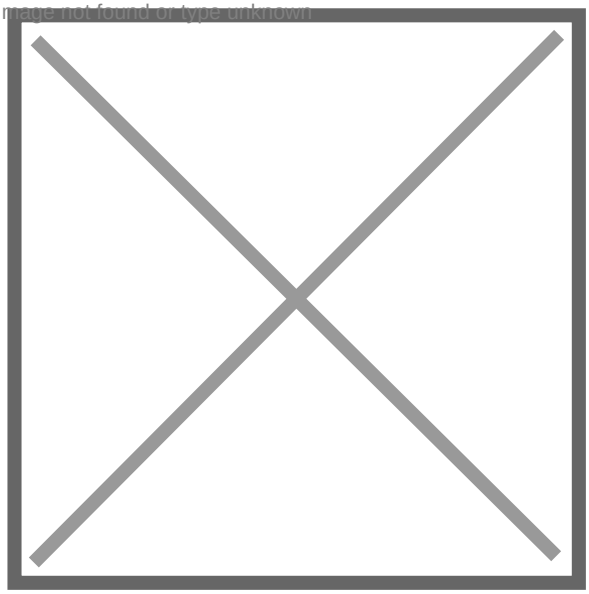
Image not found or type unknown



Inaptitude suite at pr harcelement moral

Par **myriam**, le **19/04/2012** à **02:03**

Bonjour,rnapres un A.t pr depression suite a harcelement de la part de l'employeur de 32 mois consoloder avc sequelles de la part de la secu, la medecine me declare inapte a ts postes dans l'entreprise 'pr danger immediat ' en 1 seul visiternpeut on faire une reconnaissance de faute inexcusable de l'employeur + une asignation aux prudhommes ? ou esce l'un ou l'autre ? merci de bien vouloir me répondre

Par **pat76**, le **19/04/2012** à **18:41**

BonjourrnrnVous aviez déposé une plainte pour harcèlement moral?rnrnVotre maladie a été reconnue comme accident du travail ou maladie professionnelle par le Médecin Conseil de la CPAM?rnrnA quelle date avez vous été déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise par le médecin du travail?rnrnVotre médecin traitant vous a de nouveau mis en arrêt maladie?

Par **myriam**, le **20/04/2012** à **19:41**

bnjr merci a vous de bien voumoir me repondre .rnrnalors je vous explique suite a des semaines de souffrance par des reflexions blessantes sur mon travail devant les clients 5je suis serveuse dns un bar) mes nerfs ont craqués lorsque que le 13 aout 2009 mon patron ma fait une reflexion sur 1 café que je n'aurait sois disant pas tapée sur ma caisse alors que je lui ai demontrer que le café etait bien tapé sur la bande ,il a ete odieux et ma menacée de prevenir son comptable pr un eventuel licenciement....n'en pouvant vraiment plus car cela a ete pr moi "la goutte qui a fait deborder le vase" j'ai quitter mon service en lui disant que je

n'etait pas une voleuse .je me suis rendue de suite chez le 1er medecin sur mon trajet tellement j'etais dns 1 etat lamentable...celui ci ma mis un arret en maladie d'une semaine .durant cette semaine j'ai recue 2 avertissements en 4 jours me reprochant tout et n'importe quoi .de ce fait je suis allée voir un delegué syndical qui au vu des courriers echangés a fait changer aupres de la securite sociale mon dossier de maladie en A;T . aujourdhui le medecin conseil m'a mise en consolidation et ma attribué une rente d'incapacité permanente de 25% pour Syndrome depressifs. la médecine du travail ma declarée inapte en 1 seule visite a tt poste dns son entreprise pr danger immediat le 30mars 2012 ,aujourdhui le 20 avril j'ai eu mon entretien prealable de licencieciment .....

Par **pat76**, le **20/04/2012** à **19:46**

BonjourrnrnQuand aviez vous reçu la convocation à l'entretien préalable?rnrnVous avez été assisté par un conseiller lors de l'entretien?rnrnVous avez donc été déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise suite à un accident du travail?

