



Salarié en arrêt maladie, cherchant le licenciement économique

Par mystik79

Bonjour,

Nous avons un gros problème...

Après presque 40 ans d'ancienneté notre unique salarié a eu un accident (personnel) qui lui a occasionné un arrêt de 2 semaines.

De 2 semaines initialement on est passés à 1 mois 1/2, et là il vient d'être prolongé de plus de 2 mois.

- Il sait que l'entreprise est sur le point de fermer pour cause de départ en retraite du chef d'entreprise (EI)
- Il sait également qu'il n'a lui même plus que 1an 1/2 à travailler avant lui aussi de pouvoir prendre sa retraite.
- Il était prévu qu'il continue de travailler avec le repreneur de l'entreprise.

[u]Mais [/u]:

- Avec cet unique salarié en arrêt de travail, l'entreprise ne peut plus continuer à fonctionner ; une partie de l'activité étant complètement stoppée.
- Le repreneur ne souhaite donc plus reprendre ce salarié ; il ne reprendra pas cette partie de l'activité, et il n'a donc plus besoin de lui (par ailleurs il a perdu confiance)

Nous sommes parfaitement conscients qu'il pousse l'arrêt de travail à son paroxysme de manière à déclencher l'inéluctable ; le licenciement économique pour cessation d'activité.

Ce licenciement s'assortirait d'une indemnité de 30K euros.

Si nous avons un doute sur sa façon de penser et d'agir,

il a été vu ce WE faisant ses courses, portant ses sacs alors qu'il est sensé ne rien pouvoir porter, et il s'est vanté auprès de cette personne de, je cite ; "je ne reprendrai pas le travail et je vais partir avec un chèque de 30K"

Nous sommes abasourdis !

Nous avons tout fait pour justement préserver son emploi après la fermeture de l'entreprise.

Amis, il est même venu en vacances chez nous avec sa femme et sa fille, il a reçu un gros chèque lors de son mariage, etc, etc.

C'est une véritable trahison d'une part et nous ne disposons pas cette somme exorbitante de 30000 euros d'autre part.

[u]Ma question[/u] :

- Nous n'avons lancé aucune procédure de licenciement pour le moment, ni même aucun entretien préalable.
- Nous cherchons toute solution empêchant le versement de cette indemnité, et notamment en utilisant l'obligation de reclassement.
- Nous avons en effet une proposition d'embauche pour lui, dans une autre entreprise, au même poste, dans le même secteur géographique

Cette proposition ne va pas l'intéresser et il la refusera ; il cherche à obtenir le licenciement économique et ainsi trainer jusqu'à sa retraite.

Mais dans le cas d'un refus de ce reclassement externe, est-il possible de le considérer comme un refus abusif et ainsi ne pas lui faire obtenir ce chèque exorbitant ?

Existerait-il une jurisprudence ? Parce que visiblement dans les articles de loi je n'ai rien trouvé

Avec mes vifs remerciements parce que nous sommes démoralisés en plus d'être trahis après presque 40 ans à travailler ensemble.

Par Isadore

Bonjour,

L'arrêt de travail est prescrit par un médecin, ce n'est pas le salarié qui décide. Si l'employeur indemnise le salarié, il peut organiser une visite de contrôle.

En cas de licenciement économique, l'employeur n'a aucun moyen d'obliger le salarié à accepter un reclassement au lieu d'un licenciement. Le salarié est en droit de préférer le licenciement pour toucher son indemnité. Si l'employeur ne veut pas payer l'indemnité, il n'est pas obligé de licencier.

Tant pour le chef d'entreprise que pour le repreneur, le fait de ne pouvoir se passer d'un salarié pose un gros problème. Indépendamment de l'attitude actuelle de ce salarié, vous feriez quoi s'il a un accident plus grave ou contracte une maladie qui le rendrait inapte ? Il y a visiblement un sérieux problème de gestion dans l'entreprise qui la rend très vulnérable. Normalement il devrait suffire d'embaucher un remplaçant ou d'activer l'assurance homme clef.

Là, à part faire réaliser une contre-visite ou faire part des vos doutes à l'assurance-maladie...

Il n'y a guère d'autres solutions que de trouver un autre repreneur, repousser la fermeture de l'entreprise jusqu'au retour de ce salarié ou le faire remplacer.

Par kang74

Bonjour

Effectivement il n'y a rien d'abusif là dedans, votre unique recours est de mandater un contrôle de l'arrêt de travail si vous estimez qu'il n'est pas justifié et surtout si vous complétez les indemnités journalières du salarié .

Et vu qu'au final cette entreprise ne tourne qu'à priori que grace à lui, il est heureux pour vous qu'en 40 ans, il ne vous ai pas quitté avant , ou qu'il ait été peu malade .

