



Non visite reprise après. Arret, prise d acte de rupture du contrat par salarie

Par **SanDC**, le **17/08/2020** à **10:52**

Bonjour,

Travaillant ds 2 établissements pr une meme ass, j ai été en tps thérapeutique du 8 dec 19 au 8 juill 20, positionnée sur une des 2 structures.

Le 13 juillet (ayant posé un congé accepté pour le 10) je me présente au travail et mon directeur me dit que je ne peux revenir et suis prie de rentrer chez moi.

J avais informé de ma situation et retour en mai puis en juin.

Je n ai donc pas repris le travail puisque fermeture le 18juill et CP et n ai non plus été convoquée pr visite médicale de reprise. D ailleurs, depuis sept on m a demandé de ne plus aller à la médecine du travail de la structure où mon contrat comporte un temps de travail inférieur par rapport à l autre, ce qui est compliqué puisque mon tps part thérapeutique est souvent appliqué sur cette dernière.

La rentree est le 24 août. Mon employeur m a écrit par mail, suite à mon courrier de prendre rdv pr récupérer des affaires persos suite au déménagement de mon bureau et enlèvement complet des meubles, livres, docs...de mon bureau en mai.

Que dois-je ou puis -je faire?Puis-je invoquer la rupture de contrat et comment?J ai lu que cela entraînerait un licenciement sans cause réelle et sérieuse; comment cela se met il en place?à l initiative de l employeur ou peut être demandé par salarié ?

Qu en est il des préjudices subis car cela est très violent tant pour le bureau (que j occupe seule depuis 17ans) qui a été vidé entièrement et réaménagé avec mobilier et affaires de ma collegue que la non reprise du travail entre le 10 et la 18juill et sans perspective de reprise au 24 août en lien avec mail reçu en plus de l invitation de retour à domicile mon jour de reprise dont l etablissement avait été prévenu 2 mois avant.

Merci de votre réponse et aide. Cordialement

SanDC

Par **P.M.**, le **17/08/2020** à **11:12**

Bonjour,

Votre exposé n'est pas simple à comprendre et vous n'indiquez pas pour quelle raison vous voudriez prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur par lettre recommandée avec AR...

En tout cas, celle-ci n'entraîne pas systématiquement les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse puisque c'est au Conseil de Prud'Hommes d'en décider suite à la saisine de la salariée et il peut aussi considérer que la faute de l'employeur n'est pas suffisante pour empêcher la poursuite du contrat de travail, que cela s'analyse comme une démission (sans respect du préavis...

Vous n'indiquez pas si l'employeur vous a confirmé par écrit que vous ne pouviez pas reprendre le travail entre le 13 et le 18 juillet où si vous lui avez envoyé une lettre recommandée avec AR pour relater son refus et d'autre part, si vous avez été payée pendant cette période...

Vous n'indiquez pas plus ce qui empêcherait la reprise du travail le 24 août....

Par **SanDC**, le **17/08/2020** à **12:19**

Bonjour

Effectivement par écrit c'est complexe à exposer.

L'employeur se basant sur un document de suivi médical du temps thérapeutique établi le 30 juin (médecine du travail de l'autre site de l'asso où j'exerce et seule médecine du travail consultée en lien avec contrat plus important.

On m'a demandé de ne plus aller à médecine du travail du site dont je parle pr reprise car tps de travail moindre)

La complexité est que la médecine du travail de l'autre site n'a aucun "pouvoir" concernant la structure en question et que mon arrêt (et temps thérapeutique) allait jusqu'au 8 juillet.

Ainsi, mon directeur écrit par mail que "la continuité du tps thérapeutique sur 2 jours à compter du 30 juin n'est pas cohérente avec ma présence sur l'établissement" précisant que mes absences du 13 et 17 seront rémunérées. J'ai donc été payée et lui ai répondu à son mail avec un écrit reprenant tous les éléments.

Ce qui rend flou la reprise est qu'il écrit qu'à ma demande de récupérer des effets personnels ds le bureau qui a été réaménagé, cela sera possible à la rentrée en prévenant afin de programmer mon passage.

Je comptais m'y rendre le 24 à la rentrée mais le CSSCT ne me le conseille pas. Ils sont au courant et on fait des démarches auprès de la direction générale qui est aussi en copie des échanges de mails avec mon directeur, à son initiative. Je n'ai répondu que par mail et non courrier écrit. Dois-je le faire?

Est-ce une situation qui peut correspondre à une prise d'acte de rupture de contrat? Dois-je avoir forcément recours aux prud'hommes? C'est eux qui statueraient d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse?

Comment pourrais-je être considérée comme démissionnaire puisque présentation sur lieu pr

reprise, renvoi à domicile par direction, réponse à mon mail quant à venue sem du 13 au 17 puis aucune réponse à mon écrit qui questionne sur les suites (reprise, bureau...) envoyé le 15 juill par mail et direction gale en copie sachant que fermeture de l'établissement le 18 et direction gale présente jusqu'au 24!

