



Licenciement pour faute imposé par l'employeur

Par **jenn1310**, le **22/09/2011** à **08:47**

Bonjour,
mon patron m'a proposé un licenciement qui se passerait au terme de mon congé maternité. Maintenant que celui ci arrive il refuse un licenciement à l'amiable, il m'impose de ne pas venir travailler pendant 1 mois suite à quoi il me licenciera; ce qui veut dire 1 mois sans salaire et il refuse toutes indemnités transactionnelles. Je lui ai proposé de reprendre mon poste mais seulement avec des horaires de journée, car je quitte régulièrement à 1h du matin et n'ai aucun moyen de garde pour mes enfants, ce qu'il a refusé.
Que puis je faire face à cette situation?

Merci

Par **pat76**, le **22/09/2011** à **15:32**

Bonjour

Avant de reprendre votre poste à l'issue de votre congé maternité, votre employeur devra obligatoirement vous envoyer à la médecine du travail passer une visite médicale de reprise.

Donc, vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui demandez de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail pour le jour où vous devez reprendre votre poste afin que vous passiez la visite médicale de reprise qui est obligatoire après un congé maternité.

Vous précisez que c'est au visa du 1° de l'article R 4624-21 du Code du Travail que vous lui adressez cette demande.

Vous lui indiquez que vous ne reprendrez pas votre poste sans en avoir reçu l'autorisation du médecin du travail.

Votre employeur ne pourra pas refuser votre demande car cela équivaudrait à une faute grave de sa part et vous seriez alors en droit de réclamer la rupture de votre contrat aux torts de l'employeur, devant le Conseil des Prud'hommes.

Un refus de votre employeur serait perçu comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Lorsque vous verrez le médecin du travail, vous lui expliquerez la situation et lui préciserez qu'il ne vous ait pu possible de travailler le soir.

Il pourra alors éventuellement vous déclarer inapte à votre poste où décider un aménagement de votre horaire dont votre employeur aura obligation de tenir compte.

En aucun cas, vous ne faites un abandon de poste, c'est pourquoi, je vous invite à envoyer la lettre demandant la visite médicale de reprise au plus tôt.

Tant que vous n'aurez pas obtenu la visite de reprise, vous n'aurez pas à reprendre votre poste et votre employeur aura obligation de vous payer votre salaire si il n'a pas agit pour que vous puissiez passer la visite médicale de reprise.

La lettre par laquelle vous lui aurez fait la demande de cette visite, vous servira de preuve en cas de litige.

C'est pourquoi vous en garderez une copie de la lettre.

Par **jenn1310**, le **22/09/2011 à 22:47**

Merci de votre réponse, le problème c'est que mon jour de reprise était le 21/09, jour où mon patron a fixé une date d'entretien durant lequel il m'a refusé un licenciement à l'amiable et les indemnités. De plus j'ai pu constaté aujourd'hui que mon nom n'apparaît pas sur le planning du mois de septembre ni celui d'octobre. Puis je quand même demander une visite médicale alors que j'aurais du reprendre le travail hier?

Par **DSO**, le **24/09/2011 à 07:51**

Bonjour Jenn,

Vous devez impérativement reprendre votre travail, même sans visite médicale de reprise, car si l'employeur à l'obligation de vous faire passer une visite médicale de reprise, celui-ci dispose toutefois d'un délai légal de 8 jours (Code du travail, article R4624-22) :

"Article R4624-22

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.

Cet examen a lieu lors de la reprise du travail et [s]au plus tard dans un délai de huit jours [/s]."

Cordialement,
DSO

Par **jenn1310**, le **25/09/2011 à 22:18**

merci de votre réponse,
je voudrais savoir si le fait que mon patron ai fait les plannings d'horaires pour les mois de Septembre et Octobre et que je n'apparaisse plus sur ces plannings et que tous mes collègues ont eu ce planning mais pas moi, peut justifier une rupture de contrat.

merci

Par **DSO**, le **25/09/2011 à 23:16**

Bonjour Jenn,

Le planning a peut-être été fait avant que l'employeur ait eu la certitude de la date de votre retour ?

Cdt,
DSO

Par **jenn1310**, le **03/10/2011 à 17:42**

bonjour,
mon patron connaissait ma date de fin de congé maternité, je lui ai même envoyé une lettre avec AR une semaine avant ma reprise afin de se rencontrer, ce qu'il a souhaiter faire le jour où mon congés maternité prenait fin.

Par **DSO**, le **03/10/2011 à 19:27**

Bonjour Jenn,

Cela ne justifie toutefois pas une rupture du contrat.

Cordialement,
DSO