



## Nullité du licenciement ou pas?

Par **live974**, le **31/10/2015** à **23:56**

Bonjour,

En 2012 juste avant la fin de mon congé maternité, j'ai dû subir une intervention chirurgicale, le chirurgien rédige un arrêt de travail en maladie ordinaire qui s'est transformé en maladie professionnelle.

L'assistante sociale de la cpam a programmé un rendez-vous avec la médecine du travail pour une pré-reprise, le médecin m'a fixé un rendez-vous de reprise le lendemain de la fin de l'arrêt de travail, il a donc déclaré une inaptitude à mon poste de travail mais apte à un poste de type administratif. Ce dernier m'a conseillée de me remettre en arrêt de travail jusqu'à la veille de la deuxième visite de reprise et a déclaré l'inaptitude définitive avec demande de reclassement ou licenciement sous 30 jours.

Mon médecin prolonge dès le lendemain de la deuxième visite l'arrêt de travail toujours en maladie professionnelle.

Entre temps j'avais déposé un dossier mdph pour reconnaissance de travailleur handicapé avec demande d'orientation professionnelle, je reçois donc la recevabilité de cette demande.

15 jours après la deuxième visite à la médecine du travail je reçois un courrier recommandé de mon employeur me convoquant à un entretien en vue d'un licenciement, je lui réponds également en recommandé lui informant mon absence à cette convocation suite à mon état de santé et de poursuivre sans moi.

Je reçois donc par la suite un recommandé de mon employeur m'informant du licenciement en raison des restrictions préconisées par la médecine du travail (de mon handicap) suite à la

maladie professionnelle et qu'il n'a donc pu trouver un poste adapté.

La CPAM a consolidé la maladie professionnelle 1 an après le licenciement.

Ma question est, compte tenu de la recevabilité du dossier mdph, l'employeur avait-il le droit de me licencier conformément à l'article 1226-7 alinéa 2 ?

Sachant que j'ai été licenciée en août 2013 et que j'ai reçu la décision définitive de la mdph en janvier 2014, mais la recevabilité du dossier est de juillet 2013 mais reçu par courrier en septembre 2013.

Je n'ai donc pas eu le temps d'adresser la décision de la mdph puisqu'il m'avait déjà licenciée.

Merci pour votre réponse.

Cordialement

Par **ASKATASUN**, le **01/11/2015** à **01:11**

Bienvenue,

Vous exposez que :

[citation]Mon médecin prolonge dès le lendemain de la deuxième visite l'arrêt de travail toujours en maladie professionnelle[/citation]

Vous avez été licenciée alors que vous étiez en arrêt de travail pour maladie professionnelle. Sauf si vous avez omis de remettre votre nouvel arrêt de travail de prolongation à votre employeur, celui-ci a délibérément violé l'article L 1226-9 du Code du Travail.

Cette violation rend nul votre licenciement.

Par ailleurs, vous indiquez :

[citation]Sachant que j'ai été licenciée en août 2013 et que j'ai reçu la décision définitive de la mdph en janvier 2014, mais la recevabilité du dossier est de juillet 2013 mais reçu par courrier en septembre 2013[/citation]

Votre employeur a, compte tenu de votre RQTH datant de juillet 2013, licencié une adulte handicapée et violé les dispositions de l'article L 5213-6 du Code du Travail.

La rupture de votre contrat de travail est discriminatoire et comme telle est nulle.

Par **live974**, le **01/11/2015** à **01:31**

Bonjour,

Merci pour votre réponse.

J'ai toujours adressé mes arrêts de travail jusqu'au licenciement, d'ailleurs sur tous les

bulletins de salaire est précisé arrêt maladie net à payer 0 .

En ce qui concerne le dossier mdph il a été replit par mon médecin spécialisé au mois d avril 2013 confié à l assistante sociale de la cpam qui drvait le déposer elle même mais a eu un problème de santé, mon dossier mdph a été déposé par l une de ses collègues bien plus tard.

J ai reçu de la mdph un courrier m informant de la recevabilité de mon dossier en juillet mais ai reçu ce courrier qu en septembre.

Mon employeur m avait déjà licenciée en août et reçu la notification de l accord de la mdph reconnaissance travailleur handicapé avec orientation cap emploi en janvier.