Par **myriam**, le **20/04/2012** à **19:50**

j'ai recue la convocation le 10 avrilrnrnoui j'ai ete assistéernrnoui oui suite a accident de travail

Par **pat76**, le **20/04/2012** à **19:55**

L'employeur devra doubler l'indemnité de licenciement et vous payer le préavis que vous n'aurez pas à effectuer.rnrnVous pourrez ensuite invoquer la faute inexcusable de l'employeur devant le TASS.

Par **myriam**, le **20/04/2012** à **19:56**

le monsieur qui ma assister me conseille au vu de tout mon dossier de porter l'affaire aux prudhommes . j'ai vue que sur mon papier de mon attribution de rente que je pouvais porter aupres du tribunal de la secu une plainte pour "faute inaceptable de l'employeur" doisje le faire avant de prendre contacte avc les prudhommes ou apres ? et doisje attendre la fin de mon preavis non executable pour le faire ?

Par **myriam**, le **20/04/2012** à **19:59**

il faut donc que j'attende quelle date pour le faire ? je vous avoue que je suis perdue

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **21/04/2012** à **12:26**

BonjourrnrnVous pouvez engager la procédure devant chaque juridiction en même temps, mais pour avis personnel.rnrnLe fait que vous ayez été classé en invalidité et que votre arrêt est été reconnu comme accident de travail sont des atouts pour vous.rnrnSi le harcèlement moral était reconnu, le licenciement pour inaptitude serait déclaré nul et vous seriez donc en droit d'obtenir des dommages et intérêts conséquents.rnrnVous pouvez engager la procédure dès que vous aurez la lettre de licenciement en main sans attendre la fin du délai de préavis.rnrnFaites vous aider par un avocat ou un syndicat pour engager les procédures.rnrnLe forum sera toujours à votre disposition pour tous les renseignements qui vous sembleront nécessaires.

Par **myriam**, le **22/04/2012** à **03:10**

merci de votre gentilesse pour vos réponses rnrnmon entretien de licenciement ayant eu lieu vendredi 20 avril je pense que je recevrais ma lettre de licenciement mercredi .rnrndes cette reception je vais donc contacter le TASS pour "faute inexcusable de l'employeur " et un syndicat pr lancer la procédure aux prudhomme .rnrnje vs tiendrais au courant des suites ...

Par **pat76**, le **22/04/2012** à **16:34**

BonjourrnrnVous demanderez au conseiller qui vous a assité de vous remettre une copie de son rapport.rnrnL'employeur vous a fait des propositions écrites de reclassement avant de procéder au licenciement, des propositions de reclassement dans des sociétés extérieures à la sienne?

Par **myriam**, le **22/04/2012** à **22:28**

bonsoir rnrnoui je demanderais au conseiller de me donner une copie de son rapport mais comme mon patron a jouer les innocents en disant qu'il ne comprenais pas prkoi la medecine dutravail ma mise en inaptitude en 1 seule visite pour danger immediat alors que pr lui il a tjrs ete un super patron a l'ecoute de ses employés et qu'il ne voyait pas prkoi la secu a transformer mon arret maladie en AT ....il a tout nier . pour moi cet entretien a ete tres penible car j'avais l'impression qu'il me rabaissait encore en jouant le saint . mon conseiller ma dit qu'il se doutait qu'il allait agir comme ca .....sincerement je ne sais pas ce qu'il va mettre dns son rapport mais quand on est sortis de l'entretien la 1ere impression du delegué pourrait etre en faveur de mon patron tellement il a jouer l'innocent ....rnrnnon il ne m'a fait aucunes proposition de reclassement

Par **pat76**, le **24/04/2012** à **13:54**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

BonjourrnrnPourquoi n'a-t-il pas contesté la décision du médecin conseil de la CPAM de vous mettre en accident de travail, devant le Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale (TASS)?rnrnPourquoi n'a t'il pas contesté la décision du médecin du travail de vous déclarer inapte à tout poste dans l'entreprise pour mise en danger immédiat de votre santé?rnrnSi il avait été aussi innocent qu'il le prétend, il aurait contesté les deux décisions.rnrnVous verrez à la lecture du rapport du conseiller qui vous a assisté, qu'il n'aura pas été dupe du comportement de votre employeur.rnrnLe fait qu'il ne vous ait pas fait de propositions écrites de reclassement, sera un atout pour vous.

