Image not found or type unknown

Licencié économique en arrêt de travail

Par **expert_72**, le **16/12/2011** à **13:10**

Madame, Monsieur.

Bonjour,

Je suis actuellement en arrêt de travail jusqu'au 02/01/2012, pour une « rechute en Accident du Travail » depuis le 02/09/2011 (pris en charge par la CPAM (service risques professionnels)), et possède une reconnaissance de Travailleur Handicapé (RQTH)

23/06/2010 : Embauche en CDI
08/09/2011 : Début arrêt de travail
06/10/2011 : Déclaration de société en liquidation par le tribunal de commerce
20/10/2011 : Date officielle du licenciement collectif (société a été mise en liquidation judiciaire). Lettre reçue ce jour en A/R
A ce jour : toujours en arrêt de travail

Me concernant, le liquidateur judiciaire m'informe que je n'ai pas droit au préavis de licenciement, car je suis en arrêt de travail, et que donc je vais toucher uniquement mes congés payés dans un premier temps et que les indemnités seront versées à la fin du préavis (de 3 mois : selon la C.C.).

Alors que dans la lettre de licenciement il est bien stipulé que nous sommes tous dispensés d'effectuer le préavis.

La C.C. prévoit l'indemnité en cas de dispense par l'employeur.

Questions :

- Est-ce normal de ne pas toucher l'indemnité compensatrice de préavis ?

Par contre, étant reconnu TH, le liquidateur judiciaire me demande de lui fournir les textes de lois sur le doublement des indemnités de licenciement ?

Merci de votre réponse.

Cordialement

Par **pat76**, le **16/12/2011** à **17:49**

Bonjour

Bonjour vous allez envoyer une lettre recommandée avec avis de réception au liquidateur judiciaire dans laquelle vous le mettez en demeure d'appliquer la législation du travail concernant le licenciement même pour raison économique d'un salarié en arrêt pour accident du travail et de surcroît reconnu travailleur handicapé.

Vous lui précisez qu'en cas demanquement de sa part contre vos intérêts, vous l'assignerez devant le Conseil des Prud'hommes pour faire trancher le litige.

Vous ferez référence aux textes dont vous prendrez connaissance ci-dessous.

Précision l'article L 5213-9 ne vous sera applicable sauf si vous avez été reconnu Travailleur Handicapé à la suite d'un accident de travail.
Article L1226-9 du Code du travail;

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Article L5213-9 du Code du Travail:

En cas de licenciement, la durée du préavis déterminée en application de l'article L. 1234-1 est doublée pour les bénéficiaires du chapitre II, sans toutefois que cette mesure puisse avoir pour effet de porter au-delà de trois mois la durée de ce préavis.

Toutefois, ces dispositions ne sont pas applicables lorsque les conventions ou accords collectifs de travail ou, à défaut, les usages prévoient un préavis d'une durée au moins égale à trois mois.

Article L1234-1 du Code du travail:

Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 28 janvier 1998; Bull. Civ. V, n° 37 et du 17 novembre 2004; RJS 2005, page 203, n° 269

" L'existence d'une cause économique de licenciement ne caractérise pas en soi l'impossibilité de maintenir, pour un motif non lié à l'accident de travail ou à la maladie, le contrat de travail d'un salarié suspendu par l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 12 mai 1998; Bull. Civ. V n° 242:

" L'existence d'une cause économique de licenciement ne caractérise pas en soi l'impossibilité de maintenir, pour un motif non lié à l'accident de travail ou à la maladie, le contrat de travail d'un salarié suspendu par l'arrêt de travail provoqué par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Ne caractérise pas cette impossibilité le fait que l'emploi soit supprimé en raison des difficultés financières de l'entreprise et en application des critères conventionneles pour fixer l'ordre des licenciements ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 novembre 2000; Bull. Civ. V, n° 381:

" Ni l'existence d'une cause économique de licenciement, ni l'application des critères de l'ordre des licenciements ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident de travail ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 mai 1996; Bull. Civ. V, n° 192:

" Le salarié licencié en cours de suspension de contrat de travail, ne peut obtenir , sauf dispositions conventionnelles plus favorables, d'indemnités de préavis puisqu'au moment de la rupture il ne lui est pas possible d'exécuter le préavis ".

