



Aux prud'homme suite au non paiements des indemnité de sécu

Par **Karyn**, le **09/07/2009** à **19:09**

Bonjour,

Je vais essayer de résumer la situation.

Employée dans un cabinet immobilier au service location, j'ai été agressée en janvier lors d'un état des lieux. Après une ITT de 1 jour j'ai été en arrêt maladie. Mon employeur a demandé le maintien de salaire, mais ne m'a reversé qu'une partie des indemnités de sécu. JE suis allée voir la sécu qui m'a dit que c'était du ressort des prud'hommes. J'y suis allée et on m'a dit d'aller à la bourse du travail. La dame que j'ai vue m'a dit que son mari était avocat, et donc je me suis adressée à lui, avec tous mes documents.

Il a déposé une plainte auprès des prud'hommes pour demander le paiement de mes indemnités, un premier chèque de mon employeur a été fait, ça fait peur! aux environ du mois de mars. Puis plus rien, il a reçu de nouvelles indemnités de la sécu mais les a gardées.

Pendant ce temps mon avocat me dit de prendre RDV avec la médecine du travail pour me faire déclarer inapte, en même temps il fait une requête aux prud'homme pour demander un licenciement aux torts de l'employeur.

La médecine du travail me déclare inapte à reprendre mon poste après 2 visites.

Mais, il m'a été dit à la médecine du travail que je ne devais plus être en arrêt pour ces rendez-vous, le temps d'avoir le rendez-vous, 1 mois s'écoule donc sans revenu, plus les indemnités d'Avril non payées. Après cette décision, comme j'explique à l'avocat que cela devient difficile n'ayant plus aucun revenu, il me dit de me remettre en arrêt maladie, mais là, la sécu ne me verse rien, ni à mon employeur à priori.

Au niveau des Prud'homme, une conciliation a eu lieu, ayant eu un 1er chèque mon avocat a juste dit que c'était en bonne voie, le dossier a donc été classé!! or je n'ai pas eu la totalité des indemnités dûes, et mon employeur même pas une tape sur les fesses!

Et comme j'ai été déclarée inapte, l'employeur peut entamer une procédure de licenciement pour non possibilité de reclassement, toute classique! Ou est le licenciement aux torts de l'employeur?

J'essaie de joindre mon avocat, et comme par hasard, rien messagerie pleine!!!!!!!!!!!!!!!

Je suis sans revenu depuis le mois d'avril, un futur "ex" patron voleur, et c'est moi qui suis dans les ennuis!

Je ne sais plus que faire ni vers qui me tourner!

Par **Cornil**, le **11/07/2009** à **23:11**

Bonsoir "karyn"

Cela n'existe pas, le "classement sans suite " de dossier aux prud'hommes en conciliation. Au pire (rare) elle a été été "renvoyée à plus tard" pour attendre la suite
Ton affaire suit donc normalement son cours. Ou attend qu'on la relance.
Le licenciement pour inaptitude, ultérieur à l'instance en cours, ne remet pas en cause le fondement de la procédure initiale pour rupture du fait de l'employeur.
Tu peux envisager de changer d'avocat!
Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est facultatif!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **Karyn**, le **15/07/2009 à 16:05**

Bonjour,

Je n'avais pas le papier sous les yeux lorsque j'ai fait mon post, voilà ce qu'il est écrit :

Le conseil des prud'hommes constate qu'à l'audience de ce jour le demandeur sollicite la radiation, un règlement étant intervenu, ordonne en conséquence la radiation de l'affaire et son retrait du rang des affaires en cours.

Or il n'y a eu qu'une partie de payée, moi je n'ai rien demandé.

J'ai également reçu la lettre de licenciement de mon employeur qui dit que je dois respecter le préavis mais qu'il n'a pas à me payer car étant inapte je ne peux travailler.

Ce qui fait qu'il va encore économiser 2 mois sur mon dos.

Mais je n'ai jamais eu de CDI écrit, je suppose que ça ne change rien??

Mon avocat ne répond toujours pas, je veux bien en changer mais après 3 mois sans salaire, je ne sais pas qui va accepter sans argent???????

Je suis perdue là!

Par **Cornil**, le **15/07/2009 à 16:54**

Bonsoir Karyn

Tu me réponds sur un ton légèrement agressif.

Je ne suis quand même pas responsable de ce qui t'arrive.

Et je ne suis pas non plus l'enchanteur Merlin pour te trouver des solutions miracles.

Ton dossier est donc radié, à ta demande sans doute faite en ton nom par ton avocat. Mais

radiation ne signifie pas qu'il n'existe plus. Tu peux le réactiver à tout moment, si tu le souhaites. la procédure reprendra en l'état existant à la radiation.

Je le répète: si tu as des éléments pour prouver la rétention d'IJ par l'employeur, il est toujours possible de faire constater une rupture à ses torts, le licenciement pour inaptitude ultérieur n'y change rien.

Tu peux toujours chercher un avocat qui accepte de prendre ton affaire sans provision à verser, mais avec un pourcentage sur les sommes récupérées. Cela existe, il vaut mieux pour cela exiger une "convention d'honoraires" signée. Tu peux aussi aller voir un syndicat de ton choix (nombreux sont ceux qui tiennent des permanences juridiques ouvertes pour un conseil aux non-adhérents) , qui étudiera ton dossier, vérifiera si tu as droit à l'aide judiciaire (apporter des justificatifs de revenus du foyer) , t'orienter selon les cas vers un avocat ou prendre en charge directement ta défense (là on te demandera d'adhérer, normal!) .

Pour le préavis en cas d'inaptitude, malheureusement ta situation est "normale", au sens que c'est ce qui se passe couramment (cela me paraît aberrant ce "vrai-faux préavis" , mais ce n'est pas moi qui fais la loi ni la jurisprudence). Selon des messages postés sur d'autres forums, les ASSEDIC auraient reçu dans ce cas la consigne d'accepter une indemnisation provisoire à valider définitivement ensuite avec l'attestation ASSEDIC de l'employeur (remise en fin de "préavis"). Mais je n'ai vu aucun texte à ce sujet. Tu peux toujours essayer, avec la lettre de licenciement précisant ce préavis non payé et tous tes bulletins de salaire sur les 15 mois derniers.

Bon courage et bonne chance.

Ps: non l'absence de contrat écrit n'a aucune importance. Il n'est pas obligatoire pour un CDI temps plein.

Par **Karyn**, le **15/07/2009** à **18:31**

re bonjour,

Désolée, le ton agressif n'était pas volontaire!!je suis stressée et te remercie pour toutes tes informations, je vais demander à un autre avocat en lui expliquant tout et demain je vais retourner à la bourse du travail voir un syndic.

Je te remercie encore

Par **Karyn**, le **18/07/2009** à **14:15**

Bonjour,

N'ayant pas encore obtenu de réponses, j'abuse un peu de vos compétences et connaissances si cela est possible.

J'essaie de voir sur internet mais je ne trouve pas.

Etant incapable d'effectuer le préavis suite à la décision de la médecine du travail, suis-je obligée de l'exécuter? c'est à dire, mon employeur doit-il attendre les 2 mois pour me fournir les documents concluant le licenciement, et ce sans rémunération?

Je ne suis pas sûre de bien m'expliquer!!!

Mais étant donné qu'il n'a pour objectif que de m'enquiquiner, n'y a-t-il pas une solution?
Merci encore de vos lumières

Par **Cornil**, le **18/07/2009** à **15:39**

Bonjour Karyn

Mais je t'ai déjà répondu sur le préavis!

Non, bien sûr tu n'es pas obligée d'exécuter le préavis, l'employeur n'a pas le droit d'ailleurs de te faire travailler.

Mais il n'est obligé de te rémunérer.

Le préavis ne disparaît pas pour autant, et l'employeur, s'il n'y est bien sûr pas obligé, PEUT attendre la fin de ce "vrai-faux préavis" pour régler le solde de tout compte et délivrer documents de rupture car la fin du contrat de travail se situe à la fin de celui-ci.

Tu peux tenter une inscription ASSEDIC avec la lettre de licenciement mentionnant le préavis non rémunéré et tous tes bulletins de salaire sur les 18 derniers mois.

Relis mon message précédent, et tu verras que TOUT ce que je répète maintenant était déjà indiqué.

A quoi cela sert-il donc que "Cornil se décarcasse"?

Par **Karyn**, le **20/07/2009** à **14:38**

Merci encore pour ces informations en double! décidément je m'emèle les pinceaux.

J'ai vu un second avocat qui m'a dit qu'au stade où en étaient les choses, il n'y avait pas grand chose à faire, et comme tu me l'as dit attendre la fin du préavis!!

Je suis allée voir les Assedics qui m'ont répondu d'essayer l'inscription, par téléphone, car du fait de mon préavis ils ne peuvent m'inscrire comme demandeur d'emploi.

Donc voilà, je crois que j'ai fait le tour, je suis déçue, je pensais que la malhonnêteté de mon employeur serait punie, mais c'est plutôt moi!! Je ne demandais pas à avoir des dommages et intérêts, mais pas de perdre plusieurs mois de salaire et être coincée 2 mois de plus!

Enfin merci encore pour ton aide, bon courage à tous ceux qui ont des soucis dans le travail!

PS : une question un peu technique, si vous ne pouvez répondre, pas de problème, je suis un peu casse-pied! Mon entreprise (employeur) est une SARL appartenant à un groupe d'intérêt économique (grande enseigne de l'immobilier) savez-vous si dans sa recherche de reclassement il doit chercher également dans le groupe, même s'il s'agit d'un groupement de SARL indépendantes? l'avocat que j'ai vu gracieusement, m'a suggéré ceci et m'a dit qu'il ferait des recherches s'il en a le temps avant ses congés, avez-vous une idée sur la question?

Par **Cornil**, le **20/07/2009** à **15:17**

Bonjour Karyn

"Attendre la fin du préavis" , au sens ne pas pouvoir juridiquement, en l'état actuel de la

jurisprudence , exiger le paiement de celui-ci ou la remise immédiate des documents de rupture, soit. Mais je te rappelle une nouvelle fois que ta procédure pour rupture du fait de l'employeur peut être réactivée, et que si tu obtiens satisfaction, les effets du licenciement ultérieur à la faute de l'employeur seront effacés si bien sûr tu prends soin de demander et obtiens que la rupture, alors qualifiée de licenciement sans cause réelle et sérieuse soit fixée à la date de ton introduction initiale d'instance.

Quant à la notion de groupe en cas de sociétés indépendantes, un arrêt récent de la Cour de Cassation (24 juin 2009, N° de pourvoi : 07-45.656) vient de préciser que le fait que les sociétés soient ne suffit pas à les exclure d'un groupe dès lors que les sociétés indépendantes font état publiquement de l'appartenance à ce groupe, développent des outils de communication communs ou SURTOUT ont dans le passé effectué des permutations de personnel entre elles.