



licenciement pour non respect du contrat

Par **Medhy**, le **19/02/2024** à **09:27**

bonjour.

je suis salarié d'un très grand groupe de restauration ayant été victime de 2 accidents du travail en 2001 et 2006 reconnus par l'employeur la sécurité sociale. mandaté comme représentant du personnel n'ayant pas déposé plainte ni fait reconnaître la faute inexcusable à l'époque je ne connaissais pas ces démarches. ayant un taux d'invalidité de 31 pourcents puis consolidé avec séquelle. suite à ces 2 accidents je suis reconnu RQTH à 79 pourcents d'incapacité dans l'entreprise depuis 32 ans en CDI. je viens d'être licencié pour reconnaissance d'inaptitude professionnelle sans possibilité de travailler ni de formation mais étant RP l'inspection du travail a annulé le licenciement pour une reconnaissance de faute de l'employeur. mon employeur veut me rencontrer pour une négociation que dois-je faire si vous plaît

merci beaucoup

Par **Marck.ESP**, le **19/02/2024** à **17:40**

Bonjour et bienvenue

Je vous recommanderais de contacter d'abord l'inspection du travail pour avis et demander si dans une telle circonstance, vous pouvez vous faire accompagner par un élu syndical, voire un conseiller du salarié.

Par **math64**, le **19/02/2024** à **21:14**

Bonjour,

En tant qu'élu, vous n'êtes pas rattaché à un syndicat ?

Par **miyako**, le **24/02/2024** à **22:19**

bonsoir,

Demandez à votre syndicat de vous aidé ,si cest un grand groupe ,il ne faut pas faire de concessions .Faites vous aider par l'avocat de votre syndicat.

comme il s'agit d'une négociation,suite refus de licenciement par l'inspection du travail vous pouvez parfaitement vous faire assister par un avocat de votre syndicat .Dans votre cas très précis , il ne s'agit pas de négocier une convention de rupture conventionnelle ,mais d'une transaction de licenciement amiable ,la démarche est très différentes et nécessite la présence soit d'un avocat ou d'un conseiller du salarié bien aguerri à ce genre de transaction.Il faudra la faire homologuée directement par le bureau d'orientation et de conciliation du CPH .Ce nest pas une obligation ,mais une sécurité supplémentaire.

Il y aura des dommages et intérêts importants des indemnités légales et supra légales de licenciement ,bien dissocier ce qui est imposable et non imposable ,ce qui est soumis à la CSG ,aux cotisations sociales.Ce qui relève de la faute inexcusable de l'employeur .
Donc assistance indispensable Bon courage .

Cordialement

Par **Medhy**, le **24/02/2024** à **23:06**

Bonsoir

Je vous remerci beaucoup mais dans ce contexte là malheureusement le syndicat ne me semble pas à la hauteur car c'est un ca bien particulier avec tout le respect que j'ai pour eux. Cependant j'ai trouver des avocats près à négocier si cela devait en arriver après un premier rdv ou j'écouterai le plus .

Merci

Cordialement