Travaiileur handicapé (mais pas à la suite d'un accident de travail)

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 13 mars 2001; pourvoi n° 98-43022:

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

" En cas de licenciement, l'article L 5213-9 du Code du travail prévoit que le délai de préavis est doublé, sans toutefois que cette durée puisse dépasser trois mois ".

Pour le préavis, vous vous référez à la lettre indiquant la dispense pour tout le personnel (dont vous faites part et la clause de votre convention collective précisant que le préavis doit vous être payé en cas de dispense par l'employeur.

Il y a combien de salariés dans la société?

Vous avez de représentants du personnel?

Par **expert_72**, le **16/12/2011** à **22:01**

Bonsoir,

Merci de votre réponse.
Concernant le nombre d'employés, il est de moins de 20.
Donc, pas de CE, ni délégué, ni représentant, ni ....

Cordialement

Par **pat76**, le **17/12/2011** à **13:46**

Bonjour

Si vous êtes 11 salariés ou plus, vous auriez dû avoir des élections pour désigner au moins un représentant du personnel.

Je vous conseille de signaler ce fait à un syndicat le plus rapidement possible.

Par **expert_72**, le **17/12/2011** à **17:27**

Bonsoir,

J'ai pris contact avec deux syndicats, qui m'ont effectivement dit de poster un courrier A/R avec les mentions citées.

>>> Le courrier c'est fait !

2 RDV a venir avec 1 juriste et 1 avocat

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

J'en serais un peu plus avant Noël, j’espère.

Merci.

Par **expert_72**, le **22/12/2011** à **15:26**

Bonjour,

Suite à l'envoi en A/R au liquidateur judiciaire, sa réponse m'est parvenue ce jour, et celui-ci reste sur sa position.
En arrêt de travail, donc impossibilité d'effectuer le préavis, donc pas d'ICP.

Dans mon courrier; entre autre; j'ai cité le texte:

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 mai 1996; Bull. Civ. V, n° 192:
" Le salarié licencié en cours de suspension de contrat de travail, ne peut obtenir , sauf dispositions conventionnelles plus favorables, d'indemnités de préavis puis-qu’au moment de la rupture il ne lui est pas possible d'exécuter le préavis ".

Car ma convention collective prévoit dans le cadre d'un licenciement (sauf faute lourde ou grave) que si la dispense d'effectuer son préavis est ordonnée par l'employeur, l'indemnité compensatrice de préavis est dû.

A aujourd'hui, je dois attendre mon "solde" et envisager avec un avocat un recours au prud'hommes?

merci

Par **expert_72**, le **23/12/2011** à **09:45**

Bonjour,

Dans ma lettre j'ai mentionné les textes cités ci-dessus, mais le L.J., dans sa réponse me souligne ce texte:
Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 mai 1996; Bull. Civ. V, n° 192:
Et s'appuie d'une certaine façon pour entériner le fait du non paiement.

Ou peut-on trouver cet arrêt ?

Merci

Par **pat76**, le **23/12/2011** à **12:13**

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour

je pense qu'il vous faudra assigner le mandataire devant le Conseil des Prud'hommes en vous basant sur les clauses de votre convention collective et sur le fait qu'il a été précisé dans la lettre de licenciement que vous étiez dispensé d'effectuer le préavis.

Vous pouvez prendre un avocat spécialiste du droit du travail ou passer par un syndicat pour vous faire aider dans la procédure.

Par **expert_72**, le **24/12/2011** à **10:14**

Bonjour Pat76,

Auriez-vous plus de précision sur le texte:
[fluo]*Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 mai 1996; Bull. Civ. V, n° 192:*

" Le salarié licencié en cours de suspension de contrat de travail, ne peut obtenir , sauf dispositions conventionnelles plus favorables, d'indemnités de préavis puisqu'au moment de la rupture il ne lui est pas possible d'exécuter le préavis ". [/fluo]

Je prépare mon dossier avec un maximum d'éléments et celui-ci je ne le trouve pas !

Merci et encore merci à tous de vos conseils.

Bon Noël !!

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés