Image not found or type unknown

Licienciement pour inaptitude et grossesse

Par **sofitao**, le **30/04/2012** à **11:15**

Bonjour,

Suite à un harcèlement moral par mon employeur lui même,
j'ai été déclarée inapte à mon poste de travail le 07/03/12.
Mon employeur m'a convoquée à entretien préalable au licenciement le 23/04/12, auquel je ne me suis pas rendue.
Il a donc dépassé le délai d'un mois pour le licenciement/reclassement.
Ma fiche de paie de mars indique toujours un solde en négatif, et je ne suis plus couverte par la CPAM depuis mi-février.

_ Selon l'art. L1226-4; j'ai cru comprendre qu'il aurait du me verser mon salaire de base dès l'expiration du délai d'un mois. Est-ce juste?

_ J'ai pu constater qu'il me versait, pour le mois d'avril, une partie de mon salaire (mais loin d'être complet). J'attends ma fiche de paie pour en savoir plus.

_ En arrêt maladie depuis mi-septembre, je suis tombée enceinte mi-janvier.
L'inaptitude a donc été prononcée ensuite (sans que personne ne soit au courant de ma grossesse), mais avant que ma grossesse soit médicalement déclarée.
Mon employeur peut il me licencier?
Quelles peuvent être les suites?

Par **P.M.**, le **01/05/2012** à **12:10**

Bonjour,
Je ne vois pas pourquoi vous n'êtes plus couverte par la CPAM mais de toute façon, l'employeur aurait dû reprendre le versement du salaire effectivement un mois après la deuxième visite d'inaptitude ou l'unique visite en cas de danger immédiat donc à partir du 07/04/2012 et pas seulement celui de base jusqu'à la notification du licenciement qui sera la date à retenir pour la rupture du contrat de travail...
A partir du moment où le licenciement est étranger à la grossesse et que l'employeur peut faire valoir l'impossibilité de maintenir le contrat de travail, le fait que vous soyer enceinte n'a pas d'incidence même si vous lui annonciez dans les 15 jours, certificat médical à l'appui...

Par **sofitao**, le **02/05/2012** à **10:06**

Bonjour,

Je ne suis plus "couverte" par la CPAM, suite à une consultation avec le médecin conseil qui avait décrété que mon problème était d'ordre juridique et n'était plus du ressort de la sécu.
Il a donc mis fin à mes indemnités journalières.

Comment l'employeur peut il prouver l'impossibilité de maintenir le contrat de travail?
Avec les propositions de reclassement (qui n'étaient pas des recherches abouties, juste une liste de la totalité des postes vacants sur la france)?

Par **candyjulia**, le **02/05/2012** à **10:11**

¡Hola! . . . .Trabajadores de los derechos de la forma?

Par **P.M.**, le **02/05/2012** à **14:38**

Bonjour,
Disons que le médecin-conseil considère que votre état est consolidé et ne vous autorise plus à prolonger l'arrêt de travail, mais c'est la seule conséquence au niveau de la couverture de la CPAM...
L'impossibilité de maintenir le contrat de travail viendrait de l'inaptitude, que l'employeur n'est pas effectué tous les efforts de reclassement est un autre problème mais sans rapport avec le fait que vous soyez enceinte et d'ailleurs justement, il ne pourrait pas s'en prévaloir pour invoquer une impossibilité de reclassement...
C'est aussi ce que vous auriez pu défendre dès l'entretien préalable si vous vous y étiez présentée...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés