



Entretien licenciement suite a accident du travail

Par **emmy75**, le **09/06/2009** à **18:31**

Bonjour,

Je suis embauchée en CDI dans un restaurant, je suis actuellement en accident du travail depuis le 2 juin 2009, ...mon médecin l'a prolongé jusqu'au 14 juin inclus.

En date du 5 juin, mon employeur m'a envoyé un courrier en A/R me stipulant une mise à pied conservatoire avec pour motif : "...suite à votre comportement fautif, nous vous confirmons une mesure de mise à pied conservatoire avec effet immédiat".

Dans la même lettre, il me convoque pour un entretien préalable le 16 juin afin de me licencier.

Lors de l'accident, mon employeur a refusé de me donner le volet tripartite d'accident du travail, car cette déclaration lui coûte assez cher.

Devant mon insistance, il a décidé de me la remettre mais que je ne ferais plus parti de son personnel.

Ma question : a-t-il le droit de me convoquer à un entretien de licenciement pendant la période d'accident du travail, même si celui-ci à fixer le rendez-vous au 16 juin 2009 ?

Merci pour votre réponse.

Par **viking**, le **09/06/2009** à **21:44**

Bonjour,

en tant que salarié accidenté du travail, les seuls motifs de votre licenciement sont la faute grave non liée à votre accident ou l'impossibilité de maintenir le contrat également non liée à votre accident. sinon le licenciement est nul.

le choix de mettre en place une mise à pied conservatoire (alors que vous êtes en arrêt) fait penser à une faute grave. A votre employeur d'en rapporter la preuve.

concernant l'entretien, votre employeur a le droit de vous convoquer pendant votre arrêt et dans votre cas, la date correspond à votre retour ce qui normalement moins gênant.

Cordialement

Par **emmy75**, le **09/06/2009** à **21:48**

Merci pour cette réponse rapide !

Peut-on être assisté d'un avocat lors d'un entretien préalable au licenciement ?

Si oui, connaissez-vous un avocat dans le 4ème arrondissement ?

Par **viking**, le **09/06/2009** à **21:58**

vous ne pouvez pas être assisté d'un avocat: la loi (L1232-4 du code du travail) a limité les assistants à: un membre du personnel ou un conseiller de salarié dont la liste est présente à la mairie ou à l'inspection du travail

d'ailleurs ce rappel doit être présent dans votre lettre de convocation sinon la procédure est irrégulière et vous avez le droit à un indemnité ne pouvant pas dépasser un mois de salaire.

Par **emmy75**, le **09/06/2009** à **22:31**

Mon employeur ne me donne pas des fiches de paie avec le nombre d'heures que j'effectue réellement, ...car il ne souhaite pas payer des charges. Malgré mes multiples demandes pour récupérer ces documents, celui-ci me dit que son comptable doit les établir.

Aujourd'hui, je risque d'être licenciée comme je vous l'expliquez plus haut.

Le 5 juin 2009, j'ai entamé une procédure au prud'homme, pour récupérer ces fiches de paie et les rappel de salaires qu'il me doit. J'ai également en parallèle établi une demande en référé...l'audience est fixé au 17 juillet 2009.

Est-il possible de se présenter seule à l'audience en référé ou doit-on obligatoirement être assisté par un avocat ?

Concernant les pièces à transmettre à la partie adverse, doit-on les envoyer en recommandé et dans quel délai ?

Je vous remercie.

Par **viking**, le **10/06/2009** à **00:06**

votre cas est plus compliqué que je le pensais...

pour répondre à votre question: vous n'avez pas besoin d'un avocat pour le référé.
par contre concernant l'envoi des pièces je ne connais pas les délais de transmission.

maintenant même si vous n'avez pas besoin d'un avocat, je vous conseillerais d'en prendre un qui étudiera tout votre dossier car si vous avez la preuve de manquements graves de votre employeur (ne pas donner les fiches de paie et ne pas payer les heures supplémentaires en font partie), il serait plus intéressant de prendre acte de la rupture de votre contrat aux torts de l'employeur ce qui aurait pour conséquence de paralyser la procédure qu'a engagé votre employeur et de recevoir plus d'indemnités que le licenciement pour faute grave mais il y a aussi des inconvénients...

le choix entre la prise d'acte de rupture ou celle du licenciement pour faute grave devrait être discuté avec un avocat avant votre entretien de licenciement ou très rapidement après.
Je ne connais pas d'avocat dans le 4ème.

Cordialement

Par **emmy75**, le **10/06/2009** à **16:31**

Bonjour,

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour votre aide ! J'ai rencontré un avocat ce matin qui m'a conseillé sur mon dossier. Pour lui, il est préférable que j'assiste à l'entretien de licenciement avec un représentant syndical.

Or, ce matin je me suis rendu à la mairie du 4ème pour retirer cette liste de personnes. J'ai contacté des membres du domaine de la restauration ou encore d'un domaine proche habilités à vous assister et AUCUN d'entre eux n'est disponible pour le 16 juin 09 (ou parfois les personnes inscrites ne souhaitent plus adhérer à cette liste !).

Comment faire si aucunes personnes n'est d'accord ou dispo pour vous assister ? ...

Par **emmy75**, le **12/06/2009** à **18:22**

J'ai trouvé une personne pour m'accompagner...merci beaucoup pour votre aide !

Bonne continuation !

emmy.

Par **viking**, le **12/06/2009 à 21:59**

j'espère que ca va bien se terminer pour vous

bonne continuation à vous aussi

Par **jrockfalyn**, le **13/06/2009 à 10:42**

Bonjour Emmy,

Permettez moi d'intervenir dans ce dossier.

[fluo]"Mon employeur ne me donne pas des fiches de paie avec le nombre d'heures que j'effectue réellement, ...car il ne souhaite pas payer des charges."[/fluo]

Cette situation peut-être (*à vérifier*) qualifiée de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié. Ce qui signifie deux choses.

D'une part votre employeur encourt des poursuites pénales (3 ans d'emprisonnement et 45.000 euros d'amende) et vous pouvez, de votre côté exiger une indemnité de rupture qui ne pourra pas être inférieure à 6 mois de salaire. Courez chez votre inspecteur du travail ou à l'URSSAF...

D'autre part, si vous n'êtes pas déclarée (comme le sous entend la déclaration de votre employeur qui "ne souhaite pas payer les charges") vous risquez de ne pas être "connue" de la CPAM d'où difficultés de remboursements...

Je crois sincèrement que cette affaire devrait être portée devant l'inspection du travail (qui devra vous garantir l'anonymat), qui pourra vérifier si vous avez été déclarée... Prenez rendez-vous.

Cordialement

JR