



## Convocation pour licenciement pour inaptitude : URGENT

Par **deuch6special**, le **24/10/2012** à **08:42**

Bonjour

Délégué du personnel dans une institution médico-sociale(sous CC66), je suis interpellé par une salariée qui a reçu, jeudi dernier, une convocation pour un licenciement pour inaptitude pour vendredi prochain (soit 9 jours avant la date) au siège de l'association à Marseille (soit 2h de route).

Cette salariée doit entrer à la retraite sitôt le licenciement prononcé. Elle m'a demandé de l'accompagner à cet entretien dirigé par la DRH et ce pour deux raisons :

- 1 - L'accompagner physiquement car en inaptitude, elle ne peut pas prendre le volant (traitement médicamenteux sous contraindication de conduite automobile)
- 2 - La soutenir face à une direction avec laquelle elle est en conflit pour d'autres raisons (dossier en Prud'homme).

ainsi, j'ai plusieurs questions à vous soumettre pour cette affaire :

- Salariée depuis 1989 en CDI, elle a signé quelques 18 CDD entre 1983 et 1989 (discontinus, certains à plein temps d'autres à temps partiel) ; Peut-on faire jouer l'ancienneté depuis le premier CDD, ou même en relevant l'ensemble des durées de CDD pour ajouter à la période de CDI (pour le calcul de la prime de licenciement) ?
  - Quel est la date de prise en compte du préavis de licenciement ?
  - En tant que D.P., je dois l'accompagner jusqu'à Marseille pour ce rendre à ce rendez vous ; Les heures d'accompagnements sont elles prises sur le temps de mandat ? Sinon, puis-je réclamer une rallonge d'heure car 4 heures de route (allé/retour Marseille), auxquelles se rajoutent le temps de la rencontre avec la DRH !
  - Le délai de prévenance est-il respecté pour une telle convocation (ne laissant pas le temps à la salariée de se protéger) ?
- > Lettre reçue le 18 octobre pour une convocation le 26 Octobre

Je vous remercie de vos réponses.

JC

Par **P.M.**, le **24/10/2012** à **09:15**

Bonjour,

La Cour de Cassation s'est déjà prononcée pour considérer que lorsqu'il y a une succession de CDD sans discontinuer avant l'embauche en CDI, l'ancienneté remonte au premier d'entre eux sachant qu'au niveau de l'indemnité de licenciement, les période à temps plein et à temps partiel doivent être prise en compte proportionnellement à chacune d'entre elles mais vous n'en êtes pas encore là au niveau de l'entretien préalable, cette position pouvant être soutenue ensuite lors du solde de tout compte...

Pas plus d'ailleurs pour le préavis de licenciement qui commence à première présentation de la lettre recommandée de licenciement par la poste...

Les temps pour vous rendre à l'entretien préalable, y assister et en revenir ne doit pas être déduit des heures de délégation et vos frais doivent vous être remboursés...

Même s'il doit être prévu suffisamment de temps pour que la salariée puisse préparer sa défense, le Code du travail prévoit un minimum de 5 jours ouvrables pleins entre la réception de la convocation et le jour où doit se dérouler l'entretien préalable qui a pour objet de recueillir les explications de la salariée et ainsi éventuellement d'éviter le licenciement...

Par **deuch6special**, le **24/10/2012 à 09:42**

... Merci infiniment pour ces réponses. Elles me sont précieuses...

Si vous connaissez les N° d'articles et jurisprudences permettant d'étayer ces propos, celà me permettrait d'arriver les mains pleines lors de cette visite !

Cordialement  
JC

Par **deuch6special**, le **24/10/2012 à 10:18**

... Aussi, je ne connais pas le mode de calcul d'une prime de licenciement pour inaptitude. est-ce que quelqu'un peut me renseigner ?

Merci  
JC

Par **P.M.**, le **24/10/2012 à 10:53**

- [Arrêt 05-43191 de la Cour de cassation](#) :

[citation] lorsque la relation contractuelle se poursuit à l'issue de plusieurs contrats à durée déterminée successifs, le salarié conserve l'ancienneté acquise au terme de chacun des contrats[/citation]

- [Art. L3123-13 du Code du Travail](#) :

[citation] L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise[/citation]

- [Art. L1232-2](#) :

[citation]L'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant toute décision, à un entretien préalable.

La convocation est effectuée par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre indique l'objet de la convocation.

**L'entretien préalable ne peut avoir lieu moins de cinq jours ouvrables après la présentation de la lettre recommandée ou la remise en main propre de la lettre de convocation**[/citation]

- [Arrêt 87-45259](#) :

[citation]Le droit, reconnu au salarié par l'article L. 122-14 du Code du travail, de se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement par un autre salarié de l'entreprise implique que ce dernier ne doit, du fait de l'assistance qu'il prêle, subir aucune perte de rémunération.[/citation]

- [Arrêt 98-42260](#) :

[citation]Attendu que Mme Z... a été convoquée par son employeur, la société Secap, à un entretien préalable au licenciement fixé au 27 août 1996 à Reims ; que M. X..., délégué syndical travaillant au siège social à Boulogne-Billancourt l'a assistée au cours de cet entretien, et a exposé des frais de déplacement dont le remboursement lui a été refusé par l'employeur ;

Attendu que, pour rejeter la demande de M. X..., le conseil de prud'hommes énonce essentiellement que si le salarié qui assiste un autre salarié ne doit subir aucune perte de rémunération, cette dernière notion ne peut intégrer les frais de déplacement, ajoutant que dès lors que la preuve n'est pas rapportée d'un usage imposant à l'employeur de tels remboursements, ce dernier ne peut y être condamné, et qu'aucune disposition légale ne met à sa charge des frais de déplacement qu'un délégué syndical peut engager dans l'utilisation de ses heures de délégation puisque M. X... a bien usé de sa qualité de délégué syndical pour assister Mme Z... et a passé ces heures consacrées à son assistance sur un crédit d'heures mensuelles ;

Attendu, cependant, que le droit reconnu au salarié par l'article L. 122-14 du Code du travail de se faire assister lors de l'entretien préalable au licenciement par un autre salarié de l'entreprise implique que ce dernier ne doit, du fait de l'assistance qu'il prêle, subir aucune perte de rémunération ;

Qu'en statuant comme il l'a fait, alors qu'il n'était pas contesté que M. X... avait exposé des frais de transport pour assister Mme Z..., et qu'à ce seul titre il devait en être remboursé, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé[/citation]

Pour le licenciement consécutif à une inaptitude consécutive à une maladie non professionnelle, j'attire votre attention sur l'[art. L1226-4](#) :

[citation]Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est néanmoins pris en compte pour le calcul

de l'indemnité mentionnée à l'article L. 1234-9. Par dérogation à l'article L. 1234-5, l'inexécution du préavis ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice.[/citation]

Si l'inaptitude n'est pas d'origine professionnelle, l'indemnité de licenciement légale reste la même et celle légale est de 1/5° de mois de salaire brut par année de présence + 2/15° à partir de la 10° année, mais celle prévue à la Convention Collective applicable peut être plus favorable...

Par **deuch6special**, le **24/10/2012** à **21:47**

... Merci beaucoup de tous ses renseignements... Ils me sont précieux pour ce cas, mais pour ma connaissance personnelle de ce type de situation. Encore merci

JC