



# Inaptitude+ préavis non payé 6 mois et pas le droit au chômage pe

Par **yoyo69**, le **23/12/2010** à **21:53**

Bonjour,

Je recois ce jour ma lettre de licenciement pour inaptitude dans laquelle mon employeur me marque ceci:

"la date de notification marquera le point de départ de votre préavis de 6 mois qui ne pourra être exécuté non de notre fait, mais en raison de votre inaptitude à exécuter votre travail. De ce fait vous ne serez pas rémunéré pour cette période. Votre contrat de travail sera rompu à l'issue de ce préavis et vous cesserez de faire partie de nos effectifs.

A l'issue de votre contrat nous remettrons votre attestation assedic, solde de tout compte et certificat de travail."

Mon employeur me dit de lui écrire comme quoi je renonce au préavis !!! pour pouvoir toucher les assedic.

Les assedic me répondent que de toute manière eux ne m'indemniseront qu'à l'issue de mon préavis théorique.

Ce qui fait que dans les 2 cas je ne suis pas rémunéré ni par mon employeur, ni par les assedic pendant 6 mois.

y a t'il un avantage à renoncer au préavis?

Du coup je n'ai pas renoncé et je me suis mis en maladie.

Est ce que les assedic sont effectivement en droit de ne pas m'indemniser avant la fin de ce préavis?

Dois je tout de même m'inscrire à pole emploi maintenant, sachant que je n'ai que ma lettre de licenciement.

sachant que je suis reconnu travailleur handicapé à 80%, en invalidité 1° catégorie depuis le 01/09/2010 et en inaptitude à l'issue d'un accident de trajet.

j'avais trouvé que l'accident de trajet ne rentrait pas dans l'indemnisation du préavis. Mais justement ce que je voudrai savoir si mon statut de Travailleur Handicapé, déjà que j'avais été embauché dans ce cadre là avec toutes les suventions et exonérations qui s'y rattachaient. Est ce qu'effectivement cela ne l'oblige pas à m'indemniser sur 3 mois. je lui en avais parlé hier, il m'a maintenau que non, ça ne changeait rien du fait que je ne pouvais exécuter le préavis ?

D'autre part il n'a même pas contacté le CHSCT pour mon reclassement qui me semble obligatoire " francis lefevre SOCIAL n° 40220 qui dit que le CHSCT doit être consulté pour la mise ou la remise au travail des Personnes handicapées, invalides etc... Y' a t'il matière à un

vice de procédure?

merci de votre aide, car là c'est vraiment le coup de bambou que je reçois derrière la tête.

très cordialement

M.A

Par **P.M.**, le **24/12/2010** à **03:33**

Bonjour,

Il semble que si l'employeur mentionne sur l'attestation comme date de rupture celle de la lettre de licenciement ainsi qu'un dernier jour travaillé et payé antérieur sans montant pour le préavis, Pôle Emploi ne puisse pas repousser l'indemnisation au terme du préavis...

Il faudrait donc qu'il vous la délivre immédiatement...

Je ne vois pas ce à quoi l'employeur pensait en vous demandant de renoncer au préavis, mais c'est peut-être pour ça, je pense que vous devriez plutôt demander d'en être dispensé...

Vous pourriez vous inscrire avec la lettre de licenciement à Pôle Emploi, éventuellement par internet, mais comme vous êtes en arrêt-maladie, cela ne vous apportera pas grand chose...

L'indemnisation du préavis est réservée en cas d'inaptitude consécutive à un accident de travail ou maladie professionnelle mais pas à un accident de trajet...

Le statut de travailleur handicapé fait doubler le préavis avec un maximum de 3 mois, mais ne le rend pas indemnisable pour autant sauf disposition plus favorable à la Convention Collective applicable...

Effectivement, l'[art. L4612-11 du Code du Travail](#) fait obligation à l'employeur de consulter le CHSCT sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail...

Il faudrait même voir si cette absence de consultation du CHSCT ne pourrait pas aller au-delà du vice de forme et permettre d'invoquer un licenciement sans cause réelle et sérieuse...

