Image not found or type unknown

Arret maladie, Préavis et licenciement

Par **Visiteur**, le **28/05/2016** à **12:49**

Bonjour,
Je suis en arrêt maladie depuis 2 ans, mon employeur viens de me licencier, mon préavis de 2 mois se termine (j'étais toujours en arrêt maladie pendant mon préavis de liceciement et mon employeur m'a dispensé d'effectuer le préavis), j'ai contacté l'inspection du travail pour savoir si je devais toujours envoyer mes décomptes d'indemnités journalière correspondant à mes 2 mois de prévis, il mon répondu NON, et que l'employeur de me payer normalement comme si j'avais travaillé normalement.
Mais le problème est que l'employeur me demande mes décompte d'IJ correspondant à la période du préavis.
Que dois-je faire ?
Merci pour vos conseils

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **18:32**

Bonjour,
La réponse que vous avez eu est étonnante car je ne vois pas pourquoi vous ne deviez pas envoyer les prolongations d'arrêt-maladie tant que vous faisiez encore partie des effectifs de l'entreprise même si l'employeur vous dispensait d'effectuer le préavis et il paraît normal que l'employeur vous réclame les décomptes des indemnités journalières mais vous pourriez lui répondre que comme il vous a dispensé d'effectuer le préavis, vous n'avez rien à lui transmettre et voir sa réaction...

Par **Visiteur**, le **28/05/2016** à **18:53**

Voila la réponse que j'ai trouvé:
http://www.editions-tissot.fr/actualite/droit-du-travail-article.aspx?secteur=pme&id_art=4553&titre=Dispense+de+pr%C3%A9avis+pendant+un+arr%C3%AA

Apparement vu qu'il me dispense du préavis, il me doit mes 2 mois de préavis, indépendamment des IJ.

Par **P.M.**, le **28/05/2016** à **19:03**

C'est bien le sens final de ma réponse de ne pas lui transmettre les bordereaux de versement des indemnités journalières, ce qui ne vous empêchait pas de le faire pour les arrêt-maladie...

Par **Visiteur**, le **29/05/2016** à **17:34**

Erreur dans mon post précédent.

Article 33
Conse?quences des absences prolonge?es
Les signataires de la pre?sente convention rappellent qu'aucun salarie? ne peut e?tre sanctionne? ou licencie? en raison de son e?tat de sante? ou de son handicap, sauf inaptitude constate?e par le me?decin du travail dans le cadre du titre IV du livre II du code du Travail.
Sous re?serve de l'application des dispositions particulie?res du code du Travail relatives aux accidents du travail et maladies professionnelles, dans le cas ou? une absence d'une dure?e supe?rieure au temps d'indemnisation de?fini a? l'article 13 de l'avenant « Mensuels », imposerait le remplacement effectif du salarie?, l'employeur pourra prendre l'initiative de la rupture de son contrat de travail apre?s avoir mis en demeure le salarie? de reprendre son travail, en notifiant, en particulier, le motif pre?cis de cette re?siliation par lettre recommande?e avec accuse? de re?ception. L'inte?resse? be?ne?ficiera alors d'une priorite? de re?engagement.
L'employeur qui aura mis fin au contrat par ne?cessite? de remplacement devra verser a? l'inte?resse? une indemnite? e?gale a? celle qu'il. aurait perc?ue s'il avait e?te? licencie? sans que le de?lai de pre?avis ait e?te? observe?, de?duction faite des allocations que l'inte?resse? perc?oit des caisses de se?curite? sociale ou des re?gimes de pre?voyance mais en ne retenant dans ce dernier cas que la part des prestations re?sultant des versements patronaux. En cas de cho?mage partiel ou total dans l'e?tablissement, le salarie? concerne? aura l'assurance de percevoir ladite indemnite? calcule?e comme s'il avait effectivement travaille?.

Par **P.M.**, le **29/05/2016** à **18:11**

Bonjour,
Reste à savoir si l'employeur a été obligé de vous remplacer par un CDI sinon, vous pourriez contester quand même le licenciement car d'autre part, vous ne nous aviez pas tenu au courant de ce qui s'est passé suite à la convocation dont vous nous aviez fait part dans ce sujet pour un entretien préalable à sanction alors que donc cela n'a pas été le cas...

