

Changement de date de fin de contrat après décision prud'homale

Par lham

Bonjour,

Lors de mon licenciement pour inaptitude mon employeur ne m'avait pas payé le préavis (ce qui est légal en cas d'inaptitude).

J'ai engagé une procédure aux prud'hommes pour divers motifs et les prud'hommes m'ont accordé 3 mois de préavis + indemnités pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Mon ex-employeur a fait une attestation pôle emploi rectificative sur laquelle il a modifié la date de fin de contrat (il a ajouté les 3 mois de préavis à la date réel de fin de contrat).

Alors que j'ai été licenciée en novembre 2015, il apparait donc maintenant que j'ai été licenciée en février 2016.

Sur le papier ça ne change pas grand chose mais pôle emploi me réclame maintenant de leur rembourser 3 mois d'allocations chômage.

Je comprends un peu le sens de leur demande mais quelque chose me dérange.

Je n'ai pas travaillé entre novembre 2015 et février 2016 et je ne faisais plus partie de la société.

Mon contrat s'est réellement terminé en novembre 2015. Je n'ai pas de fiche de paie pour la période fin novembre 2015 - début février 2016. J'ai une fiche de paie datée de septembre 2017 comportant toutes les sommes perçues suite à la décision des prud'hommes.

La conseillère Pole Emploi m'a avoué qu'elle trouve cela étrange de modifier la date de fin de contrat mais elle ne sait pas si mon employeur a fait une erreur ou s'il avait l'obligation de le faire.

Mon ex-employeur avait-il l'obligation de changer cette date ou est-ce une erreur de sa part ?

Je vous remercie pour les informations que vous pourrez m'apporter.

Par pmtedforum

Bonjour,

Si le licenciement reste pour inaptitude non professionnelle, la date du licenciement ne change pas, c'est celle de sa notification mais alors il faudrait connaître la raison pour laquelle le Conseil de Prud'Hommes vous accorde le paiement du préavis...

Par ailleurs, la feuille de paie même datée de septembre 2017 devrait mentionner les périodes auxquelles elle se rapporte...

Par lham

Bonjour,

Oui, le licenciement reste pour inaptitude non professionnelle.

Ni moi, ni mon ex employeur n'avons contesté ce motif et le conseil des prud'hommes n'a donc pas statué sur ce point.

Mon employeur s'était appuyé sur une décision de la cour de cassation qui indiquait que le préavis est dû au salarié en cas de manquement à l'obligation de reclassement. Le CPH a écrit dans le jugement "la société xxx n'a pas respecté son obligation de procéder à une recherche loyale de reclassement...".

Donc, le préavis est dû.

Mon avocat a fait référence à cette décision dans ces conclusions :

[i]<https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?idTexte=JURITEXT000007044833>

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de l'avoir condamné à payer au salarié des sommes à titre de préavis et au titre des congés payés afférents, alors, selon le moyen, que l'indemnité de préavis n'est pas due au salarié qui est dans

l'impossibilité de l'exécuter ; qu'en condamnant la société au paiement d'une indemnité de préavis et des congés payés tout en constatant que le salarié avait été déclaré inapte à reprendre son poste dans l'entreprise, la cour d'appel a violé les articles L. 122-6 et L. 122-24-4 du Code du travail ;

Mais attendu que si le salarié ne peut en principe prétendre au paiement d'une indemnité pour un préavis qu'il est dans l'impossibilité physique d'exécuter en raison d'une inaptitude à son emploi, cette indemnité est due au salarié dont le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse en raison du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude ; que la cour d'appel qui a retenu que l'employeur avait manqué à son obligation de reclassement, a légalement justifié sa décision ; que le moyen n'est pas fondé ;[i]

Ma fiche de paie indique "période 01/09/2017 - 30/09/2017" puis "Éléments de rémunération : Indemnité compensatrice de préavis" (+ congés payés relatifs à ces 3 mois).

Il n'y a nulle part la date de nov 2015 - fév 2016.

Qu'en pensez-vous ? Est-ce que l'employeur est tenu de décaler la date de fin de contrat ?

En écrivant cela je me rends compte que si la date de fin de contrat est décalée de 3 mois, l'indemnité de licenciement et l'intéressement devraient aussi être recalculés car cela me ferait 3 mois de travail en plus ! Bon, ce point n'est pas ma priorité... Je voudrais surtout être sûre de la date de fin de contrat que mon employeur doit porter sur l'attestation pour Pole Emploi.