Par **yoyo69**, le **24/12/2010** à **14:14**

Bonjour,

je vous remercie vivement de m'avoir répondu aussi rapidement. mon employeur me disait qu'en renonçant à mon préavis je vous me faire indemniser + tôt par pole emploi. Je me suis donc rendu à pole emploi qui m'ont confirmé qu'eux prenaient le préavis théorique de la convention collective: soit 6 mois.

je fais parti de la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie donc préavis 4 mois portés à 6 car + 50 ans et 5 ans d'ancienneté.

c'est la raison pour laquelle j'ai eu un arrêt maladie que même à pole emploi m'ont conseillé de faire!!!

d'autre part, il fallait l'accord de l'inspecteur du travail du fait d'un mandat et lorsque qu'après je l'ai appelé pour lui expliquer la situation, elle m'a dit qu'elle avait omis d'aborder ce problème de préavis.

lorsque je lui ai dit que le CHSCT n'avait pas été convoqué, elle m'a dit que v=ca n'avait pas d'importance car l'employeur avait respecté ses condignes!!! moi j'ai une attestation de tous

les membres du chsct comme quoi ils n'ont pas été contacté.

en 2008, j'ai eu un AT en chutant dans les escaliers car mon bureau se trouvait à l'étage malgré mon handicap aux jambes (polio) et ma direction, ainsi que le SCE achat au RDC( résultat ligament croisé). je suis comptable alors monter et descente parfois plusieurs dizaines de fois par jour. retour , enfin RDC en 2009 et 5 mois après at trajet en descend de ma voiture, mon genou n'a pas tenu et chute en avant et fracture poignet finalement presque lié à mon AT.

Avec la FNATH, nous sommes passés devant le TCI pour relevé le taux et la juge a fortement préconisé d'attaquer l'employeur pour faute inexcusable, donc carence de conciliation et saisi du TASS.

Il est évident que maintenant, tout est fait pour ne faire aucun cadeau et me fait de la rétention d'info portablilité, etc...

Donc, si je peux trouver un vice de forme soit à la décision de l'inspecteur ou à la procédure du CHSCT.

merci de votre avis

Cordialement

M.A

Par **loe**, le **24/12/2010 à 15:19**

Bonjour,

Le préavis suite à une inaptitude ne s'exécute jamais. En conséquence, l'employeur doit vous remettre immédiatement les documents Assedic, solde de tout compte, etc.

Il faut rappeler à l'agent de Pôle emploi cette règle de droit.

Si l'accident de trajet est assimilé à un accident du travail, l'employeur doit vous rémunérer le préavis dans sa totalité, doubler les indemnités de licenciement.

Par **yoyo69**, le **24/12/2010 à 15:59**

bonjour, l'accident de trajet n'est pas assimilé à un Accident de travail dans le droit du travail. je n'ai pas le droit à l'indemnité doublée.

Et effectivement le préavis ne s'exécute jamais , mais du fait que c'est un AT trajet et non AT, il n'est pas payé.

Par **P.M.**, le **24/12/2010 à 17:59**

Bonjour,

Disons que l'accident de trajet est un accident du travail avec des modalités particulières qui font qu'il est écarté par le Code du Travail pour certaines dispositions...

J'attire votre attention sur [la réponse ministérielle à la question n° 88673 JO DU 11/07/2006 PAGE 7347](#)

Pour éviter d'avoir à polémiquer avec tel ou tel agent qui outrepasserait ses prérogatives,

vous pourriez vous inscrire à Pôle Emploi directement sur leur site internet...  
De toute façon, par ailleurs, vous pourriez faire valoir que l'art. L4612-11 n'a pas été respecté...  
Je n'ai pas trouvé de Jurisprudence assimilant le défaut de consultation du CHSCT à celui des Délégués du Personnel lorsqu'elle est obligatoire suite à une inaptitude car dans ce dernier cas cela rend le licenciement sans cause réelle et sérieuse en plus d'un vice de procédure...

Par **yoyo69**, le **24/12/2010** à **22:18**

Bonsoir,  
un grand merci pour vos infos.

prenez de bonnes fêtes

très cordialement  
M.A

Par **PCARLI**, le **25/12/2010** à **17:50**

Bonjour,

Ci-joint un lien vers un excellent site : <http://prudhommesisere.free.fr/secours07.htm>

Vérifiez si TOUTES les conditions & formalités spécifiques ont été respectées ... car on peut penser à un licenciement sans cause réelle et sérieuse mais cela constituerait une consultation juridique (cf mon blog sur la liste des professionnels y habilités

Cordialement & joyeuses fêtes

PS : voir aussi <http://cftc-55.com/images/fiches%20pratique/licenciement1.pdf>

Par **yoyo69**, le **25/12/2010** à **21:59**

Bonsoir,

Que pensez vous de ceci, sachant que les assedic m'ont dit que sur l'attestatin assedic , l'employeur devait marquer le préavis même s'il n'était pas exécutable et qu'ils m'indemniserait qu'à l'issue de se préavis théorique!!!!