J ai donc une conciliation au cph en décembre pour demande de nullité du licenciement.

Ma crainte est que l employeur argumente dans le sens ou il n avait pas la notification de la mdph vu qu il m a licenciée en juillet 2013.

Qu'en pensez vous?

Dois je adresser un recommandé à mon employeur lui précisant la nullité du licenciement avec copie de la recevabilité du dossier mdph en juillet ainsi que la notification de reconnaissance travailleur handicapé avec orientation cap emploi?.

Sinon, dois je seulement argumenter cela à la conciliation?

Merci pour vos conseils.

Par **moisse**, le **01/11/2015** à **09:11**

Bonjour,

Vous ne précisez pas si votre reprise en juin/juillet 2013 fait suite à une consolidation ordonnée par le médecin conseil de la CPAM.

En outre pour que l'employeur soit contraint, même en l'absence de reconnaissance de la maladie professionnelle, d'en tenir compte, il faut qu'il soit informé d'une demande de reconnaissance.

En effet il doit être informé du dépôt de dossier afin d'en tenir compte dans la procédure qui est effectivement différente.

Par **ASKATASUN**, le **01/11/2015** à **09:25**

[citation]Ma crainte est que l employeur argumente dans le sens ou il n avait pas la notification de la mdph vu qu il m a licenciée en juillet 2013.

Qu'en pensez vous?[/citation]

Bien sur que votre ex-employeur va argumenter en se basant sur la chronologie de votre RQTH survenue en janvier 2014 alors qu'il vous a congédié en aout 2013. Il va se défendre

en disant qu'en aout il ne pouvait pas avoir connaissance de votre RQTH survenue au mois de janvier suivant.

Mais je vous l'indique, il a volontairement violé l'article L 1226-9 du Code du Travail en prononçant votre licenciement alors que vous étiez à nouveau en arrêt de travail pour maladie professionnelle.

Il a violé la protection dont vous étiez bénéficiaire en qualité de victime d'une maladie professionnelle et peu importe votre RQTH, son manquement en la matière rend nul votre licenciement.

Votre RQTH vient un peu parachever la nullité de la rupture de votre contrat de travail.

[citation]Dois je adresser un recommandé à mon employeur lui précisant la nullité du licenciement avec copie de la recevabilité du dossier mdph en juillet ainsi que la notification de reconnaissance travailleur handicapé avec orientation cap emploi ? [/citation]

Non, vous le ferez au cours de l'instance judiciaire. Mais attention le procès prud'homal se conduit conformément aux règles fixées par le Code de Procédure Civile.

A la conciliation vous allez argumenter en 2 minutes, pas plus, en expliquant que vous avez été licenciée en violation de l'article L 1226-9 du Code du Travail et de votre RQTH.

Si votre employeur veut s'en sortir honorablement il faut qu'il concilie, parce que croyez moi aucun juge prud'homal n'admet ce type de licenciement et que les condamnations qui en résultent sont très sévères.

Par **moisse**, le **01/11/2015** à **10:46**

C'est là que nous pourrions diverger:

[citation]en prononçant votre licenciement alors que vous étiez à nouveau en arrêt de travail pour maladie professionnelle. [/citation]

Car il nous est précisé:

[citation] le chirurgien rédige un arrêt de travail en maladie ordinaire [/citation]

Puis:

[citation]Mon médecin prolonge dès le lendemain de la deuxième visite l'arrêt de travail toujours en maladie professionnelle.

[/citation]

C'est ici que le bât blesse.

Il ne peut y avoir prolongation d'un arrêt consolidé et donc clos, mais délivrance d'un nouvel arrêt.

Alors le "toujours" pourrait bien relever de la conviction mais pas d'une décision de la CPAM.

Par **live974**, le **01/11/2015** à **11:44**

Bonjour

Je vous remercie dans un premier temps pour vos éclaircissements.

Pour répondre à vos messages, je vous détaille davantage mon dossier.

Arrêt de travail ordinaire du 04 mai 2012 canal capien droit donc opéré ce même jour. Le chirurgien sollicite la maladie professionnelle pour les deux mains gauche et droite.