Merci pour votre aide

Par chatoon

Bonjour lham,

Après avoir seulement lu votre premier message, je dois vous affirmer que tout est en règle. Vous n'avez donc pas à vous plaindre.

Par chatoon

Vous n'allez quand-même pas faire appel d'un jugement qui vous est à priori plus favorable que la loi. Il y aurait défaut d'intérêt si vous faisiez appel. L'appel serait donc irrecevable sur ce point du litige. Enfin, si le Conseil de prud'hommes a relevé que votre employeur n'avait pas satisfait à son obligation de rechercher un reclassement pour vous, l'indemnité de préavis est due même en cas de licenciement pour inaptitude.

Par chatoon

Sur le point de savoir si votre indemnité de licenciement doit être recalculée, je dis NON ! Car elle est due et calculée seulement à la date du licenciement, c'est à dire à la date de notification du licenciement.

Par lham

Je vous remercie de vos réponses @chatoon mais je ne me plains de rien, je m'interroge. Et comme je l'ai écrit, même pole emploi s'interroge !

Je n'ai jamais parlé de faire appel (d'autant plus que vous devinerez aisément que le délai d'appel est passé puisque mon employeur a versé les indemnités prud'hommales en septembre 2017 !) et le jugement n'est pas plus favorable que la loi, il respecte simplement la jurisprudence.

Ma question est seulement relative à l'attestation pole emploi.

Je m'interroge sur la date de fin de contrat.

Je suis licenciée depuis le mois de novembre 2015. Je n'ai pas été réembauchée pour ces 3 mois et on ne m'a pas refait de contrat. Comment la date de fin de contrat peut-elle être changée ?

Par lham

[citation]Sur le point de savoir si votre indemnité de licenciement doit être recalculée, je dis NON ! Car elle est due et calculée seulement à la date du licenciement, c'est à dire à la date de notification du licenciement.[/citation]

@chatoon, je pense que vous faites erreur.

Jetez un oeil ici (rubrique calcul de l'indemnité) : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F987>

[i]L'ancienneté est calculée [b]à partir du jour de la rupture du contrat, c'est-à-dire à la fin du préavis, même si celui-ci n'est pas exécuté[/b]. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.[/i]

Par chatoon

La règle concernant l'indemnité de licenciement a peut-être changée...

En ce qui concerne la date de fin de contrat ouvrez grand vos yeux et lisez l'article L1234-4 du Code du travail qui dispose que :

L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.

Par chatoon

Concernant l'indemnité de licenciement c'est bel et bien à la date du licenciement que l'on arrête le calcul de l'ancienneté et de l'indemnité. Revenez donc sur terre !

Par lham

[citation]La règle concernant l'indemnité de licenciement a peut-être changée... [/citation]
Je ne sais pas. Mais en 2007 il y a déjà eu des décisions de la cour de cassation qui allaient dans ce sens.

Par lham

[citation]Concernant l'indemnité de licenciement c'est bel et bien à la date du licenciement que l'on arrête le calcul de l'ancienneté et de l'indemnité. Revenez donc sur terre ![/citation]

Je fais l'effort de sourcer et citer les textes de loi. Pourriez-vous faire de même svp ?

Avez-vous une source qui contredit les textes de loi cités plus haut ?

Par chatoon

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 15 décembre 2010
N° de pourvoi: 09-40678
Non publié au bulletin Rejet

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président
SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Tiffreau et Corlay, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles 4 décembre 2008) statuant sur renvoi après cassation (Soc. 21 décembre 2006 n° 05-42.106) que M. X..., nommé président du directoire de la société Internet Télécom en décembre 2000 et titulaire d'un contrat de travail conclu le 8 janvier 2001 pour occuper les fonctions de directeur du service clientèle, a été licencié le 4 décembre 2001 par la société France Télécom venant aux droits de la précédente ;

