



congés payés licenciement

Par **candice**, le **18/06/2010** à **11:42**

bonjour, j'ai été licencié(e) mais il me reste 12 jours de congés que je n'avais pas pris et ayant eu connaissance du solde de tout compte et bien mes 12 jours m'ont été payés que 244 euros net en sachant que mon salaire initial est de 1362 euros brut normalement j'aurais touché plus non? mon patron a trouvé cela bizarre aussi il a appelé sa comptable et elle lui a dit que ça se compte pas au jour mais au pourcentage est-ce vrai?

Par **legadirect**, le **18/06/2010** à **12:50**

lorsque l'absence se prolonge ou se répète du fait d'une maladie le salarié peut être licencié(e) car cette absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et oblige l'employeur à pourvoir à un remplacement définitif

Dans tous les cas de licenciement le Conseil des prud'hommes vérifiera si les conditions de validité de la décision de licenciement sont remplies c'est à dire :

- L'énonciation d'un motif de licenciement
- Le caractère réel et sérieux du motif de licenciement

Pour forger sa conviction le Conseil des Prud'hommes examinera :

- Les éléments de preuve de la cause réelle et sérieuse de licenciement

En leur absence, le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse ce qui donnera lieu à des sanctions

L'article L 122-45 du Code du Travail régit le licenciement pour maladie et prévoit que :

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail "aucun salarié ne peut être ... licencié en raison de son état de santé ou de son handicap "

Malheureusement la Cour de Cassation a fait une analyse très restrictive de l'article L 122-45 du Code du travail en précisant :

" Si l'article L 122-45 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap, ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé, non pas par l'état de santé du salarié, mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont

l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement"

Par **legadirect**, le **18/06/2010** à **12:51**

lorsque l'absence se prolonge ou se répète du fait d'une maladie le salarié peut être licencié(e) car cette absence perturbe le bon fonctionnement de l'entreprise et oblige l'employeur à pourvoir à un remplacement définitif

Dans tous les cas de licenciement le Conseil des prud'hommes vérifiera si les conditions de validité de la décision de licenciement sont remplies c'est à dire :

- L'énonciation d'un motif de licenciement
- Le caractère réel et sérieux du motif de licenciement

Pour forger sa conviction le Conseil des Prud'hommes examinera :

- Les éléments de preuve de la cause réelle et sérieuse de licenciement

En leur absence , le licenciement sera déclaré sans cause réelle et sérieuse ce qui donnera lieu à des sanctions

L' article L 122-45 du Code du Travail régit le licenciement pour maladie et prévoit que :

Sauf inaptitude constatée par le médecin du travail "aucun salarié ne peut être ... licencié en raison de son état de santé ou de son handicap "

Malheureusement la Cour de Cassation a fait une analyse très restrictive de l'article L 122-45 du Code du travail en précisant :

" Si l'article L 122-45 du code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap , ce texte ne s'oppose pas au licenciement motivé , non pas par l'état de santé du salarié , mais par la situation objective de l'entreprise qui se trouve dans la nécessité de pourvoir au remplacement définitif d'un salarié dont l'absence prolongée ou les absences répétées perturbent son fonctionnement"