Par janus2

Bonjour,

Le repreneur a obligation de reprendre tous les salariés de l'entreprise. Il peut ensuite, dans certains cas, procéder à des licenciements (économiques) si justifiés.

Ce n'est donc pas à vous de licencier ce salarié.

Par mystik79

Bonjour et merci de vos retours, même s'ils sont démoralisants.

Bonjour,

Le repreneur a obligation de reprendre tous les salariés de l'entreprise. Il peut ensuite, dans certains cas, procéder à des licenciements (économiques) si justifiés.

Ce n'est donc pas à vous de licencier ce salarié.

Le repreneur est uniquement carrossier/peintre (comme le chef d'entreprise actuel)

Au départ il ne voulait donc reprendre que l'activité carrosserie.

Nous l'avons convaincu de reprendre l'activité mécanique (dont est responsable le salarié).

Le repreneur a fait ses calculs et a dit, oui finalement pourquoi pas.

Sauf qu'avec le comportement actuel du salarié, le repreneur est totalement refroidi et ne veut pas à son tour risquer de se retrouver face à la même situation.

D'autant que l'activité mécanique est de moins en moins rentable comparée à l'activité carrosserie/peinture.

Il reprend donc son projet d'origine qui était de faire uniquement de la carrosserie.

Il y a donc suppression de l'activité mécanique et donc suppression du poste en question.

D'après les articles de loi que j'ai lus en cas de cession de l'entreprise, si l'activité identique n'est pas maintenue, il n'est pas tenu de reprendre le salarié puisqu'il n'aura plus d'emploi pour lui.

Bonjour

Effectivement il n'y a rien d'abusif là dedans, votre unique recours est de mandater un contrôle de l'arrêt de travail si vous estimez qu'il n'est pas justifié et surtout si vous complétez les indemnités journalières du salarié .

Et vu qu'au final cette entreprise ne tourne qu'à priori que grace à lui, il est heureux pour vous qu'en 40 ans, il ne vous ai pas quitté avant , ou qu'il ait été peu malade .

Trop bon, trop c.. surtout.

Il a été en arrêt de travail au cours de sa carrière et même en accident de travail, mais les relations amicales et professionnelles ont toujours fait en sorte que tout s'est toujours bien arrangé.

Là de ses propres mots, pourquoi reprendrait-il le job, alors qu'il peut toucher 30K ?

Je vais demander à diligenter un contrôle en effet ; contrôle qui de toute manière peut être utile si jamais il est déclaré inapte.

Mais vu son comportement physique au supermarché, il s'agit soit d'un arrêt de complaisance, soit d'une tricherie au niveau de ses douleurs.

Tant pour le chef d'entreprise que pour le repreneur, le fait de ne pouvoir se passer d'un salarié pose un gros problème. Indépendamment de l'attitude actuelle de ce salarié, vous feriez quoi s'il a un accident plus grave ou contracte une maladie qui le rendrait inapte ? Il y a visiblement un sérieux problème de gestion dans l'entreprise qui la rend très vulnérable. Normalement il devrait suffire d'embaucher un remplaçant ou d'activer l'assurance homme clef.

Là, à part faire réaliser une contre-visite ou faire part des vos doutes à l'assurance-maladie...

Il n'y a guère d'autres solutions que de trouver un autre repreneur, repousser la fermeture de l'entreprise jusqu'au retour de ce salarié ou le faire remplacer.

Malheureusement avec des "normalement" on pourrait refaire le monde.

J'ignorais totalement l'existence de contrat "homme-clé", je viens de le découvrir par votre message.

Ensuite, oui, vue la conjoncture actuelle l'entreprise est toujours border line, comme beaucoup d'autres du secteur, et là avec l'activité mécanique stoppée nette depuis mi-avril et son salaire qui continue à être payé, ce n'est pas simple et surtout cela ne peut pas continuer.

- et même si on embauchait un cdi pour le remplacer parce qu'il a dépassé les 45 jours d'arrêt consécutifs et qu'il met en péril l'entreprise, son licenciement serait tout de même un licenciement économique, et c'est banco pour lui.

- et même si l'entreprise poursuit l'activité jusqu'à son retour, mon oncle cessera son activité, donc il sera licencié avec un licenciement assimilé à un licenciement économique, et là aussi c'est banco pour lui.

C'est le chien qui se mord la queue.

Quant à retrouver un autre repreneur... avec un salarié de 59 ans en arrêt de travail et une indemnité de licenciement de 30K en épée de Damoclès, autant dire que c'est impossible.

Aucun repreneur ne sera assez fou...