Attendu que la société France Télécom fait grief à l'arrêt de la condamner à payer une somme au titre du solde de

l'indemnité contractuelle de licenciement, alors, selon le moyen, qu'il ressort des énonciations de l'arrêt attaqué "que les parties ont fixé à six mois de rémunération le montant de l'indemnité contractuelle de licenciement, en cas de rupture du contrat de travail intervenant dans la première année de services continus" ; qu'ainsi qu'elle le faisait valoir dans ses conclusions, "c'est à la date de rupture effective du contrat, donc au terme du préavis, qu'il importe de se placer pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement due au salarié, sauf disposition conventionnelle plus favorable ; qu'en l'espèce, M. X... a été embauché le 8 janvier 2001 et son préavis s'est terminé le 4 mars 2002, c'est-à-dire après 1 an, 1 mois et 27 jours d'exécution, soit au cours de la deuxième année d'activité. A ce titre, il ne saurait prétendre à l'attribution d'une indemnité contractuelle supérieure à trois mois de salaire" ; qu'en décidant, au contraire, "qu'ayant notifié la rupture du contrat de travail le 4 décembre 2001, soit au cours de l'exécution de la première année du contrat de travail conclu le 8 janvier 2001, elle doit verser une indemnité contractuelle de licenciement égale à six mois de salaire", la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu que si, pour déterminer le montant de l'indemnité de licenciement, l'ancienneté du salarié dans l'entreprise s'apprécie à la date d'expiration normale du délai-congé, qu'il soit ou non exécuté, le droit au bénéfice de cette indemnité naît, sauf clause expresse contraire, à la date de l'envoi de la lettre de licenciement ;

Et attendu qu'après avoir constaté que la société France Télécom avait notifié à M. X... son licenciement par lettre du 4 décembre 2001, soit au cours de l'exécution de la première année du contrat de travail, la cour d'appel en a exactement déduit que le salarié remplissait les conditions pour percevoir l'indemnité contractuelle de licenciement égale à six mois de salaire ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société France Télécom aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société France Télécom à payer à M. X... la somme de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze décembre deux mille dix.

Par Iham

[citation]En ce qui concerne la date de fin de contrat ouvrez grand vos yeux et lisez l'article L1234-4 du Code du travail qui dispose que :

L'inexécution du préavis de licenciement n'a pas pour conséquence d'avancer la date à laquelle le contrat prend fin.[/citation]

J'ai beau ouvrir grand mes yeux, je ne vois pas ce qu'il en est du report de la date à laquelle le contrat prend fin !

Dans mon cas, mon employeur n'a pas [b]avancé[/b] mais [b]repoussé[/b] la date de fin de contrat.

Pour rappel :

Licenciée en novembre 2015.

Après la décision des prud'hommes il a reporté la date de rupture du contrat de travail à février 2016.

Par chatoon

Je reconnais avoir eu tort sur la question de l'indemnité de licenciement.

Par chatoon

Il ne s'agit alors pas d'un défaut visuel mais intellectuel.

L'article pour lequel je vous demandais d'ouvrir grand les yeux est facile à interpréter, il suffit de rechercher réellement le sens à lui donner. C'est ce qu'on appelle une loi d'interprétation téléologique.

Par Iham

[citation]Il ne s'agit alors pas d'un défaut visuel mais intellectuel.

L'article pour lequel je vous demandais d'ouvrir grand les yeux est facile à interpréter, il suffit de rechercher réellement le sens à lui donner. C'est ce qu'on appelle une loi d'interprétation téléologique.[/citation]

Je ne sais pas qui vous êtes pour juger de mon niveau intellectuel ! C'est purement et simplement de la diffamation et je vous rappelle que l'amende pour diffamation publique est de 12 000 euros.

N'étant pas juriste/avocat... je lis très basiquement les textes de loi et ne suis pas en mesure de faire des interprétations théologiques. C'est pourquoi je prends des informations ici auprès de gens qui maîtrisent mieux la chose que moi. Puisque vous semblez méconnaître les textes de loi et que vous me manquez de respect, je ne serais pas blessée si vous preniez la décision de ne plus répondre à ce post afin d'éviter de me donner de mauvaises informations. Merci

Par chatoon

lham, encore une fois vous vous méprenez ... je vous laisse avec vos interprétations délirantes.

Par lham

[citation] je vous laisse avec vos interprétations délirantes[/citation]
Je vous en remercie !

Par pmtedforum

Bonjour,

Je vous conseillerais de ne pas croire ce qui vous est dit avec un ton agressif par un incompetent grossier...