Par **Visiteur**, le **29/05/2016** à **18:52**

Non il ne m'a pas remplacé pour le moment. Et de toute façon le médecin du travail s'oppose à ma reprise dans cette société.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **29/05/2016** à **19:13**

Cela n'empêche pas que vous pourriez contester le licenciement puisque ce n'est pas suite à une inaptitude que l'employeur vous licencie et pour cause si vous êtes toujours en arrêt...

Par **Visiteur**, le **29/05/2016** à **19:19**

D'accord.
Mais par rapport au premier post qui à raison, je suis un peu perdu !

Par **P.M.**, le **29/05/2016** à **20:59**

Je ne sais pas de quel post vous voulez parler si c'est celui-ci ou le précédent avec la convocation à l'entretien préalable, si c'est le cas c'est lui qu'il faudrait poursuivre...

Par **Visiteur**, le **29/05/2016** à **21:24**

Par rapport au tout premier

Par **P.M.**, le **29/05/2016** à **21:39**

Alors, c'est celui-ci qu'il faudrait poursuivre...

Par **miyako**, le **29/05/2016** à **22:10**

Bonsoir,
quel motif invoque l'employeur dans la lettre de licenciement et qu'est ce que le MDT a écrit à l'employeur?
Avant de s'embarquer dans des procédures CPH ,il serait bon de connaître mieux le dossier.
Pour ce qui est de la communication des IJ CPAM,il m'apparaît tout à fait normal que l'employeur les demande ne serait ce que pour établir des fiches de paye correctes.Bien que son cabinet comptable puisse reconstituer les IJ.
Bien entendu le préavis de deux mois doit être payé en tenant compte des IJ.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **AUGUSTO**, le **29/05/2016** à **22:16**

Préparer vous à saisir le conseil des prud'hommes après votre licenciement. Ainsi vous réclamerez des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'autres rappels de vos droits. Ne perdez pas votre temps !!!

Par **Visiteur**, le **29/05/2016** à **22:43**

miyako:
Normalement mes 2 mois de préavis doivent-être payé intégralement, indépendamment des IJ, car il me dispense du préavis.

Augusto:
Pourquoi: "Ne perdez pas votre temps !!!"

Par **P.M.**, le **29/05/2016** à **23:52**

Le Médecin du Travail n'avait rien à écrire à l'employeur puisque vraisemblablement la visite de reprise n'a pas eu lieu, l'arrêt-maladie étant toujours en cours...
Je rappelle que pour que l'employeur puisse procéder au licenciement pour désorganisation de l'entreprise en raison d'une absence prolongée en maladie, il faut que le salarié ne puise pas être remplacé par un CDD ou intérim et qu'il le soit effectivement par un CDI...
Pour le préavis, il faudrait connaître textuellement ce qui est indiqué et s'il est mentionné que le préavis ne sera pas effectué en raison de l'arrêt-maladie c'est tout autre chose que de dispenser de l'effectuer car dans ce dernier cas comme l'intéressé s'en est aperçu, il n'y aurait pas lieu de déduire les indemnités journalières de la Sécurité Sociale...
Il ne s'agit pas de répondre n'importe quoi sur un forum juridique...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **09:09**

Il precise simplement dans la lettre que de par mes fonctions, il ne peut me remplacer de façon temporaire.
Pour la dispense de préavis il ne précise pas que cela est du à mon arret maladie.

C'est vraiment galère car j'obtiens toujours des conseils differents

PS: J'ai également un collègue qui viens de donner sa démission, il ne supporte plus les conditions de travail, et les pressions.

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **11:09**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Vous obtenez des conseils différents parce que vous n'êtes pas assez précis dans vos interrogations, par exemple je vous demande de reproduire textuellement comment l'employeur vous dispense de préavis et vous ne faîtes qu'en donné un résumé...
Si l'employeur ne peut pas vous remplacer temporairement, il devrait le faire par un CDI comme je vous l'ai dit...
Je ne vois pas le rapport entre votre collègue démissionnaire et votre cas personnel...
Si vous voulez vraiment des informations fiables, il faudrait même reproduire l'ensemble de la lettre de licenciement en supprimant les noms de personnes et/ou d'entreprise...
D'autre part, on ne sait toujours pas comment s'est passé l'entretien préalable objet de votre autre sujet...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **14:02**

Je suis arrêt suite à un burn out et une grave depression.
L'entretien c'est très mal passé, il refuse catégoriquement de se remettre en causse.

La lettre de licenciement
http://www.cjoint.com/c/FEEl6SpBPtC

Le rapport avec mon collègue et une anecdote qui reflète l'état de l'entreprise.

