



Accident du travail et licenciement avec mise à pied conservatoire

Par rayondesoleildu77

Bonjour,

Je suis en Accident du Travail reconnu depuis le 17 février jusqu'au 24 février 2023.

Mon employeur du privé m'envoi en AR une convocation à un entretien préalable à un licenciement avec mise à pied conservatoire, courrier datant du 20 février 2023.

J'aimerais juste savoir s'il a le droit de suspendre mon salaire (indemnités journalières) ? c'est mon employeur qui s'en charge.

2eme point, est ce que si du 24 février 2023 au 2 mars 2023 inclus je prolonge cet accident du travail, je percevrai mes indemnités journalières, où suis je pénalisé ?

Cordialement.

Par morobar

Bonjour,

Durant la mise à pied conservatoire le paiement du salaire est interrompu.

Mais pas les indemnités journalières de la CPAM.

C'est le médecin qui prolonge l'arrêt et pas vous.

Je suppose que l'entretien est prévu pour le 2 mars.

Vous ne serez pas payée, mais recevrez vos indemnités journalières, sans complément employeur.

Par rayondesoleildu77

Bonjour, merci pour votre réponse, oui c'est mon médecin qui prolongera, si prolongation il doit avoir.

L'entretien a lieu le 3 mars.

Pouvez vous me répondre svp ?

* Est ce que l'entretien devra avoir lieu quand même ? Si mon médecin décide de me prolonger au delà du 3 mars ?

Mon employeur maintien le salaire pendant les arrêts de travail, maladie...ils perçoivent ensuite les IJ par la CPAM.

Commence ça se passe, est ce que le service paie, de L'entreprise, prévient la CPAM, afin qu'il me reverse directement mes IJ ? Car en tant normal, pendant les arrêts...c'est la CPAM qui verse les IJ à l'employeur, il n'y a pas de perte de salaire. Bon la je suis en arrêt pour cause d'accident du travail. 1er fois pour moi. Merci

Cordialement.

Par kang74

Bonjour

Je suis en Accident du Travail reconnu depuis le 17 février jusqu'au 24 février 2023.

Mon employeur du privé m'envoi en AR une convocation à un entretien préalable à un licenciement avec mise à pied conservatoire, courrier datant du 20 février 2023.

Dans la mesure où la première cause de suspension du contrat de travail est votre accident du travail, vous serez bien payé et complété par l'employeur .

Si ce n'est pas le cas , il faudra bien évidemment contester au CPH.

L'employeur conteste l'AT ?

De plus vu que votre contrat est actuellement suspendu, il faut qu'il argumente de la nécessité de cette mise à pied .

Pour le reste, le fait d'être en AT ne change rien au fait que l'entretien se tiendra, avec ou sans vous : vous pouvez néanmoins imposer un jour ou des heures compatibles avec vos soins .

Par morobar

Pour mettre en oeuvre une procédure de licenciement après un accident du travail, il faut une faute très grave, liée vraisemblablement à la survenance de l'accident.

Dès la mesure de mise à pied prononcée, l'employeur suspend le paiement du salaire.

Par kang74

Non car l'arrêt de travail est le fait generateur de la première suspension du contrat de travail : on ne peut pas suspendre un contrat de travail déjà suspendu .

A contrario, si le salarié n'est pas licencié, il ne recevra pas son salaire pour les mêmes raisons : il était en AT avant la mise à pied .

2°) ALORS en outre QU'en l'espèce, la Cour d'appel a constaté que dans son courrier du 7 octobre 2010 Monsieur X... avait informé son employeur que son contrat de travail étant suspendu du fait de son arrêt de travail, toute mesure de mise à pied à son égard était nulle (arrêt p. 2) ; qu'en jugeant néanmoins que le salarié avait été maintenu par l'employeur dans l'incertitude concernant le devenir de cette mesure, lorsqu'il résultait de ses propres constatations que le salarié était parfaitement informé que la mesure prise à son égard était non avenue en raison de son arrêt de travail antérieur, la Cour d'appel a violé les articles L. 1332-2, L. 1231-1, L. 1237-9, L. 1235-1 du Code du travail ;

De plus le but d'une mise à pied conservatoire est le fait d'éviter que les faits fautifs se reproduisent, d'empêcher le salarié d'interférer dans une éventuelle enquête ou de mettre fin à un trouble .

Si le salarié est en accident du travail donc ne peut pas faire toutes ces choses, la mise à pied conservatoire peut être considérée comme abusive : il faut donc que l'employeur argumente dans l'information de mise à pied conservatoire les motifs qui l'exige .

Ce n'est pas parce qu'il y a des motifs légitimes pour un licenciement pour faute que la mise à pied est légitime PENDANT la suspension de contrat de travail pour AT .

Par rayondesoleildu77

Re,

Je ne pense pas que ma mise à pied soit en lien avec mon AT.

"L'employeur, écrit dans la lettre AR, compte tenu de la gravité des agissements reprochés nous vous notifions une mise à pied à titre conservatoire jusqu'à décision définitive qui découlera de l'entretien". Je n'en sais pas plus.