Par **myriam**, le **24/04/2012** à **19:43**

bonjour Pat , je tiens a vs remercier encore de votre aide .rnrnen ce qui concerne les propositions de reclassement je pense qu'il lui est imposible de m'en faire ne possedant qu'un seul bar .rnrnpuisque vous en parler , peut il encore contester la decission du médecin du travail sur mon inaptitude maintenant que l'entretien prealable au licenciement a été fait ?rnrnje sais que vs n'etes pas trop au courant de mon dossier mais pensez vous que :rnrn1°) suite a ses 2 lettres d'avertissement rn2°) suite a mes reponses a ses 2 lettres rn3°) le fait que la secu ai transformer mon dossier d'arret maladie en A.Trn4°) le fait que les médecins de la secu m'ont mise en consolidation avec sequellesrn5°) que la secu m'ai attribuer une incapacité permanente a 25% avc rentern6°)que la médecine du travail m'ai declarée inapte en 1 seule visite a ts postes dns son etablissement pour cause de danger immédiat rnrnesce que tout cela peut me permettre de presenter le dossier aux prud'hommes et au TASS pr faute inexcusable de l'employeur ? rnrnje suis sure qu'il va fournir des attestestations de la part de ses autres employés et de clients qui seront contre moi et diront qu'il ne ma jamais rendu la vie impossible et que c'est un bon patron (meme si ils disent le contraire derriere son dos)rnrndans l'attente de vous lire je vous remercie encore de vos précieux conseils

Par **pat76**, le **24/04/2012** à **19:54**

Rebonjourrnrnje ne pense pas que le médecin conseil de la CPAM vous a classé en incapacité permanente de 25% par bonté d'âme.rnrnLe médecin du travail n'a pas pris la décision de vous déclarer inapte à tout poste dans l'entreprise pour mise en danger immédiat de votre santé, parce que vous aviez été tirée au sort le jour de la visite médicale.rnrnVous avez des éléments pour engager les deux procédures.

Par **myriam**, le **24/04/2012** à **20:01**

merci Pat , je vais donc vous ecouter et lancer les 2 procédures des reception de ma lettre de licieciement que je pense recevoir en principe demain ou jeudi rnrnje me permettrai de vous tenir informer de la suite de tout cela si cela ne vous ennui pas

Par **myriam**, le **25/04/2012** à **12:17**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

bnjr pat ,rnrng eu mon entretien pour mon licenciement vendredi 21 combien de temps a mon patron pr m'envoyer la lettre de licenciement ?rnrnje voulais vs demander aussi doit il me payer la totalité de mes conges payes depuis aout 2009 ainsi que les 18 jours qu'il me restaient a prendre avt mon arret ?

Par **pat76**, le **25/04/2012** à **13:53**

Bonjour myriamrnrnVous avez eu votre entretien préalable le 21 mars ou le 20 avril qui était un vendredi?rnrnrnSi l'entretien a eu lieu le vendredi 20 acril, l'employeur à jusqu'au 19 mai pour envoyer la lettre de licenciement.rnrnEn ce qui concerne les congés payés, les 18 jours que vous aviez acquis avant l'accident du travail devront vous être payés.rnrnIl a été mentionné sur vos différents bulletins de salaire que vous aviez acquis d'autres jours de congés payés pendant l'arrêt accident du travail?

