confirmez-moi que vous n'avez eu qu'un seul examen médical de reprise le 17 octobre 2011 et qu'il n'y en a pas eu un second dans les 15 jours qui ont suivi.

Votre patron, va pouvoir faire chauffer son carnet de chèques.

La CPAM vous a reconnu en maladie professionnelle?

De quelle convention collective dépendez-vous?

Quelle est votre ancienneté dans la société?

L'indemnité de licenciement sera doublée si c'est une inaptitude pour maladie professionnelle et de plus vous n'aurez pas à effectuer le préavis que l'employeur devra obligatoirement vous payer.

Mais, je vous le répète, vous pourrez contester le licenciement devant le Conseil des Prud'hommes. Vous ne le ferez surtout pas en référé mais devant les juges du fonds.