Par **P.M.**, le **17/08/2020** à **12:49**

Si vous avez répondu par mail cela devrait suffire pour constituer une preuve...

Je ne saurais préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes que vous devriez saisir selon l'[art. 1451-1 du Code du Travail](#) :

[quote]

Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de qualification de la rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié en raison de faits que celui-ci reproche à son employeur, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement, qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

[/quote]

J'ajoute que le délai d'un mois n'est pas forcément respecté...

Si l'employeur vous a payé pendant la période du 13 au 17 juillet, il s'agit simplement d'une dispense de travail et il m'étonnerait que le Conseil de Prud'Hommes vous suive pour considérer qu'il s'agisse d'une faute grave de l'employeur par ailleurs, l'entreprise peut quand même se réorganiser...

Si c'est le CHSCT qui vous conseille de ne pas vous présenter au travail le 24 août, cela ne dépend plus de l'employeur même si cela peut être judicieux pour vous...

Je vous rappelle que l'employeur a normalement 8 jours après la reprise pour organiser la visite de reprise...

Par **SanDC**, le **17/08/2020** à **13:39**

D'accord merci

A suivre. Je me présenterai néanmoins le 24 je pense. Qu'en pensez-vous? Puis-je être mise en défaut?

Ce que je reproche à mon employeur est plurifactoriel :

- l'accueil fait le 13 me renvoyant à domicile sans raison justifiée
- de ne pas m'avoir informée de façon claire quant à cette décision ni avant mon retour, étant prévenu, ni le jour de ma venue
- de ne pas avoir organisé de visite de reprise entre le 10 et le 17 (ce qui devient hors délai légal) prenant en compte l'interdiction (qui n'a pas été écrite) d'aller à la médecine du travail du site qui seule peut faire des préconisations si je ne me trompe pas (et non pas l'autre médecin du travail rattachée à l'autre site, que je consulte régulièrement puisque problèmes de santé chroniques)

Enfin, de ne pas m'avoir tout à fait informé "honnêtement" de la modif de bureau qui est un déménagement et réaménagement total avec une manière de s'exprimer ds son mail, laissant un doute sur le fait que je fasse encore partie de l'établissement évoquant que tout ce qui concerne mon dossier doit passer par lui et que je dois prendre rdv pour récupérer mes effets personnels.

Tout cela prend place après un certain nombre de faits, déjà évoqués avec les anciens DP à plusieurs reprises, que je ai vécu avec ressenti d'être attaquée ou maltraitée avec une notion de violence.

Je ne souhaite pas par ailleurs quitter mon autre poste au sein de l'asso espérant que cette situation et ses suites ne me porte pas préjudice dans ce sens

Merci

Par **P.M.**, le **17/08/2020** à **14:41**

Si le CHSCT s'est saisi de l'affaire, vous pourriez justifier que vous ne vous présentiez pas mais je ne suis pas sûr que ce soit la bonne méthode car vous obligeriez ainsi l'employeur d'organiser correctement votre retour...

Je pensais que l'employeur avait invoqué le fait de vous dispenser de travail par la réorganisation de l'entreprise et par la proximité de sa fermeture...

Si vous n'étiez pas présente dans l'entreprise m[^]me si c'est pour cause de congés payés puis de sa décision de vous dispenser de travail, il ne me paraît pas gravement fautif de ne pas organiser la visite de reprise...

Même si cela n'a pas été le cas précédemment, sa décision de choisir le Médecin du Travail dans le ressort de l'établissement où vous effectuez la majorité de votre temps de travail pourrait ne pas être blâmable en tout cas ce serait au Médecin du Travail de savoir s'il a tous les éléments pour prendre sa décision...

Mais encore une fois je ne saurais me substituer au Conseil de Prud'Hommes sachant aussi que si vous faisiez une prise de rupture du contrat de travail, vous perdriez la totalité de vos deux postes puisque c'est dans le cadre du m[^]me contrat me semble-t-il avec le même employeur...

En revanche, je pense que vous avez raison de vouloir résoudre s'il y a une situation de harcèlement moral avec l'aide de la Délégation du Personnel au CSE...

Par **SanDC**, le **17/08/2020** à **16:28**

Merci. Dernière précision quant aux deux postes

C'est effectivement le même employeur soit la même asso mais deux établissements différents avec deux directions différentes et des contrats différents de ce fait. S'il y avait une prise de rupture de contrat sur cet établissement, rupture conventionnelle ou autre;

Y aurait-il forcément une incidence sur mon autre poste? ou non puisque contrats différents?

Merci

Par **P.M.**, le **17/08/2020** à **17:00**

Normalement, s'il y a deux contrats chaque rupture est indépendante mais si vous faisiez une prise d'acte de rupture, vous auriez beaucoup de mal à l'expliquer, toutefois une rupture conventionnelle de l'un des contrats et pas l'autre reste possible si toutefois l'employeur l'acceptait tout comme une démission...