Accord de la cpam maladie professionnelle main gauche et droite en septembre 2012.

Entre temps, j'adresse à mon employeur en même temps que mon arrêt de travail d'avril 2013 un courrier lui indiquant que mon médecin a rempli une demande de RQTH avec orientation professionnelle.

L'assistante sociale de la cpam fixe rendez-vous avec la médecine du travail pour pré-reprise. Le médecin du travail me reconvoque le 1er juillet 2013 pour la reprise, le 2 juillet 2013 le médecin traitant reprojette l'arrêt de travail jusqu'au 18 juillet la veille de la deuxième convocation de reprise.

Le 19 je suis déclarée inapte à mon poste actuel mais apte à un poste de type administratif.

Le lendemain le médecin me reprojette en arrêt maladie toujours en maladie professionnelle et ce jusqu'à la CONSOLIDATION de la cpam en mai 2014 pour la main droite mais la main gauche consolidée en juillet 2015.

En août je reçois la lettre recommandée de mon employeur pour licenciement en stipulant je cite:

je fais suite à votre convocation à un entretien préalable à un licenciement et à la notification par la médecine du travail de votre inaptitude à votre poste à raison de votre maladie professionnelle.

En effet, j'ai été informée par la médecine du travail de ce que vous étiez dorénavant inapte à votre poste actuel en raison d'une maladie professionnelle et ce depuis le 19 juillet 2013.

J'ai donc recherché dans le cadre de mon activité si un poste répondant à ces restrictions était disponible et où pourrais être aménagé.

Malheureusement les postes de type administratif sont déjà pourvus dans mon entreprise et le seraient-ils compte tenu des restrictions posées par la médecine du travail, ils ne pourraient pas convenir à votre état.

Mes recherches de solutions permettant de vous reclasser n'ont pas abouti et je suis donc contrainte de vous licencier pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

Compte tenu de ce que votre inaptitude est prononcée dans le cadre d'une maladie professionnelle vous bénéficierez d'une indemnité compensatrice de préavis. ....

voilà merci pour vos conseils et de m'avoir lu.

Par **ASKATASUN**, le **01/11/2015 à 16:35**

[citation]Le lendemain le médecin me reprojette en arrêt maladie toujours en maladie professionnelle et ce jusqu'à la CONSOLIDATION de la cpam en mai 2014 pour la main droite mais la main gauche consolidée en juillet 2015. [/citation]

Compte tenu de cette chronologie relatée, il n'y a aucun doute sur le fait que votre employeur

vous a licencié en violation de l'article L 1226-9 du Code du Travail.

Par ailleurs en raison de :[citation] j'adresse à mon employeur en même temps que mon arrêt de travail d'avril 2013 un courrier lui indiquant que mon médecin a rempli une demande de RQTH avec orientation professionnelle. [/citation]

Il savait donc qu'une RQTH lui serait éventuellement opposable, la procédure étant engagée.

Enfin la décision de rompre votre contrat de travail n'est en rien excusable car à partir du moment où votre médecin, à l'issue de la visite devant le médecin du travail vous déclarant inapte, vous a nouveau arrêté dans le cadre de la maladie professionnelle pour la seconde main, votre contrat de travail s'est trouvé suspendu.

Cette suspension n'avait aucune incidence pour votre employeur et il n'avait aucune raison de se précipiter pour vous licencier.

Par **moisse**, le **01/11/2015 à 17:50**

A ma connaissance il n'est pas possible de prolonger un arrêt consolidé avec une reprise du travail.

Il faut délivrer un arrêt de rechute ou un nouvel arrêt.

L'arrêt du 20 est donc un arrêt de complaisance.

Tout le litige va porter sur ce point.

Par **alterego**, le **01/11/2015 à 19:21**

Bonjour,

Ma question est, ***compte tenu de la recevabilité du dossier mdph, l'employeur avait il le droit de me licencier***

L'employeur est enfermé dans un **délai de 30 jours pour reclasser le salarié ou, à défaut de pouvoir le faire, d'avoir engagé et achevé la procédure de licenciement.** Mdp ou pas Mdp.

Cordialement

Par **live974**, le **01/11/2015 à 21:11**

Bonsoir,

Merci de m'avoir lu.