Dans le cas particulier du licenciement pour inaptitude, la rupture du contrat de travail est à la date de sa notification et l'indemnité équivalente au préavis ne la repousse pas...

On peut se référer :

- à
l'[url=https://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do;jsessionid=F7B657394B5FDBD076568275AB542808.tplgfr33s_2?idArticle=LEGIARTI000025560071&cidTexte=LEGITEXT000006072050&dateTexte=20180112]art. L1226-4 du Code du Travail[/url] :

[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.

[b]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.[/b]

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

- par assimilation, à
l'[url=https://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000007043162&fastReqlId=1708128541&fastPos=1]Arrêt 97-15328 de la Cour de Cassation[/url] :

[citation]L'indemnité prévue à l'article L. 122-32-6 du Code du travail au paiement de laquelle l'employeur est tenu en cas de rupture du contrat de travail d'un salarié déclaré par le médecin du Travail inapte à son emploi en conséquence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et dont le montant est égal à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 122-8 du Code du travail, n'a pas la nature d'une indemnité de préavis et le paiement de cette indemnité par l'employeur n'a pas pour effet de reculer la date de la cessation du contrat de travail. Il en résulte qu'une cour d'appel décide exactement que la date de la cessation des effets du contrat de travail doit être celle de la notification du licenciement et non celle d'achèvement d'un préavis que le salarié, licencié au motif de son inaptitude consécutive à un accident du travail, ne pouvait exécuter.[/citation]

Par lham

Bonjour,

Merci beaucoup pour votre aide pmtedforum !

Si j'ai tout compris, je dois demander à mon ex-employeur de remettre la date de fin de contrat à la date de la notification (11/2015) en m'appuyant sur ceci :

- l'article L1226-4 indique : "En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement."

- après le jugement des prud'hommes, la nature du licenciement n'a pas changée. C'est toujours un licenciement pour inaptitude. L'article L1226-4 s'applique donc à mon cas. Il n'y avait donc pas de raison de repousser la date de fin de contrat de 3 mois.

Est-ce bien cela ?

L'arrêt de la Cour de Cassation me gêne un peu car il concerne une salariée licenciée pour inaptitude liée à une maladie ou accident professionnel. Dans son cas, l'indemnité de rupture n'est pas considérée comme un préavis.

Par contre, dans mon cas, l'équivalent de 3 mois de salaire sont bien désignés comme "indemnité compensatrice de préavis" sur la décision des prud'hommes.

Il vaut peut-être mieux que j'évite d'y faire référence pour éviter toute discussion.

Merci

Par pmtedforum

C'est effectivement à mon avis ce qui devrait être que la date de rupture soit maintenue...

Par lham

Je vous remercie encore pour vos réponses.

Par chatoon

Bonjour,

Cet illustre harceleur (pmtedforum) croit peut-être trouver le moyen de m'insulter à chaque fois que j'interviens sur ce forum. Les sanctions sont en droit de tomber à son encontre.

Au surplus, les règles comparées qu'il invoque à l'appui de ses derniers messages concernent un tout autre objet que le préavis qui est dû en cas d'absence de reclassement à la suite d'un licenciement pour inaptitude.

Par pmtedforum

Bonjour,

Il suffit de lire ne serait-ce que ce sujet pour constater qui insulte sur ce forum et même jusqu'à des internautes qui viennent chercher de l'aide...

Ce n'est pas de ma faute si à chaque fois qu'il intervient c'est pour raconter n'importe quoi avec une grande incompetence et grossièreté...

Les règles que j'invoque concerne la date de la rupture du contrat de travail en cas d'inaptitude et j'ai bien pris soin de demander si le Conseil de Prud'Hommes avait modifié le motif de la rupture qui bien sûr ne l'est pas même en absence de proposition de reclassement suffisante...

Par lham

@chatoon, a votre place j'évitais de la ramener pour éviter de me ridiculiser un peu plus !

Vos réponses sont erronées et sans aucune source (sauf des sources qui n'ont rien à voir avec le sujet. Cf l'article du code du travail que vous nous sortez mais qui ne concerne pas les licenciements pour inaptitude).

Vous vous prenez pour un dictateur ou un roi de l'arbitraire en nous balançant uniquement votre avis sans aucun argument juridique fondé.

