



Licenciement pendant arrêt de travail

Par **Syrienne**, le **06/09/2013** à **16:35**

Bonjour
Voilà ma situation

Je travaille dans la fonction public en tant que auxiliaire de soins 1 ère classe (c'est un CDD remplacement congée maternité dont la fin et au 18 août 2013)

Le 1 er juillet j'ai été en arrêt maladie jusqu'à 11 juillet et j'ai eu une prolongation du 12 au 26 juillet 2013

J'ai donc adresser le volet 2 et 3 a la mairie ou je travaille et la photocopie au centre de santé ou je travail

Je réceptionne 2 jour plus tard une lettre en accuser de réception me stipulant que je suis en absence injustifiée et que je devais me présenter a un entretien (malheureusement le rendez-vous était déjà passer lorsque j'ai récupéré cette lettre)

Je me suis pas inquiéter car je me suis dit naïvement que il n'avais pas reçus encore mon arrêt

Le 29 / 30 et 31 juillet 2013 j'ai été en absence injustifiée et du 1 er au 18 août en conger payer

Fin juillet je reçois ma paye

Je m'attends donc a recevoir 18 jour - 3 jour d'absence donc 15 jours payer pour le mois d'août

Fin août je reçois une fiche de paye négatif de 1407.80 euros

Et 2 jour plus tard un avis de somme a payer de la trésorie municipal de cet somme

J'ai donc appeler la mairie qui me disent qu'il n'on pas reçus mon arrêt maladie et que j'ai été donc en absence injustifiée du 1 au 21 juillet et licenciée le 22 juillet 2013 (pendant mon arrêt de travail donc) et que il mon envoyer ma lettre de licenciement en accuser de réception en août et que je ne l'ai pas réceptionner

Je suis choquer

Je leur dit donc que j'ai bien la preuve que j'ai été en arrêt du 1^{er} au 26 et que je ne peux donc pas être licencié pendant mon arrêt de travail

On me rétorque que il ne peuvent pas revenir sur ça que les droits sont déchu car je ne peux pas prouver que j'ai bien envoyé les documents en temps et en heure et que je n'ai pas le droit d'être en congé payé en août mais que ils veulent bien me voir le 19 septembre pour me donner des conseils !!!!!

Je leur dit quelle est le rapport sachant que j'ai été licencié pendant mon arrêt de travail donc en quoi ça les regarde ou j'ai été en août

Je me retrouve obligé à payer une somme très élevée pour moi

Je ne comprend pas je suis pourtant dans mon droit je ne comprend pas comment je peux payer alors que j'ai la preuve que j'ai été en arrêt (j'ai les volets numéro 1)

Je signale aussi un petit détail qui peut avoir son importance le 20 août 2013 j'ai eu par mon médecin une déclaration de grossesse qui stipule que je suis enceinte depuis le 1^{er} juin 2013

Merci pour votre aide car je suis vraiment désespéré

Par moisse, le 06/09/2013 à 17:23

Bonjour,

Si je comprends bien, vous avez été malade puis prolongée, et vous avez adressé tous les volets à votre employeur, la mairie.

Cela commence donc mal, car en tant qu'agent non titulaire, vous deviez adresser les volets 1 et 2 à votre CPAM (sécurité sociale) dans les 48 h et seulement le volet 3 à l'employeur.

Vous ne pouvez donc pas prouver par attestation de la CPAM avoir rempli vos obligations, outre que ce n'est justement pas le cas.

Dès lors l'employeur a appliqué le maintien de salaire et en absence d'indemnités journalières de la sécurité sociale veut récupérer les sommes versées par subrogation.

L'employeur a auparavant décidé une rupture de CDD pour faute grave, vous a convoqué pour cela mais vous avez récupéré le courrier trop tard, sachant pourtant que le délai entre expédition de la convocation et rendez-vous devait vous permettre sauf absence de vous y rendre.

Puis vous partez en congés semble-t-il sans l'accord de l'employeur avec au passage une aggravation de votre absence sans justification.

Dans un premier temps vous devez demander à la trésorerie des délais de paiement tant pour étaler la dette que pour gagner un peu de temps.

Puis rencontrer l'employeur pour tenter d'expliquer votre situation, et si possible régulariser en faisant valider les arrêts de travail.

Vous pouvez simultanément adresser à votre CPAM, à l'attention de la Commission de Recours Amiable (ou CRA) un courrier demandant la prise en compte de vos arrêts, expédiés sur la base d'un mauvais conseil, à votre administration comme doit le faire un fonctionnaire Titulaire.

Par **Syrienne**, le **06/09/2013** à **17:47**

Merci pour votre réponse

Si il était convenu que je sois en CP du 1 et au 18 aout des le départ

Et de toute façons pour eux je suis licencié depuis le 22 juillet

C'est eux qui me disait d'envoyer le volet 2 et 3 et de garder le 1

J'ai déjà eu un arrêt en juin et je leur avait donner le volet 2 et 3 je n'ai pas eu de souci

Mais je suppose que là il vont me dire que j'aurais du aller à la CPAM. Et leur donner que le volet 3

Ce qui ne m'étonnerai pas

Je dois donc aller à la CPAM avec le volet 1 et expliquer ma situation ?

Est-ce que je peu demander l'annulation du licenciement et donc de la dette ainsi que le paiement de les congés payés ?

Par **moisse**, le **08/09/2013** à **08:32**

Non vous ne pouvez pas demander l'annulation d'un licenciement (ici on évoque la rupture s'agissant d'un CDD) mais ne pouvez qu'exiger que tous vos salaires soient payés jusqu'à l'échéance du CDD.

Je vous ai conseillé d'aller à la CPAM pour tenter de valider vos arrêts.

Mais de vous à moi, vous ne dites pas tout, car je ne comprends pas trop bien la réaction de l'employeur.

Je suppose que celui-ci a tenté de vous joindre constatant une absence apparemment injustifiée, et qu'après un ou plusieurs échecs (dus à votre absence) il en a déduit que votre état maladif n'était pas compatible avec des absences hors des heures de sortie autorisées. Pour ce qui est des congés je ne comprends pas non plus leur mise en cause, soit l'employeur vous considère comme rayée des effectifs et se moque donc bien de ceux-ci, soit il avait refusé cette prise de congés, ce qui devient anecdotique compte tenu de la suite des événements.

Votre état de grossesse ne peut intervenir puisque postérieure à l'échéance du CDD et non porté à la connaissance de l'employeur.

Enfin et contrairement à votre croyance, il est parfaitement possible de licencier un salarié pendant un arrêt maladie. Seuls les arrêts pour accident du travail, maladie professionnelle ou maternité sont protecteurs à ce titre.