Je subi des agressions verbales depuis quelques temps, je ne me laisse pas faire, mais la situation m'a dépassée, je suis en deuil, j'ai pas la force, je me suis laissé faire, les manipulatrices ont su tirer cela à leurs avantages, mes proches collègues ne se risqueront pas. Je veux limiter les dégâts, les cadres ont clairement pris parti, je n'ai pas envie de me battre, travailler dans ses conditions non merci.

Je veux juste pas être pénalisée le mois de février le temps de me retourner. Faire trainer ne mènera à rien.

Quel intérêt d'être en AT, à viva eternam, connaissant la finalité. Je ne pense pas que cela soit possible de faire trainer un AT alors qu'il y a une mise à pied ?

J'ai pensé à porter plainte, au moins une main courante, mais j'ai pas envie d'affronter cela. L'institution n'arrange rien avec la convocation. Que faire de mieux que de partir ? Je ne vois que cette issue. Merci à tous pour votre investissement. Cordialement.

Par kang74

De toutes les façons, que vous le vouliez ou pas, vous serez licencié .

M'enfin dans le contexte , surtout s'ils ne vous paient pas en AT (ils peuvent le contester par contre)avant l'entretien du licenciement, vous pouvez faire étudier le dossier (en gardant bien tous les courriers , les enveloppes, les mails qu'ils vous envoient) pour contester le licenciement .

Si la justice vous donne raison, s'ils n'ont pas respecté la procédure ou payé ce qu'ils vous doivent, vous pouvez espérer des indemnités de licenciement et des dommages et intérêts .

Suivant votre ancienneté, le dossier (évident, ou pas : c'est plus facile s'ils n'ont pas respecté la procédure que de contester une faute) il faudra réfléchir par rapport au bénéfice que vous pouvez en tirer .
Mais vous ne serez jamais réintégré si vous ne voulez pas .

Par rayondesoleildu77

Re,

J'ai contacté la comptable, le salaire n'est plus subrogé à compter du 20.02, elle ne s'oppose pas à l'AT j'aurai bien mes IJ.

J'ai appris qu'ils avaient reçu un courrier d'une vacataire, dénonçant les agissements, alors que c'est elle l'agresseuse, le comble !

Je vais devoir me défendre, je le sais, devant des propos calomnieux, pour rien au final, car je sais aussi, que cet entretien c'est pour la bonne forme, que je serais licencié. C'est pas juste, mais ainsi va la vie. Merci

Cordialement.

Par kang74

Je pense toujours que la forme du licenciement doit être étudié dans sa globalité (délai de convocation/entretien , de la notification de la sanction etc)

Je m'interroge toujours sur le bien fondé d'une mise à pied vu que vous étiez en AT : avoir un comportement gravement répréhensible alors que vous êtes chez vous, cela n'argumente pas celle ci .

Quelle est votre ancienneté ?

Faites vous accompagner pour cet entretien telle la convocation le permet .

Par rayondesoleildu77

J'y travaille depuis 4 ans, en CDI depuis juin 2023. Nous avons changé de Direction entre temps. L'ancien directeur était mieux.

Une Alliance c'est créée avec 3 personnes, une me déteste par dessous tout, il y a 1 mois il y a eu médiation, il pour un litige qui c'est statué par mon procès, en pleine médiation, la médiation était soi disant pour arranger les choses, mais les cadres ont pris la défense de cette salariée, cette salariée parlait au nom des autres (l'alliance) et cela a fonctionné et joué en ma défaveur. Il faut savoir que je ne suis pas en capacité, émotionnellement, j'ai pas de répondant, je n'ai pas su me défendre je me suis faite laminer verbalement.

Le 10 février au matin, la vacataire m'a copieusement agressée verbalement, agressivité verbalement, gestuelle, y avait une vacataire présente qui lui a demandé d'arrêter, elle lui a précisé qu'elle ne fera pas tampon entre nous. Elle a plus ou moins cessé. Je ne suis pas certaine que cette vacataire serait capable de témoigner en ma faveur, mais je peux lui demander, ça coûte rien. Je pensais que ça en resterait là, apparemment pas, elles veulent m'a peau. Et ça fonctionne bien auprès de la direction.

Il a une CHSCT dans la fondation, je pense me faire assister. C'est mieux. Ça va pas être une partie de plaisir.
Cordialement.

Par rayondesoleildu77

Bonjour,

Je serai bien accompagnée par un membre du personnel.

N'y a t'il pas 3 avertissements avant et mise à pied conservatoire ensuite.

Cordialement.

Par kang74

Non si les faits rendent la poursuite de travail impossible la mise à pieds n'attend pas le fait qu'il y ait avertissement .

De plus il y a déjà une tentative de conciliation de la part de l'employeur, qui n'est pas là pour devoir gérer des conflits entre salariés qui nuisent à l'intérêt de l'entreprise : bon le fait que vous soyez régulièrement au centre des conflits, et qu'il doive gérer ceux-ci au lieu de faire autre chose, est une raison suffisante pour prendre des sanctions .