Vous m'imaginez écrire à mon employeur : "d'après le celebre chatoon bla bla bla... , vous devez donc exécuter ce que dit chatoon !".

Vous n'êtes ni roi ni dictateur mais votre attitude ressemble au rôle du bouffon du roi. C'est chouette, vous amusez la cour !

Je pourrais continuer sur vos délires : vous dites que je veux faire appel alors que je n'en ai jamais parlé et que n'importe qui un peu au fait des lois et procédures prud'homme sait que je ne peux plus faire appel, vous dites que le jugement est plus favorable que la loi (non, il respecte strictement la loi), vous jugez de mes compétences intellectuelles

(interrogez les psychiatres, il n'y a que ceux qui sont déficients qui prennent les autres pour des déficients...), vous croyez pouvoir refaire à votre sauce le code du travail et me demandez de retomber sur terre mais c'est vous qui plannez complètement !

Sur ce, je vous conseille de revoir vos codes et la jurisprudence si vous voulez être utile.

Par chatoon

Le message posté le 12 janvier 2018 à 21h12 par pmtedforum ne tient absolument pas la route, puisque l'article L122-32-6 du Code du travail n'était pas applicable lorsque l'employeur n'avait pas rempli son obligation de rechercher une possibilité de reclassement, ce qui semble également être votre cas @lham.

En effet, dès lors que, avant le licenciement, l'employeur a omis de rechercher une possibilité de reclassement du salarié déclaré inapte, le juge doit estimer que le licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse et qu'il ouvre droit à une indemnité compensatrice de préavis si celui-ci n'a pas été effectué.

Vous allez raquer jusqu'au dernier centime lham. Pôle emploi va vous sucrer vos droits et vous allez finir par pleurer sur une chaise chez vous en présence de vos seuls biens rudimentaires, après les saisies dont vous allez faire l'objet.

Par Seraphine

" @chatoon, a votre place j'éviterais de la ramener pour éviter de me ridiculiser un peu plus ! " Félicitations pour avoir cerné aussi rapidement le phénomène (mais étais-ce si difficile ?)

L'indemnité compensatrice de préavis prolonge le délai de carence et donc il est normal que Pôle emploi face des ajustements.

Les textes de Pôle emploi visent le cas du salarié qui n'a pas effectué son préavis volontairement. Il devra attendre la fin du préavis pour être indemnisé puisqu'il a volontairement recherché à ne pas être payé. dans le cas d'une inaptitude non pro je ne souviens plus.

C'est normal aussi que la date de fin soit décalée.

Par chatoon

Il est certain qu'avec deux messages postés, on ne peut pas dire que l'on ait fait ses preuves.

Toutefois, comme je suis quelqu'un de fairplay je dois reconnaître que j'avais dès le début pensé au délai de carence qui est reporté en tenant compte des indemnités résultant de l'application d'une disposition légale et au titre de la rupture.

Mais je vous attends de pied ferme Seraphine pour que vous me disiez en face que je suis ridicule.

Par lham

[citation]Vous allez raquer jusqu'au dernier centime lham. Pôle emploi va vous sucrer vos droits et vous allez finir par pleurer sur une chaise chez vous en présence de vos seuls biens rudimentaires, après les saisies dont vous allez faire l'objet.[/citation]

Ça vous fait jouir d'imaginer les autres dans la merde ? Rangez votre sourire et retournez vous instruire et vous mettre à niveau !

Le préavis ne ferait que décaler la période d'indemnisation. Donc au lieu d'avoir des alloc jusqu'à fin février j'en aurais jusqu'à fin mai. Vu la vitesse à laquelle ils vont pour traiter les dossiers, j'aurai perçu 27 mois d'allocations au lieu de 24 mois quand ils auront enfin enclenché la procédure de remboursement.

Comme me la dit la conseillère pole emploi, c'est pole emploi qui sera perdant car une fois que je n'aurai plus d'alloc il ne sera pas compliqué d'obtenir un effacement de la dette (merci à ma conseillère de m'avoir rassurée sur ce point).

Vous n'étiez pas au courant que ça se passait comme cela ???

Par pmtedforum

Je ne peux pas contribuer comme je le voudrais ce jour au forum mais je le ferai normalement dès demain...