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **14:29**

Donc d'après la lettre de licenciement, il est clair que l'employeur vous dispense d'effectuer le préavis, il ne se réfère même pas à la Convention Collective, il devrait donc vous le payer intégralement sans déduction des Indemnités Journalières de la Sécurité Sociale et vous pourriez vous référer à l'Arrêt 11-12810 de la Cour de Cassation :
[citation]Lorsque l'employeur dispense le salarié d'exécuter le préavis, il est tenu de lui verser, sans déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale, l'indemnité compensatrice de préavis, peu important que le salarié soit déjà en arrêt de travail pour maladie non professionnelle lors de la dispense d'exécution.

Dès lors doit être cassé l'arrêt qui autorise l'employeur à déduire de l'indemnité compensatrice de préavis la part des indemnités journalières que la sécurité sociale a versée en raison de la maladie durant une partie du préavis au motif que, bien que dispensé par l'employeur, le salarié ne pouvait l'exécuter[/citation]
N'en déplaise à l'ignorant perturbateur qui a persisté à vous dire le contraire...
D'autre part, vous pourriez éventuellement contester le licenciement si l'employeur n'embauche pas un remplaçant en CDI...
Vous pourriez par ailleurs aussi essayer de faire reconnaître la maladie comme ayant un caractère professionnel...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **17:16**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci
Je ne suis pas spécialiste en droit, que veut dire le 2ème paragraphe de la citation.

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **17:23**

Cela veut dire que l'employeur ne peut pas déduire les indemnités journalières de la Sécurité Sociale de l'indemnisation du préavis et qu'une Cour d'Appel qui a jugé le contraire a eu tort mais le premier paragraphe suffit et c'est celui qu'il faut retenir...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **18:05**

Alors si je comprend bien, sachant que je suis toujours en arrêt, il quand même me payé à taux plein mes 2 mois de préavis sans déduction des IJSS.

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **18:09**

C'est exactement cela et vous n'avez donc pas à lui transmettre les bordereaux de versement...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **21:06**

Merci pour votre aide.
J'arrive à la fin de mon préavis le 1er juin, je n'ai pas encore reçu les documents et solde de tout compte.
Pour le mois de Avril, il m'a décompté les IJSS, et je ne sais pas encore pour le mois de Mai.
Comment puis-je réclamer ? Quelle est la procédure ?

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **21:12**

Vous pourriez envoyer une lettre recommandée avec AR de mise en demeure à l'employeur d'avoir à régulariser en vous appuyant comme je vous l'ai indiqué sur l'Arrêt 11-12810 de la Cour de Cassation et en lui indiquant que si ce n'est pas fait dans le solde de tout compte vous porterez cette demande devant le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **21:24**

Dois-je préciser également l'article L1234-5.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Existe t-il des modèles de lettre ?

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **21:38**

L'Arrêt de la Cour de Cassation suffit et il le mentionne...
Nous sommes déjà le 30/05 mais si vous avez besoin d'aide pour la rédaction de la lettre qui me semble simple d'après ce que je vous ai indiqué, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou de la Maison de la Justice ou du Droit proche de votre domicile...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **21:41**

Je peux toujours réclamer après la date de fin du préavis, il me semble ?

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **21:54**

Bien sûr mais l'employeur risque de ne pas pouvoir l'inclure dans le solde de tout compte s'il est déjà établi et même délivré, la formulation de la mise en demeure s'en trouverait modifiée...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **21:56**

Concrètement, que dois-je faire maintenant ?

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **22:16**

Il me semble vous l'avoir dit très clairement, envoyer une lettre recommandée avec AR de mise en demeure à l'employeur d'avoir à régulariser en vous référant à l'Arrêt 11-12810 de la Cour de Cassation, cela me semble très concret...

Par **Visiteur**, le **30/05/2016** à **22:31**

Ceci pourrait-il convenir:

Conformément législation du travail (Article L1234-5), et l’arrêt 11-12810 de la Cour de Cassation:

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Dans votre lettre de licenciement vous m’avez dispensé d’effectuer mon préavis de licenciement. De ce fait et conformément à la législation du travail (Article L1234-5), et je site également:

“L'employeur qui dispense un salarié d'exécuter son préavis est tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis, sans déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale, peu importent que l'intéressé soit déjà en arrêt de travail pour maladie non professionnelle lors de la dispense d'exécution”

L’indemnité compensatrice de préavis est du et correspond à mes salaires intégrales du mois d’avril et mai 2016.

Mon salaire du mois d’avril reste incomplet, et celui de mai impayé.

Je vous mets en demeure de régulariser la situation sans délai à défaut je serai dans l’obligation de porterez cette demande devant le Conseil de Prud'Hommes en référé.

Par **P.M.**, le **30/05/2016** à **22:49**

Puisque vous tenez à mentionner l'art. L1234-5 du Code du Travail, ce n'était pas la peine de me le demander en plus deux fois...
Mais cela va sauf de remplacer "intégrales" par "complets" ou "intégralement" et d'ajouter sans déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociales, la phrase suivante est inutile...

Par **Visiteur**, le **31/05/2016** à **05:28**

Je me disais qu'en m'étant les 2 articles la lettre aurai un meilleur appui.
Je veux simplement partir de cette société, avec mes droits et du. J'ai un patron tellement vicieux .....

Voici la lettre corrigé:

Conformément à législation du travail, et à l’arrêt 11-12810 de la Cour de Cassation:

Dans votre lettre de licenciement vous m’avez dispensé d’effectuer mon préavis de licenciement et je site également:

“L'employeur qui dispense un salarié d'exécuter son préavis est tenu de lui verser une indemnité compensatrice de préavis, sans déduction des indemnités journalières de la Sécurité sociale, peu importent que l'intéressé soit déjà en arrêt de travail pour maladie non professionnelle lors de la dispense d'exécution”

L’indemnité compensatrice de préavis est du et correspond à mes salaires complets du mois d’avril et mai 2016 sans déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociales.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je vous mets en demeure de régulariser la situation sans délai à défaut je serai dans l'obligation de porter cette demande devant le Conseil de Prud'Hommes en référé.

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **08:14**

Bonjour,
C'est très bien...
Je suis persuadé que vous auriez pu aussi essayer de contester le licenciement et d'obtenir au moins une indemnité pour vice de procédure...

Par **Visiteur**, le **31/05/2016** à **09:07**

Je ne suis pas contre contester le licenciement, mais comment dois-je procéder ? Cela m'engage à quoi ?
Je n'ai pas envie d'avoir de problème, en plus mon patron possede une "armée" d'avocat.

PS: Merci pour vos conseils et votre aide.

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **10:17**

Je vous conseillerais de consulter une organisation syndicale voire un avocat spécialiste...
Il est quand même étonnant qu'avec une armée d'avocats l'employeur puisse vous convoquer à une entretien préalable a? une e?ventuelle sanction pouvant aller jusqu'a? un licenciement alors que vous êtes en arrêt-maladie depuis 18 mois et que finalement il vous licenciement pour désorganisation de l'entreprise sans encore vous avoir remplacé par un CDI et qu'il est possible de se demander s'il le fera...

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **10:53**

Je vous soumets l'Arrêt 02-45156 de la Cour de cassation :
[citation]Le remplacement définitif d'un salarié absent en raison d'une maladie ou d'un accident non professionnel doit intervenir dans un délai raisonnable après le licenciement, délai que les juges du fond apprécient souverainement en tenant compte des spécificités de l'entreprise et de l'emploi concerné, ainsi que des démarches faites par l'employeur en vue d'un recrutement.[/citation]
Je vous soumets aussi l'Arrêt 11-22082 :
[citation]Lorsque l'absence prolongée du salarié pour cause de maladie résulte d'un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat, ses conséquences sur le fonctionnement de l'entreprise ne peuvent être invoquées pour justifier un licenciement.

Encourt la cassation l'arrêt qui déboute un salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sans rechercher si, comme il était soutenu, il

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

n'avait pas été exposé à un stress permanent et prolongé à raison de l'existence d'une situation de surcharge de travail conduisant à un épuisement professionnel de nature à entraîner une dégradation de son état de santé susceptible de caractériser un lien entre sa maladie et un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité[/citation]

Par **Visiteur**, le **31/05/2016** à **11:50**

Je suis dans le cas de la 2ème citation, j'étais seul au mois d'août à remplacer 4 personnes et travailler sur 7 machines à la fois.

SI je prends un avocat, cela me mener à quoi financierement ?

Par **P.M.**, le **31/05/2016** à **13:00**

Vous risquez d'être concerné par les deux si aussi l'employeur ne vous remplace pas dans un délai raisonnable et n'a pas encore commencé le recrutement...
Déjà le vice de procédure (convocation à un entretien préalable à sanction) pourrait faire condamné l'employeur à un mois de salaire au minimum et si le burn out est reconnu avec l'état de stress cela rendrait le licenciement sans cause réelle et sérieuse avec une indemnité qui ne peut être inférieure à 6 mois de salaire après 2 ans d'ancienneté dans une entreprise d'au moins 11 salariés...

Par **Visiteur**, le **01/06/2016** à **08:48**

J'ai reçu tous les documents de fin de travail. Sur le solde de tout compte il y a mon sens des erreurs (calcul des indemnités de licenciement).

Maintenant comment puis-je contester le solde de tout compte, et faire valoir l'arrêt 11-12810, l'arrêt 02-45156 et l'arrêt 11-22082 ?

Merci

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **09:01**

Bonjour,
Déjà, il ne faudrait pas signer un reçu pour solde de tout compte s'il y en a un de joint, cela vous éviterait de le contester ensuite...
D'autre part, je pensais que la lettre recommandée pour l'Arrêt 11-12810 était déjà partie ou prête à partir...
Pour la contestation du solde de tout compte, de la convocation à l'entretien préalable et du licenciement, il me paraîtrait préférable que vous vous rapprochiez d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste, comme je vous l'ai conseillé...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **miyako**, le **01/06/2016** à **10:17**

Bonjour,
Il faut voir un avocat spécialisé en droit du travail.
Comment cela se passe?
1/le premier rendez vous
Il faut bien être claire et amener l'ensemble des pièces que l'avocat va examiner avec prudence et attention particulière.
Il vous donnera son avis sur la procédure à suivre .
Le coût de la première consultation :
C'est variable 200 - 300 € ,parfois rien,surtout si vous donnez suite .
Il faut négocier la convention d'honoraire et si il y a un pourcentage sur résultats ,c'est souvent le cas,il faut bien inscrire Toutes Taxes Comprises y compris TVA. C'est important ,afin d'éviter toutes mauvaise surprises avec la TVA à 20%.
En gros c'est 1000 € en moyenne pour plaider en 1e instance ou en référé ,sans complication.Plus les frais pour monter le dossier,envoyer les lettre et les pièces à votre adversaire.
avant toutes procédures,il faut écrie une lettre détaillée à votre employeur,en indiquant clairement tout ce que vous contester,avec à l'appui les arguments juridiques nécessaires et la copie des textes de références.
Consultez un juriste spécialisé à votre maison de la justice(c'est gratuit),avec la copie des JP vous concernant ,au vu de votre dossier , il vous dira ce qu'il en est exactement ,et la forme de la lettre de réclamation à adresser à votre employeur.
A la réception de votre lettre l'employeur consultera son service juridique et avisera en conséquence.
Pas certain qu'il faille aller devant le CPH.Cela vous évitera des frais d'avocats ,pour obtenir la même chose.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **10:41**

Bonjour,
La première consultation d'un avocat peut être gratuite, il convient de se renseigner à l'avance ou au moins ensuite être incluse dans la convention d'honoraires qu'il est conseillé de conclure dès le début et il serait étonnant que l'avocat s'engage sur à ce qu'elle soit toutes taxes comprises ne pouvant pas prédire l'avenir mais il faut savoir que son taux actuel est de 20 %, ce qui est important c'est de prévoir qu'elle est valable par exemple pour toute la première instance...
L'avocat vous dira quel courrier est à envoyer à l'employeur mais il connaîtra vos chefs de demande lors de la saisine du Conseil de Prud'Hommes sachant qu'à partir du 1er août 2016 celle-ci va être considérablement modifiée...
Dans les Maison de la Justice ou du Droit, les juristes sont rarement vraiment spécialiste en Droit du Travail en revanche les défenseurs syndicaux le sont...
Je serais très étonné que l'employeur accepte de réparer le préjudice que vous avez subi si le licenciement peut être jugé sans cause réelle et sérieuse voir frappé de nullité...
D'ailleurs après vous avoir dit impérativement : "Il faut voir un avocat spécialisé en droit du

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

travail." on vous dit finalement autre chose mais vous êtes libre de choisir les conseils de celui qui vous pensez vous aura le mieux aidé pour votre affaire sans se contredire...

Par **miyako**, le **01/06/2016** à **22:36**

bonsoir,
Dans les maison de justice ,il y a également des avocats spécialistes en droit du travail qui consultent gratuitement et comme les problèmes prud'hommes ,avec ceux de la famille sont les plus courants,les juristes sont également de mieux en mieux formés sur ces sujets.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **01/06/2016** à **22:51**

Bonjour,
La plupart du temps ce ne sont déjà pas des avocats qui consultent dans les Maisons de la Justice ou du Droit mais il en est peut-être différent dans le 16° arrondissement de Paris en tout cas cela ne me paraît pas le lieu le plus approprié pour étudier un tel dossier...