Il me semble que l'article L 1226 7 stipule que le contrat de travail est suspendu dans l'attente

de la décision ou de la formation??

Par **ASKATASUN**, le **01/11/2015** à **22:49**

[citation]A ma connaissance il n'est pas possible de prolonger un arrêt consolidé avec une reprise du travail.

Il faut délivrer un arrêt de rechute ou un nouvel arrêt. [/citation]

Dans le cas d'espèce il ne s'agit pas de consolidation laquelle est décidée par le médecin traitant ou la CPAM sur avis de son médecin conseil.

Lorsqu'elle intervient le salarié est dans l'obligation de reprendre son poste dès le lendemain du jour ou il est déclaré consolidé, après visite médicale devant le médecin du travail qui juge uniquement de son aptitude à son poste ou à un poste de reclassement.

C'est cette visite qui met fin à l'arrêt de travail pour maladie professionnelle, mais dans le cas exposé un arrêt de prolongation a été prescrit simultanément.

D'ailleurs LIVE974 nous indique sa [citation]CONSOLIDATION de la cpam en mai 2014 pour la main droite mais la main gauche consolidée en juillet 2015. [/citation].

En conséquence son arrêt de travail s'étend de mai 2012 à juillet 2015, il n'y a pas de contestation possible.

Il lui suffit de produire les attestations de versements d'IJ que la CPAM lui a délivrées pour en faire la démonstration.

Son licenciement a bien été prononcé en violation de l'article L 1226-9 du Code du Travail et est donc nul.

De surcroît il est également prononcé en violation de sa RQTH.....

Par **live974**, le **01/11/2015** à **23:47**

Merci ASKATASUN,

c est exactement cela, la cpam a consolidée la main droite le 20 mai 2014 et le 21 mai 2014 j etais en arrêt cette fois ci pour la main gauche jusqu'à consolidation en juillet 2015.

D ailleurs sur tous les bulletins de salaire est précisé arrêt maladie jusqu'au licenciement.

Aussi, la cpam a même payé les ij pour les deux convocations car il n y avait pas d interruption de 72h d après la secu.

J avais juste un doute sur l article 1226 9 car je pensais qu une fois que la médecine du travail avait rédigé ses deux avis, l employeur pouvait licencier même si une prolongation avait été rédigée le lendemain de la visite de reprise... ?

Bon conciliation en décembre on verra si je me base sur l'article L 1226 7et 9 ou pas.

Merci à vous.

Par **ASKATASUN**, le **02/11/2015** à **00:35**

[citation]J'avais juste un doute sur l'article 1226 9 car je pensais qu'une fois que la médecine du travail avait rédigé ses deux avis, l'employeur pouvait licencier même si une prolongation avait été rédigée le lendemain de la visite de reprise...?[/citation]

L'employeur peut effectivement licencier si l'arrêt de travail n'est pas prolongé et que le 1er avis du médecin du travail est valablement rendu.

Ce n'est visiblement pas le cas dans votre affaire et ceci pose également problème. Comment le médecin du travail peut-il rendre un avis d'aptitude/inaptitude alors que d'une part vous n'êtes pas consolidée et qu'une action de réorientation suspendant votre contrat de travail est en cours ?

Vous concernant l'arrêt de travail a été prolongé simultanément à la 1ère et la seconde visite devant le médecin du travail. Votre employeur savait parfaitement que votre contrat de travail était suspendu pour maladie professionnelle il a même délivré des BS qui en font mention.

Dans le cadre de la procédure prud'homal il faut faire état de tous les moyens permettant d'obtenir la nullité, 1226-7 et 1226-9 comme de votre RQTH. L'abondance de moyens ne nuit pas au contraire, elle emportera la conviction des juges.

Par **live974**, le **02/11/2015** à **01:40**

Re,

Justement j'avais des doutes car j'ai bien lu des affaires réelles jugées devant la Cour de Cass stipulant "le salarié qui fait rédiger un arrêt de travail après l'avis du médecin de travail sera licencié quand même"..?.

Bon, je vais essayer de détailler tout cela à la conciliation, la prolongation de l'arrêt de travail après l'avis d'aptitude/d'inaptitude de la médecine du travail.