Les dernières dispositions légales ont été prises pour tenir compte de la Jurisprudence que j'ai citée...

Je rappelle que lorsque le préavis n'est pas effectué suite à une inaptitude ce n'est pas par la volonté ni du salarié. ni de l'employeur mais en raison de celle-ci et que donc lorsqu'une indemnité équivalente est versée fut-ce par décision de Justice, elle ne devrait pas générer un différé d'indemnisation par Pôle Emploi en tout cas c'est l'argumentation juridique qui me semble à défendre...

Par Iham

[citation]Je rappelle que lorsque le préavis n'est pas effectué suite à une inaptitude ce n'est pas par la volonté ni du salarié. ni de l'employeur mais en raison de celle-ci et que donc lorsqu'une indemnité équivalente est versée fut-ce par décision de Justice, elle ne devrait pas générer un différé d'indemnisation par Pôle Emploi en tout cas c'est l'argumentation juridique qui me semble à défendre...[/citation]

Merci pour vos précisions. Profitez de votre week-end !

Je pense qu'il faut aussi garder en tête le point que nous avons vu plus haut : le juge n'a pas requalifié le motif du licenciement et n'a pas annulé l'inaptitude. Je reste donc dans la catégorie "licenciée pour inaptitude". Mon employeur ne peut donc pas de son propre chef décider d'appliquer d'autres dispositions que celles prévues en cas d'inaptitude (sauf si jurisprudence contraire...).

Je confie la recherche de jurisprudence à chatoon [smile3] (pour lui permettre de s'imprégner et de découvrir ce qu'est le droit français et les décisions des différentes juridictions. Merci chatoon [smile4] c'est l'occasion de vous rendre utile et de redorer votre image) [smile4]

Par Seraphine

Je ne partage pas ton avis Pierre.

Iham a été licenciée pour inaptitude d'origine non pro et le licenciement a été déclaré sans cause réelle et sérieuse. C'est pour cela que l'indemnité de préavis est due ainsi que des DI pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La jurisprudence que tu as citée concerne l'inaptitude d'origine professionnelle.

Le licenciement étant sans cause ben il ne s'agit plus d'un licenciement pour inaptitude même si le juge ne l'a pas expressément motivé.

La jurisprudence Chatoon, elle est à la cour d'appel d'Angers, 3 décisions du 16 février 2016, Chatoon n'a pas besoin de venir sur les forums pour se ridiculiser.

Par Iham

Bonjour Seraphine.

Merci pour votre contribution.

Pouvez-vous m'indiquer à quelle décision vous faites référence, svp ?

J'ai trouvé toutes ces décisions mais je n'ai pas trouvé ce que vous avez écrit (Le licenciement étant sans cause ben il ne s'agit plus d'un licenciement pour inaptitude même si le juge ne l'a pas expressément motivé.) :

Cour d'appel d'Angers, 16 février 2016, 13/00467

Cour d'appel d'Angers, 16 février 2016, 14/02194

Cour d'appel d'Angers, 16 février 2016, 13/02164

Cour d'appel d'Angers, 16 février 2016, 13/02888

Cour d'appel d'Angers, 16 février 2016, 13/01506

Cour d'appel d'Angers, 16 février 2016, 13/03103

Cour d'appel d'Angers, 16 février 2016, 13/03060

Merci

Par Seraphine

Bonjour Iham, je me suis mal exprimée, la pique était envers Chatoon.

Si un licenciement n'a pas de cause réelle et sérieuse c'est qu'il n'est pas justifié ni par une faute ni par une inaptitude ni pour motif économique ni autre.

Vous n'avez pas été licenciée pour inaptitude puisque le juge a dit que ce n'était pas le motif du licenciement.

Par pmtedforum

Il conviendrait en tout cas de ne pas faire dire au Juge ce qu'il n'a pas dit..

D'autre part, dans mon précédent message, je ne me suis pas prononcé sur le réel motif du licenciement mais qu'il soit fondé ou pas, il me paraît évident que le salarié était dans l'impossibilité d'effectuer le préavis du fait de l'inaptitude et que donc c'est indépendant de sa volonté...

C'est en cela que ça rejoint le principe énoncé par la Cour de Cassation que le licenciement ait un caractère professionnel ou pas ou même qu'il soit sans cause réelle et sérieuse...