Par **myriam**, le **25/04/2012** à **14:14**

ha ok j'avais mal compris alors , je croyais qu'il avait 1 mois a partir de la notification d'inaptitude de la medecine du travail pr me licencencier ?rncelle ci ayant été faite le 30mars , l'entretien prealable fait le 20 avril je pensai qu'il avait jusqu'au 30 avril pr m'envoyer la lettre de licencenciementrnrnpour les congés , je ne sais pas ,le dernier bulletin de salaire a 0 que j'ai date de fevrier 2010rnrnen ce qui concerne la prime de licenciement c'est 1/5 de mois par annees de presence ou 1/10 de mois ?

Par **pat76**, le **25/04/2012** à **14:47**

rebonjourrnrnComme vous n'aviez pas indiqué la date à laquelle le médecin du travail avit pris la décision de vous déclarer inapte à tout poste, je me suis basé sur la date de l'entretien préalable.rnrnLa lettre de licenciement devra etre envoyé au plus tard le 29 avril. Comme c'est dimanche prochain et que la poste est fermée, il vaut mieux pour votre employeur qu'il l'envoie avant.rnrnPassé ce délai, si la lettre de licenciement n'a pas été envoyée, votre employeur aura obligation de reprendre le versement de votre salaire à compter du 30 avril et cela jusqu'à l'envoie de la lettre de licenciement.rnrnNe le bousculez pas. De toute manière il ne vous a fait aucune proposition de reclassement, donc vous pourrez contester le licenciement devant le Conseil des Prud'hommes en plus de la procédure pour harcèlement moral.rnrnVous ne recevez plus de bulletins de salaire depuis février 2010 et vous ne les avez jamais réclamés?rnrnL'indemnité de licenciement sera doublée puisque vous êtes en accident de travail et les deux mois de préavis que vous n'aurez pas à effectuer devront vous être payés ainsi que l'indemnité compensatrice de congés payés sur le préavis.rnrnVous dépendez de quelle convention collective?

Par **myriam**, le **25/04/2012** à **15:16**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

je depends de la covention hotel-café-restaurant rnrnsi si je lui est reclamér mes bulletins , je lui ai encore reclamer a l'entretien vendredirnrnvs devez me trouver embetante Pat , mais j'aimerais si cela vous etait possible que vs me calculiez en gros mon solde de tt compte rnrn_ embauche en cdi le 5 janvier 2005rn_ Salaire brut : 1420.52 eurosrn_ pas de prime , pas de 13 eme mois rien .lolrn_ solde de conges restants a prendre avt accident du travail : 18 joursrn_ accident de travail le 13 aout 2009 sans aucune reprisernrnje vous remercie encore du temps que vs me consacrez ,heureusement que vs etes la , vous n'imaginez pas a quel point vs me remontez un peu le moral par votre aide

Par **pat76**, le **25/04/2012** à **17:05**

Attendez d'avoir la lettre de licenciement en main, car si l'employeur ne l'envoie pas au plus tard le 28 avril, vous aurez des journées de salaire à réclamer.

Par **myriam**, le **25/04/2012** à **20:47**

il a du se renseigner il va l'envoyer au dernier moment ,certe, mais juste a temps .rnrnen ce qui conserne des recherches pr me reclasser ,il m'a envoyer le 6avril un courrier recommander ,objet:proposition de reclassementrnrnsuite a votre visite de reprise apres accident du travail effectuée le 30 mars vous declarant inapte a tous poste en 1 seule visite pour danger immediat pr votre sante et votre securité.je vous informe donc etre dns l'imposibilité de vous reclasser a un autre poste.aucune proposition de reclassement n'a ete faite par le medecin du travail

Par **pat76**, le **26/04/2012** à **12:37**

Bonjour myriamrnrnVous verrez lorsque vous recevrez la lettre à quelle date elle a été postée. Si c'est après le 29 avril, vous aurez de quoi rigoler.rnrnQuand à la justification d'impossibilité de reclassement, il ne devait pas attendre d'indication du médecin du travail pour faire des recherches de reclassement à l'extérieur de son établissement.rnrnVous avez beaucoup d'éléments favorables en votre faveur. A vous de jouer pour engager les procédures.