Par **miyako**, le **03/06/2016** à **10:46**

Bonjour,
Pou info:
arrêt du 11 mars 2016 N° 15-11443
salarié en arrêt de travail dans l'impossibilité d'effectuer son préavis .
L'employeur n'est pas tenu de verser le préavis .
Alors une fois de plus prudence dans l'interprétation des JP.
Je n'affirme pas que cette JP s'applique au cas présent,mais elle existe et peut être opposée au salarié. je n'ai pas encore l'analyse du BICC ,ni les commentaires des cahiers du barreau sur ce récent arrêt.
.Donc cette affaire risque de durée très longtemps devant le CPH.
Mieux vaut trouver un arrangement amiable .
Et encore une fois l'employeur doit mentionner les IJSS sur les bulletins de salaire,selon deux procédures bien distinctes soit ,il est subordonné (ce qui n'est pas le cas),soit il ne l'est pas (ce qui est le cas).Le salarié doit fournir son relevé IJSS de la CPAM.Si il ne le fait pas,en cas d'erreur sur la fiche de paye,ni le patron,ni le cabinet comptable ne peuvent être tenu responsables.
C'est compliqué,mais c'est comme çà,et tous les cabinets comptables procèdent de la même façon.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Visiteur**, le **03/06/2016** à **11:41**

Là cela est embêtant, cela pourrai se retourner contre moi.

Par **P.M.**, le **03/06/2016** à **12:06**

Bonjour,
Ne craignez rein comme d'habitude c'est une fausse information car dans l'Arrêt 15-11443 de la Cour de cassation il n'est pas dit que l'employeur avait dispensé le salarié d'effectuer le préavis comme il l'a clairement fait pour vous et c'est une véritable tromperie que d'invoquer cette décision alors que la situation est différente mais comme il vous le dit il n'y comprend rien car en plus l'employeur a déjà déduit les IJSS, preuve qu'il en avait le montant...
Si l'employeur refuse de régulariser, je vous conseillerais de saisir le Conseil de Prud'Hommes en vous référant à la Jurisprudence incontestable que je vous ai fournie venant s'ajouter aux autres après consultation d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **miyako**, le **03/06/2016** à **12:27**

Bonjour,
C'est aberrant d'avoir ce contradicteur permanent qui ne comprend rien au droit et qui traitent les autres d'ignorants.
Engager les salariés dans des procédures prud'homales interminables c'est irresponsable.
Cette nouvelle JP n'a pour l'instant fait l'objet d'aucun commentaire juridique ,ni sur legi social,ni sur le LAMY,ni aux cahiers du barreau,mais elle existe et peut parfaitement être soulevée par l'avocat adverse,faire l'objet d'un appel et même d'un pourvoi en cassation.
Durée de tout cela 3/4 ans et combien çà coûte en avocat ,dans le meilleur des cas 6000€ (pourvoi compris) pour un résultat très alléatoire.
"Mais attendu que le salarié du fait de son arrêt de travail est dans l'impossibilité de faire son préavis" cela veut dire quand même quelque chose pour "l'ignorant que je suis".
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **03/06/2016** à **12:37**

Parce que vous y comprenez quelque chose alors que j'ai cité une Jurisprudence claire et précise dans le cas particulier où l'employeur dispense le salarié en arrêt-maladie d'effectuer le préavis que d'ailleurs l'Inspection du travail allait dans ce sens et que vous venez seulement de découvrir que normalement il n'est pas dû par une décision qui ne fait qu'en confirmer beaucoup d'autres...
D'autre part, la salariée a d'autres demandes pour pouvoir exercer un recours et je lui ai bien conseillé de consulter avant mais on peut se demander par votre attitude trouble en vous

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

référant régulièrement au MEDEF si vous ne chercher pas à dissuader les salarié(e)s de faire valoir leur droits...
Alors, vous devriez vous faire oublier car on sait que vous êtes d'une malhonnêteté intellectuelle avérée...

Par **P.M.**, le **03/06/2016** à **13:16**

Il est à réactions variables car dans un autre sujet, il indique que la procédure en référé que vous pourriez engager pour ce problème est gratuite, sans besoin d'avocat et rapide...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés