



Licenciement abusifs et illégal

Par **mollusque**, le **02/06/2016** à **11:37**

Bonjour,

Faisant suite à une demande de reconnaissance de maladie professionnelle formulée début année 2015, une enquête administrative a été réalisée par un agent assermenté, à la demande de la CPAM. Cette enquête avait pour but de connaître les tâches que je réalisais dans l'entreprise.

Aux questions de l'enquêtrice j'ai répondu exercé X % de mon temps de travail à des tâches administratives et X % du temps de travail à des tâches de manutentions : conduite de camions, etc. Les employés questionnés ont répondu à peut près la même chose. Mon employeur a répondu que je ne faisais uniquement que des tâches administratives.

Aujourd'hui, suite à une inaptitude (déclaré par la médecine du travail) pour les travaux physiques, je suis licencié pour motif de ne plus pouvoir réaliser l'ensemble des tâches que je réalisais avant dans l'entreprise.

Je me posais la question si mon employeur du fait de son mensonge vis à vis de la CPAM et du licenciement qui me concerne, ce licenciement ne serait-il pas abusifs et illégal ?

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **02/06/2016** à **12:53**

Bonjour,

Déjà il faudrait connaître ce qu'a indiqué précisément le Médecin du Travail dans la décision d'inaptitude pour savoir si un emploi strictement administratif serait compatible car dans ce cas l'employeur pourrait avoir failli à son obligation de reclassement puisque apparemment, il dispose d'un poste...

Par **mollusque**, le **02/06/2016** à **13:53**

Bonjour,

La médecine du travail autorise la reprise d'un emploi strictement administratif mais plus de travaux physiques.

Mon employeur m'a effectivement fait une proposition de reclassement avec une diminution

conséquente des heures hebdomadaire soit de 40 H à 12 H 30.

Ces 12 H 30 est l'estimation que mon employeur à analyser pour les tâches administratives que je pourrais réaliser et ne plus faire de tâches « physiques »

Bien que le loi autorise l'employeur à une diminution à 24 H hebdomadaire maximum. Cela peut être diminuer à 12 H 30.à la demande de l'employé, se que je n'ai jamais demandé. Je pense que la procédure et les phases qui ont entraîné le licenciement sont respectés.

Mes questions en suspens sont

lors de l'enquête de la CPAM la contrevérité qu'a dit mon employeur en niant que je faisais des tâches physiques et qu'aujourd'hui le fait de ne plus faire de tâches physique sont décrites comme l'argument à mon licenciement.

Bien attendu je possède une copie de l'enquête de la CPAM qui justifie mes dires.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **02/06/2016** à **15:05**

Cela ne tient pas debout puisque s'il prétend que vous teniez déjà un poste strictement administratif à temps complet c'est qu'il en dispose d'un, d'autre part, il faudrait aussi savoir quelle était la qualification qui figurait au contrat de travail et sa description éventuelle et/ou sur une fiche de poste...

Il est important que vous ayez récupéré copie de l'enquête de la CPAM qui je pense relate aussi les déclarations de l'employeur...

Je ne me souviens plus si finalement la maladie professionnelle a été reconnue par la CPAM...

Par **mollusque**, le **02/06/2016** à **15:15**

La qualification qui figure sur le contrat de travail est Technicien ETAM niveau F sans description de poste.

Non la maladie professionnelle n'a pas été reconnue.

Cordialement

Par **P.M.**, le **02/06/2016** à **15:18**

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste pour envisager une contestation du licenciement, dossier en main...

Par **mollusque**, le **02/06/2016** à **15:38**

Merci pour vos conseils

Par **miyako**, le **02/06/2016** à **22:21**

bonsoir,

Le mieux pour vous ,c'est de prendre rendez vous avec un avocat gratuit de votre maison de la justice ou à la mairie si pas de maison de la justice ;avec tous les documents en votre possession .

C'est parfait que vous ayez pu récupérer le document CPAM.

Sauf à connaître mieux le dossier,à première vue l'employeur a commis une erreur qui pourrait justifier un licenciement abusif ,mais il y a aussi le contrat de travail à lire minutieusement,notamment dans la description des tâches à accomplir (fiche du poste) et appellation de la fonction mentionnée sur la fiche de paye.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **02/06/2016** à **22:44**

Ce n'est pas le mieux car les avocats assurent rarement des permanences dans les Maison de la Justice ou du Droit et votre affaire mérite mieux que ce genre de consultation d'ailleurs certains avocats accepteront de ne pas vous facture le premier rendez-vous, d'autre part des défenseurs syndicaux peuvent être aussi compétents...

Par **mollusque**, le **03/06/2016** à **06:53**

Bonjour,

les défenseurs syndicaux sont t'ils les prud'hommes?

Ou puis-je me renseigner aux près de syndicaux?

Mon ex-entreprise est petite actuellement 4 salariés nous n'avons jamais eux de syndicat n'y de délégués.

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **03/06/2016** à **08:18**

Bonjour,

Les défenseurs syndicaux sont indépendants des Conseillers prud'homaux...

Il existe des permanences syndicales en Union Départementale ou Locale, Bourse du Travail, Maison des Syndicats, s'ils ne peuvent pas gérer eux-mêmes votre dossier, ils pourraient éventuellement vous orienter vers un avocat avec qui ils ont des accords d'honoraires...

Par **miyako**, le **03/06/2016** à **12:51**

Bonjour,

Les défenseurs syndicaux peuvent également être conseillers prud'hommes ,à condition de ne pas plaider dans le même conseil.

Les conseillers prud'hommes tiennent les permanences des UD

Les conseillers du salarié tiennent également les permanences à tour de rôle.

Cependant,vu l'afflux des dossiers,la priorité de traitement va aux salariés syndiqués .On peut vous diriger vers des avocats spécialisés avec des honoraires négociés.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **03/06/2016** à **12:59**

C'est bien pourquoi il sont indépendants, il n'y a pas des permanences que dans les Unions Départementales mais également Locales, Bourse du travail, Maison des Syndicats et les Conseillers des Salariés n'y interviennent pas en tant que tel...

Pour le reste, il ne fait que reprendre des informations que j'ai déjà données sur ce forum mais rassurez-vous vous ne serez pas dirigée d'office et on ne fera que de vous suggérer des coordonnées d'avocats...