Les dates précises des consolidations et l'article 7 et 9 du code du travail, les indemnités payées régulièrement par la cpam jusqu'en 2015, bulletins de salaire où est stipulé arrêt maladie etcc..

Merci pour vos éclaircissements dans ce dossier difficile, il me reste 1 mois et demi pour m'y préparer.

Je vais je pense adresser un recommandé à mon employeur pour l'aviser de l'article L 1226 7 avec copie de la recevabilité en juillet 2013 et on verra si il y a un retour..A y réfléchir.

Merci

Par **moisse**, le **02/11/2015** à **09:47**

Bonjour,

[citation]Je vais je pense adresser un recommandé à mon employeur pour l'aviser de l'article L 1226 7 avec copie de la recevabilité en juillet 2013 et on verra si il y a un retour..A y réfléchir.  
[/citation]

Pas d'intérêt à écrire quoique ce soit.

Il faut partir du principe, surtout dans une situation juridique compliquée, que plus vous en écrivez, et plus vous avez des chances d'écrire des bêtises.

Par **moisse**, le **02/11/2015** à **09:53**

[citation]C'est cette visite qui met fin à l'arrêt de travail pour maladie professionnelle[/citation]  
Non

C'est l'avis de consolidation émis par le médecin traitant qui met fin à l'arrêt.

Le Médecin du travail n'est pas qualifié pour émettre un arrêt de travail.

D'ailleurs le versement du salaire reprend aptitude ou pas, même si ce versement est suspendu pendant 30 jours.

Le médecin du travail aurait dû remettre au salarié un dossier lui permettant de recevoir l'indemnité temporaire d'incapacité, ce qui aurait évité le mic-mac sur des arrêts entrecoupés.  
Enfin il semble que l'affection ait changé durant la période indiquée.

Par **live974**, le **02/11/2015** à **09:54**

Bonjour,

Très bien, j'attends donc la conciliation du 22 décembre.

Bonne journée à vous.

Cordialement

Par **live974**, le **02/11/2015** à **10:04**

Moisse,

L'intitulé des prolongations d'arrêt de travail n'a jamais été différent, toujours le même motif. Seul les dates d'arrêt de travail.

Arrêt maladie ordinaire du 04 mai au 02 septembre 2012.

Arrêt de travail maladie professionnelle du 03 septembre 2012 au 20 mai 2014 jour de la consolidation cpam main droite.

Arrêt de travail maladie professionnelle du 21 mai 2014 au 15 juillet 2015 date de la consolidation cpam, main gauche.

Mp accordée pour les deux mains en même temps le 03 09 2012

Enfin, mon médecin traitant a toujours rédigé le certificat final (consolidation) après la date de consolidation fixée par le médecin conseil cpam.

Il y a eu juste une coupure d'un jour pour les deux convocations de la médecine du travail.

Cordialement

Par **ASKATASUN**, le **02/11/2015** à **12:40**

[citation]Non. C'est l'avis de consolidation émis par le médecin traitant qui met fin à l'arrêt. Le Médecin du travail n'est pas qualifié pour émettre un arrêt de travail[/citation]

Pas de divergence Moisse, nous sommes raccord sur les missions des différents médecins, je me suis mal exprimé.

Effectivement, c'est l'avis médical de consolidation émis par le médecin traitant qui met fin à l'arrêt de travail.

Mais à défaut de visite médicale devant le médecin du travail le contrat de travail reste suspendu et le retour au poste de travail ou à un poste de reclassement n'est au mieux possible qu'après la 1ère visite devant lui (le médecin du travail).

Enfin en ce qui concerne LIVE974 ce qui me paraît clair c'est la continuité de l'arrêt de travail de 2012 à 2015, même si chronologiquement et techniquement parlant : [citation]Il y a eu juste une coupure d'un jour pour les deux convocations de la médecine du travail. [/citation]

Et l'employeur ne peut exciper de ces 2 malheureux jours sur un arrêt de travail maladie professionnelle d'environ 3 ans pour justifier avoir engagé une procédure de licenciement pour inaptitude.

