



Licenciement suite inaptitude pour danger immédiat

Par Naf Naf, le 28/01/2012 à 15:23

Bonjour,

Je suis cadre A salariée dans une structure médico-sociale depuis 20 ans. Suite à des problèmes de harcèlement par mon employeur, mes conditions de travail se sont dégradées depuis 2 ans, j'ai été victime d'un "burn out" avec dépression majeure réactionnelle. Le médecin du travail a constaté la dégradation de mon état, m'a soutenue et a émis à un avis d'inaptitude définitive au poste et à tout poste dans l'entreprise pour danger immédiat, procédure faite en une seule visite.

Après 15 jours, j'ai reçu de mon employeur une lettre de convocation pour entretien préalable de licenciement. Celui-ci a omis de mentionner le motif exact du licenciement, par contre il précise :

"Nous vous informons que nous envisageons une mesure de licenciement à votre égard. vous voudrez bien vous présenter le 04/02 à 12h00 pour un entretien (présidente + 2 administrateurs) pour vous en exposer les raisons et entendre vos explications..." Les personnes qui seront présentes sont celles qui me sont hostiles et ont été partie prenante du harcèlement dont j'ai fait l'objet. J'ai informé mon médecin et le médecin du travail que je redoutais de me retrouver face à ces trois personnes, même accompagnée d'un syndicaliste. Mes deux médecins m'ont conseillé de ne pas m'y rendre car la qualification de danger immédiat ne permet pas à l'employeur de demander des explications. Il me suffirait de le prévenir par courrier recommandé du fait que je ne m'y rendrai pas, à charge pour lui de m'expédier les documents devant absolument stipuler la notion de "danger immédiat" et de continuer la procédure.

J'ai appris par la suite que mon employeur essayait de requalifier le motif de licenciement pour faute grave afin d'éviter de me payer mes indemnités.

Pourriez-vous me faire part de votre expérience et me donner votre avis sur la meilleure option. Aurais-je quand-même intérêt à être présente même si cela me coûte énormément ? je crains de mal supporter leurs attaques ou de mal réagir.

Si je n'y vais pas quelles seront les conséquences? Je suis cadre A, j'ai un préavis de 3 mois que je ne peux pas effectuer, mon employeur doit-il me les payer ?

Sachant, que j'ai un certificat médical de mon médecin psychiatre qui explique bien la fragilité de mon état actuel et du risque vital que mon retour dans l'entreprise pourrait représenter.

Que dois-je écrire dans la lettre pour justifier de mon absence et lui demander de continuer la procédure?

Merci d'avance pour vos conseils. Cordialement,
NafNaf

Par **Paul PERUISSET**, le **28/01/2012** à **18:16**

Bonjour Naf Naf,

Je suppose que vous avez été déclarée inapte définitif à tout poste dans l'entreprise lors d'une visite médicale de reprise faite à la demande de l'employeur ?

Si c'est le cas, l'employeur n'a pas d'autre solution que de vous licencier pour inaptitude, car je suppose que vous étiez absente de l'entreprise depuis quelque temps et qu'il vous était alors impossible d'effectuer une faute grave.

D'après ce que vous dites, il serait effectivement plus sage de renoncer à vous présenter à cet entretien. Votre absence ne peut pas vous être reprochée, et ne constitue pas une faute.

Si votre inaptitude n'est pas reconnue d'origine professionnelle, le préavis ne vous sera pas rémunéré puisque vous ne pourrez pas l'effectuer (sauf disposition conventionnelle plus favorable que la loi).

Par correction, il vaut mieux prévenir l'employeur de votre absence et invoquer une impossibilité de vous y rendre pour raison d'état de santé.

Cordialement,
Paul PÉRUISSET

Par **P.M.**, le **28/01/2012** à **18:43**

Bonjour,

J'ajoute quelques précisions pour que vous puissiez prendre votre décision en connaissance de cause et ne pas invoquer des choses inexactes dans votre courrier éventuel...

Au niveau de la convocation à l'entretien préalable, l'employeur n'a pas à indiquer le motif du licenciement mais si vous avez eu un avis d'inaptitude avec danger immédiat comme vous l'indiquez, on peut penser que cela le serait...

Lors du dit entretien, l'employeur ne peut se faire assister que par une seule personne dans la mesure où vous-même le seriez, ce que je vous conseillerais si vous vous y rendiez de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Normalement, l'employeur ne pourrait se faire assister que par un autre membre du Personnel et si les administrateurs n'en sont pas, cela me semble très limité et encore une fois de toute façon, ça ne peut être que par une seule personne...

Si vous décidiez de ne pas vous y rendre, vous pourriez donc en plus ajouter le fait que dans la convocation l'employeur a indiqué qu'il serait assisté par deux personnes ce qui est contraire à la Jurisprudence bien établie...

Par **Naf Naf**, le **09/02/2012** à **09:42**

Bonjour,

Je reviens vers vous car j'ai vraiment besoin d'un conseil éclairé.

Depuis la dernière fois que je vous ai écrit, je suis toujours en attente de la lettre de licenciement. Le délai de un mois a été dépassé depuis le 5 février.

Cela dit, n'étant toujours pas licencié, je continuais d'utiliser ma boîte e mail professionnelle pour toutes mes correspondances professionnelles, notamment avec les membres du bureau. Hier soir, j'ai découvert que je ne pouvais plus avoir accès à ma boîte email, non seulement l'administrateur de l'interface a cassé mon mot de passe et a piraté ma boîte e mail, mais en plus, ils ont créé une nouvelle adresse en mon nom, à laquelle bien-sûr je n'ai pas accès non plus. Je trouve cela très grave, car cela, va leur permettre d'envoyer des messages de ma boîte en mon nom et ça leur permet d'intercepter toutes mes correspondances, notamment des messages de professionnels santé qui rentrent dans le cadre du secret professionnel. Je pense que cela a été fait dans le but de me nuire et d'essayer de trouver des failles pour me détruire.

Mon employeur a-t-il tous les droits?

A-t-il le droit d'accéder à ma boîte personnelle sans me prévenir? et me bloquer l'accès, Dois-je aller déposer plainte pour violation de courriers professionnels et confidentiels dans le cadre des soins de santé.

Merci de m'éclairer assez rapidement, car je me sens vraiment en danger.

Bien cordialement

Naf NAF

Par **P.M.**, le **09/02/2012** à **10:26**

Bonjour,

L'employeur doit donc reprendre le versement du salaire un mois après l'avis d'inaptitude puisqu'il ne vous a ni reclassé ni licencié dans ce délai...

La messagerie professionnelle ne vous appartient pas, il n'y aurait la correspondance privée que vous auriez placée dans un dossier spécifique facilement identifiable qui devrait être préservée...

En revanche vous pourriez mettre en garde l'employeur contre un usage abusif qu'il pourrait en faire et notamment par l'utilisation de votre patronyme ou d'informations confidentielles...

Par **P.M.**, le **16/07/2015** à **16:53**

Bonjour tout d'abord,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...