Et il sanctionne celui qu'il veut (sachant que si il y a un lien hiérarchique, c'est au responsable, justement de se responsabiliser niveau comportement)

Par de là, pour contester une faute, soit vous avez la preuve que votre comportement est irréprochable, soit pas .
A priori, eux ils ont déjà la preuve qu'il y a eu une antériorité niveau conflit avec d'autres, et qu'il a déjà mis des choses en place (médiation)

Le conseil de prud'hommes n'est pas là pour vérifier si d'autres personnes sont plus ou moins fautives par rapport à vous .
Mais uniquement si vous l'êtes .

Par rayondesoleildu77

Bonjour,

L'entretien avec mise à pied conservatoire a bien eu lieu. Ce n'était pas une partie de plaisir, mais j'ai fait tenu bon. La direction a enquêté, recueillies des attestations calomnieuses et diffamatoires à mon égard, j'ai essayé de prouver ma bonne foi, mais dans cette société, c'est celui qui dénonce le 1er qui a forcément raison, il y a bien un lynchage collectif, alliance entre ses collègues qui sont amis dans la vie privée.

J'ai 2 témoins, 2 salariées c'est pas beaucoup, qui sont en mesure de me faire des attestations dénonçant les agissements, les agressions verbales subies à mon encontre.

Le directeur ne pas dit clairement que j'étais licenciée, mais je l'ai bien compris.

Ils me disent RH et Directeur, qu'ils ont entre 2 jours et 1 mois pour me donner une réponse écrite. Est-ce vrai ? On est d'accord que cela démarre du 20 février 2023 même si l'entretien a été décalé au 7 mars au lieu du 3 mars prévu, ils m'ont renvoyé un AR au 28 février. Un mois pour mois c'est du 20 février au 20 mars.

Pendant ce temps je ne perçois toujours pas de salaire jusqu'à la décision définitive. Mais s'il ne me licencie pas, est-ce que la sanction est levée, et les salaires non perçus reversés ?

Puis-je contester le licenciement pour faute grave ou lourde à l'amiable ?

Ou obligatoirement lancer une procédure ?

Cordialement.

Par kang74

Bonjour

Ils ont bien entre deux et 1 mois après l'entretien pour vous donner votre sanction .

Si la sanction n'est pas un licenciement, vous serez payé de votre absence .

Il n'y a pas d'amiable quand il s'agit de contester un licenciement même si une transaction reste possible après une saisie du CPH avant que celui-ci ne statue .

Je vous ai dit que contester une faute dans votre contexte ne me semble pas simple car il y a une antériorité : l'employeur a une obligation de santé et de sécurité vis à vis de ses employés, ce sera son argument central.

De plus si la présence d'un seul créé un trouble manifeste cela justifie d'un licenciement .

Mieux donc faire étudier la forme du licenciement qui au vu des dates me paraît litigieuse .

A ce propos pourriez-vous expliquer cela :

J'y travaille depuis 4 ans, en CDI depuis juin 2023

Vous dites être en CDI depuis Juin 2023 ??

Par rayondesoleildu77

J'y travaille depuis 4 ans en tant que remplaçante, en CDI depuis juin 2022 erreur de frappe, soit 9 mois de CDI, donc pas de prime d'ancienneté, ni de licenciement.

Des troubles de pures inventions.

Si j'ai bien compris je pars, sans contester et j'accepte le licenciement pour faute grave ou lourde, en perdant salaire congés payés, et mutuelle de l'entreprise.

Par kang74

Si vous pouviez la chronologie et le motif des CDD que je comprene .
Le licenciement et ses conséquences s imposent à vous .
Seul un juge peut contester la validité du licenciement et ses conséquences .
Il faut donc saisir le CPH pour amener vos arguments et motifs de contestation , que je vois plus sur la forme .

Par rayondesoleildu77

De juillet 2019 à mai 2022, j'effectuais des contrats parfois à la journée, parfois à la semaine, au mois, l'amplitude horaire a tjrs été respectée, je travaillais 6/7 qu'occasionnellement, mais jamais pour les mêmes motifs et salariés, les seuls CDD sur un même remplacement, même poste, même mission , a duré 6 mois, renouvelé 1 fois, j'ai ensuite le 7 juin signé mon CDI à temps plein.

Cordialement.

Par rayondesoleildu77

Bonjour,

Dernière chose même en AT l'employeur peut m'envoyer la lettre de licenciement ? Ou ça bloque ?

Cordialement

Par kang74

La faute grave ne bloque pas le licenciement d'une personne en accident du travail .

Accident du travail qui en toute logique sera contesté par l'employeur et fera donc probablement l'objet d'une enquête par la cpam , notamment le caractère imprévisible et soudain de l'accident du travail ou l'absence de lien entre lésions /travail pour cause d'antériorité de celles ci .

Vous en serez informé par la cpam si c'est le cas .