D'ailleurs les avis médicaux du médecin du travail sont irréguliers car il les a rendu alors que les consolidations n'avaient pas été prononcées par le médecin traitant.

Il y a dans le dossier de LIVE 974 une surabondance de moyens pour obtenir la nullité du licenciement, ne serait ce que la RQTH.

Comme je l'ai indiqué, l'employeur informé de la démarche entreprise par la salariée auprès de la MDPH et alors que ses arrêts de travail n'ont pas d'incidence pour lui, la licencie.

Aujourd'hui il se retrouve avec une RQTH, certes accordée après licenciement, mais qui prend effet avant le licenciement, de sorte il a licencié une handicapée.

Ce sont les effets du Droit, certains les trouveront pervers. Pour ma part la perversité je la vois dans l'attitude de cet employeur qui n'a pas voulu s'embarrasser plus encore avec une salariée dont il savait qu'elle lui poserait compte tenu de sa maladie un problème de reclassement et a saisi la plus mauvaise opportunité pour la congédier.

Mais concernant LIVE974 la nullité est acquise, je parle d'expérience et si cet employeur ne veut pas subir les foudres de la procédure prud'homale, il a intérêt à négocier.

Par **moisse**, le **02/11/2015** à **14:45**

Bien que le doute profite au salarié, je pense que si l'employeur a correctement suivi la procédure concernant le licenciement d'un salarié devenu inapte à la suite d'un Accident du travail/maladie professionnelle, il pourra s'en tirer.

Mais tout cela va devoir être joué très fin, de part et d'autre d'ailleurs.

Par **live974**, le **02/11/2015** à **20:48**

Bonsoir,

Nous verrons bien, en tout cas un grand merci pour vos réflexions dans ce dossier.

En fait, c'est le Président du TCI lors d'une contestation du taux d'ipp de la cpam qui m'a fait sous entendre que le licenciement était nul (documents sous les yeux) et m'a demandé si j'avais engagé une procédure...

Après conversation avec l'inspection du travail et la cgt la demande de conciliation a été déposée au cph.

Cordialement.

Par **live974**, le **16/11/2015** à **20:10**

Bonsoir,

Je voulais vous donner des nouvelles du dossier.

J'ai donc rencontré un avocat (droit du travail), celui-ci prend donc mon dossier en charge. Il me confirme la nullité du licenciement mais sur le fondement de l'article 1226-9.

Merci pour vos conseils.

Cordialement.

Par **ASKATASUN**, le 16/11/2015 à 21:18

Bonsoir,

[citation]J'ai donc rencontré un avocat (droit du travail), celui-ci prend donc mon dossier en charge. Il me confirme la nullité du licenciement mais sur le fondement de l'article 1226-9[/citation]

Merci pour votre retour.

Dans mon poste du 1er novembre je vous indiquais que la nullité de votre licenciement était encouru sur le fondement de L 1226-9.

Et vous verrez que ce soit le Conseil de Prud'hommes comme la Cour d'Appel ne vont pas être tendre avec votre ex-employeur.

Bon courage, la procédure risque d'être longue. Dernier conseil de ma part, travaillez à la démonstration de vos préjudices.

Par **live974**, le 17/11/2015 à 16:34

Bonjour ASKATASUN,

Un grand merci pour votre efficacité!je vais donc faire le point..

Dites moi, puis-je abuser un peu de vos précieux conseils?

En effet, j'ai un collègue de travail qui vient de m'apprendre qu'il avait été convoqué par le Tribunal de Commerce et ce dernier a indiqué qu'il mettait en délibéré à la semaine prochaine la société en "redressement ou en liquidation"..

Est-ce une importance pour mon dossier?

Par contre, mon collègue avait déposé un référé au mois de juin et l'audience était fixée en octobre, mon collègue a dû solliciter la radiation car il avait envoyé une lettre recommandée à son employeur pour "prise d'acte".

Il a donc vu un avocat cette semaine et l'avocat va solliciter une date d'audience sous 1 mois pour cette rupture.

Ma question est: si la société est liquidée la semaine prochaine, quelles sont les conséquences pour lui concernant sa prise d'acte et est-ce que le liquidateur le prendra en charge pour toutes ses demandes d'heures supplémentaires etc...??

Merci pour vos conseils.

Cordialement

Par **ASKATASUN**, le 17/11/2015 à 20:25

Bonsoir,

[citation]En effet, j'ai un collègue de travail qui vient de m'apprendre qu'il avait été convoqué par le Tribunal de Commerce et ce dernier a indiqué qu'il mettait en délibéré à la semaine prochaine la société en "redressement ou en liquidation"..

Est-ce une importance pour mon dossier? [/citation]

Oui ! Signalez cette ouverture de procédure collective à votre avocat, afin qu'il attende le rendu du jugement du Tribunal de commerce pour saisir le Conseil de prud'hommes.

Votre procédure prud'homale va se dérouler en présence du mandataire et de l'administrateur judiciaire, mais surtout de l'AGS qui garantit les sommes de nature salariale et les condamnations à titre d'indemnités diverses.

[citation]Ma question est: si la société est liquidée la semaine prochaine, quelles sont les conséquences pour lui concernant sa prise d'acte et est-ce que le liquidateur le prendra en charge pour toutes ses demandes d'heures supplémentaires etc...? ?[/citation]

Aucune incidence sur la prise d'acte de rupture, mais il lui faut mettre en cause le mandataire et l'administrateur judiciaire, ainsi que l'AGS dans sa procédure prud'homale.

Cela ne peut être fait qu'à partir du moment où la mention du redressement ou de la liquidation judiciaire est portée au kbis de la société. Le kbis est récupérable sur internet moyennant finance modique ~ 4 €

Bon courage, restant à votre écoute

Par **live974**, le **17/11/2015** à **21:12**

Bonsoir,

Merci pour votre rapidité et efficacité!

La deuxième tentative de conciliation est fixée au 22 décembre.

J'ai rendez vous chez mon avocat lundi prochain pour faire le point du dossier, je vais donc lui indiquer ce nouvel élément.

Le Tribunal de Commerce rendra sa décision mercredi prochain.

Je ne manquerai de vous informer de la suite de ce dossier ou pour une éventuelle question.

A bientôt.

Par **live974**, le **25/11/2015** à **14:47**

Bonjour,

Je me permets de revenir vers vous.

Je viens de contacter le TC, la société a été mise en redressement, compte tenu que j'avais la deuxième tentative de conciliation le 22 décembre, suis-je obligée de passer par la conciliation ou mon avocat peut aviser le CPH du redressement et aller directement en bureau de jugement? Je vais bien sûr aviser mon avocat de cette décision de redressement..

Aussi, mon collègue va déposer sa demande au CPH pour faire requalifier sa prise d'acte en licenciement et également ses heures supplémentaires, peut-il réclamer son dû sur 3 ans ou 5 ans?

Merci beaucoup.

Cordialement

Par **ASKATASUN**, le **25/11/2015** à **16:21**

Bonjour,

[citation]Compte tenu que j'avais la deuxième tentative de conciliation le 22 décembre, suis-je obligée de passer par la conciliation ou mon avocat peut aviser le CPH du redressement et aller directement en bureau de jugement?

[/citation]

Votre ex-employeur a été placé en redressement judiciaire (période d'observation de 6 mois), même si il n'est pas encore en liquidation judiciaire, en application de l'article L 625-5 du Code de commerce vous pouvez demander au président de la section devant laquelle le contentieux est à l'arbitrage de renvoyer l'examen du litige directement devant le bureau de jugement.

Mais attention de lui spécifier en lui produisant le Kbis de mettre en cause, le mandataire et l'administrateur judiciaire ainsi que les AGS.

[citation]Aussi, mon collègue va déposer sa demande au CPH pour faire requalifier sa prise d'acte en licenciement et également ses heures supplémentaires, peut-il réclamer son dû sur 3 ans ou 5 ans ?[/citation]

L'article L. 3245-1 du Code du travail pose désormais en matière de paiement et de répétition des salaires une prescription de trois ans : « L'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat ».

Cordialement

Par **live974**, le **25/11/2015** à **17:48**

Bonsoir,

Très bien, je me rapproche de mon avocat pour faire le point et communique l'article L.3245-1 du Code du Travail à mon collègue.

A bientôt.

Cordialement.