En revanche, alors que partout il est stipulé "la priorité est au maintien de l'emploi", le fait d'avoir une proposition de reclassement et d'embauche ferme pour lui, à poste et salaire similaire, devrait entrer en ligne de compte.

Mais visiblement ce n'est pas le cas.

Combien d'hommes et de femmes se retrouvent licenciés en fin de carrière avec quasiment aucune possibilité de retrouver un emploi ?

Quand mon oncle lui a annoncé qu'il allait prendre sa retraite, il a été abasourdi, se sentant arrivé au chômage à près de 60 ans.

Or, justement on lui a trouvé une solution pour qu'à 59 ans il ne se retrouve dans cette situation et puisse aller au terme de sa carrière.

Et en voici le remerciement : pourquoi aller bosser alors que je peux toucher 30K ?

Par Isadore

Mais vu son comportement physique au supermarché, il s'agit soit d'un arrêt de complaisance, soit d'une tricherie au niveau de ses douleurs.

Soit d'un comportement malheureusement répandu qui consiste à agir contre son intérêt. Dans notre société c'est l'un des facteurs qui explique la surmortalité masculine et la moindre espérance de vie des hommes : plus de comportements à risque, tendance à moins suivre les prescriptions médicales par rapport à la population féminine. Bien évidemment c'est une moyenne, ce comportement touche les hommes comme les femmes.

Plusieurs de mes proches ont été opérés parce qu'ils n'ont pas écouté le médecin. Une parente a des difficultés à marcher parce que quand le médecin avait dit "repos absolu" elle a décidé "ballades de plusieurs kilomètres". Ben paf la prothèse !

Selon une étude réalisée aux Etats-Unis, 60 % des patients atteints de maladie chronique ne respectent pas leur traitement.

[url=https://sante-pratique-paris.fr/prevention-dossier-dossier/seuls-40-des-francais-suivent-correctement-leur-traitement/]https://sante-pratique-paris.fr/prevention-dossier-dossier/seuls-40-des-francais-suivent-correctement-leur-traitement/[/url]

N'excluez pas la possibilité pour votre salarié qu'il fasse ses courses sous anti-douleurs, donc sans souffrir mais en mettant en danger sa santé.

et même si on embauchait un cdi pour le remplacer parce qu'il a dépassé les 45 jours d'arrêt consécutifs et qu'il met en péril l'entreprise, son licenciement serait tout de même un licenciement économique, et c'est banco pour lui.

Un CDD à terme variable, dit "CDD de remplacement" ?

Or, justement on lui a trouvé une solution pour qu'à 59 ans il ne se retrouve dans cette situation et puisse aller au terme de sa carrière.

Et en voici le remerciement : pourquoi aller bosser alors que je peux toucher 30K ?

Possible que le salarié se soit un peu senti trahi par l'annonce de la vente ou de la fermeture de l'entreprise, avec tous les risques pour lui.

Si ce salarié a découvert qu'il avait le choix entre toucher 30 000 euros d'indemnités et ensuite toucher les ARE jusqu'à la retraite, ou changer d'emploi à 59 ans, pas forcément dans des conditions favorables.

Ensuite, oui, vue la conjoncture actuelle l'entreprise est toujours border line, comme beaucoup d'autres du secteur, et là avec l'activité mécanique stoppée nette depuis mi-avril et son salaire qui continue à être payé, ce n'est pas simple et surtout cela ne peut pas continuer.

Cela est le problème du chef d'entreprise. Il a autorité sur le salarié, et grande liberté dans la gestion de son entreprise. La contrepartie c'est qu'il a des obligations envers le salarié. Si l'entreprise se porte bien, l'employeur empoche les bénéfices. Si elle se porte mal, il assume les pertes.

Votre oncle, en cherchant une solution de reclassement pour son salarié, agit avant tout dans son intérêt. Le salarié fait pareil. Une entreprise n'est pas une œuvre de charité, un employeur n'est pas une dame patronnesse. La relation salariale est avant tout fondée sur un intérêt mutuel : l'employeur veut tirer bénéfice du travail de son salarié, le salarié toucher une paie. Ni juridiquement ni moralement le salarié n'a à assumer les choix du chef d'entreprise. Cela n'empêche pas les bonnes relations, les arrangements, comme visiblement il y a eu pendant des décennies chez vous. Mais demander à un salarié, même si c'est aussi un ami, de renoncer à des dizaines de milliers d'euros, c'est beaucoup. Même en famille tout le monde ne peut pas se permettre ce genre de chose.

Votre oncle a une issue simple : il peut reporter la vente ou la fermeture de l'entreprise, en continuant à travailler un an et demi de plus, quitte à trouver un gérant.