Modèle de courrier pour demander à ce que solde de tout compte et l'attestation ASSEDIC soit mise à disposition dans les meilleurs délais :

"Monsieur le Directeur,

Lors de notre entretien du ..... vous m'avez indiqué qu'étant licencié(e) pour inaptitude physique définitive à la tenue de mon emploi vous alliez cependant n'émettre les documents légaux : certificat de travail , attestation assedic , solde de tout compte et chèque afférent qu'au terme des trois mois de préavis.

Je porte à votre connaissance que le préavis d'une personne déclarée inapte à la tenue de son emploi ne s'exécute JAMAIS et que , par conséquent, la fin du contrat est fixée à la date d'envoi de la lettre de licenciement . Il s'ensuit que tous les documents doivent être tenus à ma disposition dès cette date.

Je vous invite à vous rapprocher d'un conseiller juridique pour qu'il vous confirme cette information et je passerai chercher l'ensemble des documents à votre bureau le ..... à ..... Heures. Je vous remercie de les tenir à ma disposition comme cela est prévu par le code du travail

Dans cette attente , je vous prie d'agréer mes respectueuses salutations"

Et si à la date prévue vous n'avez pas ces documents vous allez aux greffes du conseil des prud'hommes pour faire statuer en référé sur le sujet en demandant une astreinte de 50 euros par journée de retard dans la délivrance des documents

Par **P.M.**, le **25/12/2010** à **23:06**

Bonjour,

Je pense qu'il faudrait plutôt essayer de négocier et sans menace pour que l'employeur vous délivre les documents avant le terme du préavis à condition comme je vous l'indiquais précédemment de vous dispenser de l'effectuer, ce dont il n'a pas obligation, contrairement à ce que prétend le dossier que l'on vous a proposé d'un site effectivement souvent très bon mais qui en l'occurrence n'a pas tenu compte apparemment de l'[Arrêt 03-48262 de la Cour de Cassation](#)

J'ajoute que pour que Pôle Emploi ne repousse pas l'indemnisation à plus tard, il faudrait donc que l'employeur mentionne la date de notification du licenciement comme date de fin du contrat de travail...

Par **PCARLI**, le **26/12/2010** à **11:04**

Bonjour à tous,

I/ EMPLOYEUR :

A : Reprenons point par point l'arrêt de cassation auquel renvoie le lien :

1°) " pour condamner l'employeur à payer une indemnité compensatrice de préavis, le jugement retient qu'aucune loi n'impose à un employeur de payer à un salarié une indemnité de préavis, mais qu'il a le devoir, face à une salariée qui pendant plus de trente années a contribué à la bonne marche de l'entreprise et qui se trouve soudain meurtrie par la vie de faire en sorte qu'elle soit le moins lésée possible, ce qui n'a pas été le cas alors qu'en mentionnant dans la lettre de licenciement que le préavis ne sera pas rémunéré, mais que l'expiration du contrat n'interviendra qu'à la fin de celui-ci, la société Gsell et fils prive ainsi Mme Y... de toute possibilité de revenu pendant deux mois ;"

====> Nous sommes d'accord, c'est bien le problème ici : l'employeur prive le salarié de toute possibilité de revenu pendant deux mois

2°) "Attendu cependant que le salarié ne peut 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 dès lors que l'employeur n'a pas manqué à son obligation de reclassement consécutive à l'inaptitude ;"

====> C'est l'un des points que je suggérais de lister (le site proposé donnant simplement une excellente synthèse)

"Qu'en statuant comme il l'a fait, alors que le bien fondé du licenciement n'était pas contesté par la salariée qui n'invoquait nul manquement à l'obligation de reclassement, le conseil de prud'hommes a violé le texte susvisé ;"

====> Il faut bien préciser dans ses écritures ce que l'on demande car le juge ne peut accorder plus.

3°) "Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts, le jugement retient qu'en prévoyant la fin des relations contractuelles à l'issue du préavis de deux mois, la société Gsell et fils a retardé la prise en compte par les ASSEDIC des droits aux indemnités de chômage et que par cette faute inexcusable cette salariée est restée sans revenu pendant deux mois ;"

Qu'en statuant ainsi alors que l'employeur, qui n'a pas l'obligation de dispenser le salarié du préavis en raison du fait qu'il ne peut exécuter celui-ci, n'a pas commis de faute en faisant une exacte application des règles relatives au préavis, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;"

====> Nous sommes d'accord : l'employeur, qui n'a pas l'obligation de dispenser le salarié du préavis en raison du fait qu'il ne peut exécuter celui-ci

====> En résumé, l'étude point par point des circonstances du licenciement est indispensable.

## II : POLE EMPLOI

Une demande de dérogation au règles du préavis est une bonne solution

Cordialement

Par **P.M.**, le **26/12/2010** à **11:23**

Bonjour,

L'étude point par point des circonstances du licenciement est indispensable et donc on ne peut pas conseiller comme précédemment et par le site souvent très bon, mais qui se trompe en l'occurrence d'envoyer [la lettre prévue au C/ Le licenciement du salarié qui n'a pu bénéficier d'un reclassement 2° A\)](#) qu'a reprise l'intéressé puisque suivant la Cour de Cassation :

"Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée une somme à titre de dommages-intérêts, **le jugement retient qu'en prévoyant la fin des relations contractuelles à l'issue du préavis de deux mois, la société Gsell et fils a retardé la prise en compte par les ASSEDIC des droits aux indemnités de chômage et que par cette faute inexcusable cette salariée est restée sans revenu pendant deux mois ;**"

Qu'en statuant ainsi alors que **l'employeur, qui n'a pas l'obligation de dispenser le salarié du préavis en raison du fait qu'il ne peut exécuter celui-ci, n'a pas commis de faute en faisant une exacte application des règles relatives au préavis**, le conseil de prud'hommes a violé les textes susvisés ;"

Donc mieux vaut procéder par négociation vis à vis de l'employeur et dans ce cas Pôle Emploi n'aura aucune raison de repousser l'indemnisation au terme du préavis n'existant plus puisque l'on sait qu'une demande de dérogation est illusoire car tout le monde pourrait la faire et que les agents de l'organisme ne sont là que pour appliquer les textes sans favoritisme...

Par **yoyo69**, le **26/12/2010** à **11:50**

Bonjour,

j'ai bien essayé de demandé à mon employeur de me dispenser de préavis, il en était d'accord dans le mesure où je lui demandais.

Mais il ne voulait en aucune manière changer la lettre de licenciement dans laquelle , il est bien marqué que j'avais 6 mois de préavis non payés.

Il n'était pas d'accord non plus pour me faire une attestation assedic mentionnant pas ces 6 mois de préavis non payés.

dans quel cas j'aurai tout le mal du monde à faire prendre raison aux assedic.

c'est pour cela que l'on m'a préconisé de me mettre en maladie.

D'autre part, je pense pas que mon employeur veuille me faire de cadeaux ( même si c'est Noël)ar, sur mon AT de 2008 , je l'attaque pour faute inexcusable du fait qu'il était au courant de mon handicap (polio & station debout pénible)et que j'avais mon bureau a 1° étage pendant 16 ans). Il est furax!!

Donc vous pensez bien que mon inaptitude due à mon AT trajet, il ne me fait aucun passe

droit et se fait même un malin plaisir à se venger ( en quelque sorte).

Alors , je n ais pas s'y j'ai intérêt à tenter le coup aux assedic avec la circulaire ministérielle que vous m'avez indiqué ou si je dois rester en maladie le + longtemps possible?

maintenant, si je peux trouver un vice de procédure avec le CHSCT ou faire un recours à la décision de l'inspecteur du travail devant le tribunal administratif, car elle a donné son accord comme elle me l'a dit en omettant de me soumettre cet aspect de préavis dans quel cas j'aurai peut être envisagé avec elle une solution de reclassement plus poussée?

sachant quand même qu'il m'aurait été difficile de rester en place en mettant mon employeur au TASS.

Merci de vos conseils

Cordialement

Par **P.M.**, le **26/12/2010** à **12:17**

L'employeur n'avait aucune raison de changer la lettre de licenciement que vous n'êtes pas obligée de produire à Pôle Emploi dans la mesure où vous faisiez la demande ensuite de dispense du préavis et que sur l'attestation il mentionne la date de notification du licenciement comme date de fin du contrat de travail, mais apparemment, il ne le veut pas...

En tout cas la lettre que vous projetiez de lui envoyer est inadaptée et prévoit des obligations qui n'existent pas...

Ce que je vous ai indiqué n'est pas une circulaire mais une réponse ministérielle...

Dans la mesure où votre état de santé le justifie et que c'est constaté médicalement, je pense que vous avez de toute façon à rester en maladie...

Mais vous pouvez toujours vous inscrire à Pôle Emploi...

Pour la saisine du Tribunal Administratif, j'ai juste voulu attirer votre attention sur l'[art. R2422-1 du Code du Travail](#)