



Possibilité de licenciement

Par **framboisette**, le **05/07/2014** à **18:30**

Bonjour,

Nous avons embauché une personne en CDD (du 14/04/14 au 13/09/14) pour accroissement temporaire d'activité. Elle a commencé son travail le 14/04/2014 comme convenu ; depuis, elle nous a demandé une journée pour cause de santé, ensuite elle nous a fourni un certificat de son médecin spécifiant qu'elle ne pouvait pas porter de charges lourdes pendant 90 jours sans toutefois en donner le motif. Et pour finir, ce matin, elle nous a téléphoné pour nous annoncer qu'elle avait mal à la tête, et qu'elle aimerait rentrer chez elle.

Si nous l'avons embauchée, c'est que nous avons un surcroît de travail, puisque nous faisons la saison estivale. Nous sommes donc dans l'incapacité de lui demander le travail pour lequel elle a été embauchée ; ce qui est une grosse entrave pour nous. Dans ce cas, avons-nous la possibilité de rompre le contrat, et d'embaucher une autre personne compétente ? Dans l'affirmative, quelle est la procédure à suivre ? Et enfin, quel genre d'indemnités devons-nous lui verser ?

Nous vous remercions par avance de l'aide que vous pourrez nous apporter.

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/07/2014** à **10:31**

Bonjour,

Si vous avez respecté la législation, vous avez dû lui faire passer une visite d'embauche pendant la période d'essai s'il y en a une au CDD ou avant sinon et c'est le Médecin du Travail qui peut apporter des restrictions à son aptitude ou décider éventuellement d'une inaptitude au poste occupé...

La rupture du CDD n'est possible en l'occurrence que pour faute grave et ce n'est pas le cas si les absences sont justifiées notamment par un certificat médical ou un arrêt de travail...

Par **framboisette**, le **06/07/2014** à **14:11**

Merci pour votre réponse. Voici quelques précisions concernant notre cas. Nous venons de recevoir une convocation pour visite médicale qui est fixée au 15 Juillet 2014 par la Médecine du Travail de la MSA. Quant aux absences, et pour ce qui est de la 1ère, aucun justificatif ne nous a été fourni. Pour l'interdiction de port de charges lourdes, elle nous a fourni un document de son médecin traitant (Est-il vraiment habilité à le faire ?). Enfin, pour son départ inopiné de son poste de travail samedi matin, nous attendons un justificatif. Jusqu'alors,

aucun arrêt de travail ne nous a été fourni. Que peut-on faire dans un tel cas ?
Merci de votre réponse.
Cordialement

Par **P.M.**, le **06/07/2014** à **15:22**

Comme je vous l'ai indiqué, seul le Médecin du Travail peut valablement décider de restrictions(s) à l'aptitude ou d'une inaptitude même si la personne se rend à la visite médicale obligatoire d'embauche avec un certificat médical de son médecin traitant laquelle visite doit normalement être organisée par l'employeur au plus tard avant le terme de la période d'essai lorsqu'il y en a une...

Si elle ne vous justifie pas de ses absences, vous pourriez envisager de la convoquer à un entretien préalable à sanction dans le cadre de la procédure disciplinaire au cours duquel elle pourrait se faire assister par une autre personne de l'entreprise y compris un Représentant du Personnel, s'il y en a et ensuite décider suivant ses explications si cela constitue une faute grave pour rompre le CDD mais il semble que si cela ne se reproduit pas, le motif serait susceptible d'être contesté...

Par **framboisette**, le **06/07/2014** à **17:27**

Dans notre cas, on peut considérer que son certificat médical n'est pas valable, puisque établi par son simple médecin traitant ? Pouvons-nous alors rompre son contrat sur ce prétexte ?

Existe t'il une lettre type (licenciement à l'amiable) pouvant nous servir à ce sujet ?

Je reviens sur le cas de la visite médicale ; c'est la MSA (agriculture) qui convoque, à son initiative, et en fonction de son planning, les employés. Je ne suis absolument pas décideur dans ce cas là.

Nous sommes une exploitation individuelle, et par conséquent, nous n'avons pas de Représentant du Personnel.

Merci encore une fois pour votre aide.

Par **P.M.**, le **06/07/2014** à **17:58**

Puisque c'est seulement le Médecin du Travail qui peut prendre une telle décision, il me semble que la déduction que vous pouvez avoir coule de source...

Mais, vous n'allez quand même pas rompre le contrat de travail sous ce prétexte alors que vous n'avez même pas fait passer la visite d'embauche dans les délais légaux et que si elle voulait vous alerter, la personne n'avait pas d'autre solution que de faire établir un certificat médical par son médecin traitant...

C'est l'employeur qui reste responsable du passage de la visite médicale d'embauche dans les délais et il ne peut pas se décharger sur l'organisme qu'il a choisi ou alors, il fallait qu'il retarde l'embauche en tout cas vous voyez bien que le fait qu'elle n'ait pas eu lieu dans les délais vous embarrasse pour rompre le CDD...