Quant à retrouver un autre repreneur... avec un salarié de 59 ans en arrêt de travail et une indemnité de licenciement de 30K en épée de Damoclès, autant dire que c'est impossible.

Aucun repreneur ne sera assez fou...

Tout se vend, c'est une question de prix. Des entreprises en faillite totale trouvent des repreneurs s'il y a du potentiel.

Si l'entreprise est dans un trop mauvais état, la procédure appropriée est le redressement judiciaire.

Par janus2

Il reprend donc son projet d'origine qui était de faire uniquement de la carrosserie.

Il y a donc suppression de l'activité mécanique et donc suppression du poste en question.

Mais ça, c'est son problème, pas le votre. Vous, vous cédez une entreprise dans sa totalité. A lui ensuite de la

restructurer s'il le souhaite.

Par Joulieu

Bonjour

J'interviens peu, mais devant toutes ces réponses de syndicalistes (et donneur de leçon) qui prennent clairement partie pour votre salarié, je ne peux que vous conseiller de vous tourner vers un avocat en droit du travail qui ne défend que les intérêts des employeurs.

Bon courage à vous dans cette situation où vous passerez aux yeux des gens pour le méchant patron ayant exploité son salarié pendant 40 ans et qui ose essayer de se battre alors que son salarié fait ses courses le samedi sous anti douleur.

Par Isadore

J'interviens peu, mais devant toutes ces réponses de syndicalistes (et donneur de leçon) qui prennent clairement partie pour votre salarié, je ne peux que vous conseiller de vous tourner vers un avocat en droit du travail qui ne défend que les intérêts des employeurs.

Les réponses données ici sont juridiques.

Un avocat en droit du travail n'aura pas de recette miraculeuse pour permettre de licencier un salarié sans lui payer ses indemnités.

Même en cas de faute du salarié ce ne serait pas évident. Pour licencier un salarié avec une ancienneté aussi importante sans payer d'indemnités il faudrait une faute très grave s'il n'a pas d'antécédents à faire valoir.

On ne peut pas obliger un salarié à accepter un changement de son contrat de travail, donc pas l'obliger à accepter un reclassement. Cela marche dans les deux sens, le salarié ne peut pas obliger son employeur à le promouvoir, lui accorder une augmentation ou un changement de poste.

Toute solution pouvant mener au licenciement sans indemnité d'un salarié avec quarante ans d'ancienneté, qui a visiblement été un salarié exemplaire pendant tout ce temps, dans un contexte où l'employeur a clairement intérêt à se débarrasser dudit salarié est très dangereux pour l'employeur.

La somme en jeu justifierait un recours aux prudhommes, et si le licenciement est abusif, l'employeur devrait une indemnité supplémentaire comprise entre 3 et 20 mois de salaire brut. Autant vous dire que vu le profil du salarié ce serait plutôt 20 que 3.

Prendre l'avis d'un avocat ne coûterait que le prix de la consultation.

Bon courage à vous dans cette situation où vous passerez aux yeux des gens pour le méchant patron ayant exploité son salarié pendant 40 ans et qui ose essayer de se battre alors que son salarié fait ses courses le samedi sous anti douleur.

Ce n'est pas une question de méchant ou de gentil, mais de pur droit. On est dans le cas où le salarié a une chance de pouvoir percevoir une grosse somme à cause des choix de son employeur. Fort logiquement, il préfère toucher cette somme que la laisser à son employeur.

De son côté l'employeur aimerait bien garder ladite somme.

Il y a aussi dans le jeu un repreneur qui lui aussi aimerait bien ne pas déboursier cet argent.

Toutes ces positions sont légitimes.

Par kang74

Qu'on soit patron ou employé, le code du travail est le même .

Ce pourquoi les avocats en droit du travail sont aussi efficaces pour l'un comme pour l'autre, quand un des protagonistes ne le respecte pas .

Dans le contexte, à part lui conseiller de reporter son projet de cession d'entreprise, il n'y a pas grand chose à faire .

L'employé a le droit d'être malade (car jusqu'à preuve du contraire, il est malade ... Le postant parle même d'un

accident !!)

Ce n'est pas la faute de l'employé si le repreneur ne veut pas d'une personne en arrêt de travail .

Ce n'est pas la faute de l'employé si son employeur cède l'entreprise .

Par de là, vous ne trouverez aucun juge qui ne fasse pas assumer les choix des employeurs de céder ou de reprendre l'entreprise en ce qui concerne le contrat de travail du salarié .

Un licenciement est une décision unilatérale que seul un employeur peut prendre : donc on ne va pas punir un employé qui n'a pas demandé à être licencié !!

Après libre à vous de refuser une indemnité de licenciement quand un employeur voudra se séparer de vous : m'enfin le droit oblige l'employeur a assumer ses choix .