Par **myriam**, le **26/04/2012** à **12:44**

Bonjour Patrnrnje viens de recevoir ma lettre de licenciement ce matin

Par **pat76**, le **26/04/2012** à **12:57**

RebonjourrnrnQu'indique le contenu de la lettre?

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **myriam**, le **26/04/2012** à **13:46**

Nous faisons suite a l'entretienpréalableque nous avons eu le vendredi 20 avril dernier,lequel n'a apporté aucun élément nouveau a votre dossier.rnrnnous vous rappelons que vous avez fait l'objetd'un avis d'inaptitude au poste de serveuse constatée par le médecin du travailpour cause de danger immediatpour votre sécurité, conformément aux dispositions de l'article R.4624-31 du code du travail.rnrnavant de prendre toute décision sur votre dossier,nous avons,avec l'assistance du médecin du travail,recherché les solutions possibles de reclassement.rnrnlors de l'entretien préalable,nous avons refait le point sur les solutions de reclassementet nous avons constaté a nouveauqu'il n'y avait pas de reclassement possible.rnrnen conséquence je vous informe de ma décision de vous licencier pour inaptitude physique définitive médicalement constatée par le médecin du travail sans reclassement possible . compte tenu de votre inaptitude vous ne pouvez effectuer votre préavis, lequel sera bien entendu rémunéré . votre contrat de travail prendra donc fin dés la premiére présentation de ce courrier a votre domicile .rnrnil vous sera adressé dans les plus brefs délais votre solde de tout compte,certificat de travail et attestation de l'employeur pour pole emploi .rnrnje vous prie de croire .....rnrnrnvoila en ce qui concerne la lettre . je viens d'appeler le medecin du travail qui me certifie qu'elle ne s'est jamais deplacer chz mon employeur ,qu'elle n'a recue aucuns appels de sa part et qu'elle n'a recue aucun courrier ....donc quand il ecrit "nous avons ,avec l'assistance du médecin du travail rechercher des solutions c'est FAUX !!!

Par **pat76**, le **26/04/2012** à **15:52**

RebonjourrnrnVous envoyez un courrier recommandé avec avis de réception au médecin du travail à laquelle vous joignez une copie de la lettre de licenciement.rnrnVous demandez au médecin du travail si il confirme les propos indiqués par votre employeur dans la lettre de licenciement.rnrnDans le cas contraire, vous lui demandez qu'il vous adresse une attestation précisant qu'il n'a jamais été contacté par votre employeur pour une étude de poste de reclassement.rnrnVous garderez une copie de votre lettre.rnrnUne attestation du médecin du travail indiquant que votre employeur ne l'a jamais contacté pour étudier un poste de reclassement, vous allez vous régaler devant le Conseil des Prud'hommes.rnrnCela prouvera qu'il a menti et ne sera plus crédible dans sa position de gentil patron.

Par **myriam**, le **26/04/2012** à **17:07**

ok Pat merci je vais faire le courrier sans tarder .rn j'étais persuadée qu'il n'avais rien fait et que sa "sois-disante recherche avc l'assistance du médecin du travail etait du "pipo" , c'est pour cela que je me suis permise d'appeler le médecin du travail pour lui poser la question . rnrnd'apres vous il note que mon solde de tout compte me sera adresser dns les plus brefs délais cela veut-il dire qu'il me le donnera avt la fin de mes 2 mois de préavis ?

Par **pat76**, le **26/04/2012** à **17:19**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Vous avez reçu la lettre de licenciement aujourd'hui, donc le préavis est déjà commené, il devra donc vous payer les journées de travail que vous auriez effectuées entre le 26 et le 30 avril.rnrnDonc, début mai il devra vous envoyer le bulletin de salaire d'avril avec le paiement de ces journées.rnrnIl peut vous envoyer le solde de tout compte avant la fin du préavis, s'il le désire, cela vous permettra de vérifier si tout ce qui doit vous revenir vous est payé.rnrnL'indemnité de licenciement est double puisque l'inaptitude fait suite à un accident de travail. Ensuite il y a les jours de congés sur le préavis en plus du paiement du préavis et de l'indemnité compensatrice des jours de congés payés que vous aviez acquis et que vous n'avez pas pu prendre.rnrnDe toute manière, avec la procédure que vous allez engager devant le Conseil des Prud'hommes, si il y a eu un oubli dans les indemnités, ce sera un grief de plus à soulever.

Par **myriam**, le **26/04/2012** à **17:43**

pourkoi dites vous qu'il doit me payer les journées du 26 au 30 avril puisque j'ai recue la lettre de licenciement dns les temps ? si mon préavis demarre aujourdhui ce sera payer dns le calcul des indemnités de préavis non ? je suis perdue dns tout ca rnrnil doit me regler mes CP restant antérieur a mon arret de travail ok , mais ai-je le droit a des CP en A.T ? si oui ,doit -il me regler des cp du 13/08/2009 jusqu'a la fin de mon préavis ?

Par **pat76**, le **26/04/2012** à **18:32**

Si vous aviez effectué le préavis, les journées travaillées au mois d'avril ne vous aurait pas été payées à la fin du préavis mais au début du mois de mai.rnrndonc, si votre employeur ne vous paie pas toutes vos indemnités dès début mai, il devra vous payer obligatoirement les journées que vous auriez travaillées entre le 26 et le 30 avril et vous remettre un bulletin de salaire.rnrnPar ailleurs, depuis que vous êtes en arrêt, vous avez vérifié si il n'y avait pas eu une augmentation des salaires imposée par la convention collective?rnrnEn ce qui concerne les CP, votre arrêt de travail suite à l'accident a été supérieur à un an.rnrnLa Chambre Sociale de la Cour de Cassation estime que pour bénéficier d'une indemnité compensatrice de congés payés suite à un arrêt pour accident de travail, celui-ci ne doit pas être supérieur à un an.rnrnVous aurez l'indemnité compensatrice pour les 18 jours que vous avez acquis et éventuellement une indemnité compensatrice pour 30 jours de congés payés sur la période d'un an entre la date d'arrêt en 2009 jusqu'à 2010.rnrnJe vais recherché les textes et je vous confirme.rnrnIl devra vous payer une indemnités compensatrice pour les congés payés sur la période de préavis. Si la pérode est deux 2 mois cela équivaut à 5 jours de congés payés qu'il devra vous payés.rnrn18+5= 23 jours de congés payés au moins à vous faire payer.rnrnN'oubliez pas de réclamer à nouveau les bulletins de salaire que vous n'avez plus reçu depuis 2010 jusqu'à maintenant.rnrnVous le faites par lettre recommandée avec avis de réception en précisant que tous les bulletins de salaires devront vous être remis avec tous les documents destinés au pôle emploi.rnrnVous précisez que faute d'avoir obtenu satisfaction vous engagerez une procédure en référé devant le Conseil des prud'hommes pour faire valoir vos droits et ne manquerez pas de demander une abstreinte de 50 euro pour chaque bulletin de salaire et par jour de retard à leur remise.rnrnSi il vous doit 20 bulletins de salaire (au moins), cela lui fera une abstreinte totale de 1000 euros par jour à compter de la signification jugement jusqu'à la remise effective des bulletins de salaire.rnrnIl va vous céder son bar pour

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

payer les dettes qu'il a envers vous... (LOL)

Par **myriam**, le **27/04/2012** à **16:48**

bonjour Pat,rnrnj'ai envoyer le courrier au medecin du travail

Par **pat76**, le **27/04/2012** à **17:25**

Bonjour myriamrnrnIl n'y a plus qu'à attendre sa réponse.rnrnVous avez envoyez la lettre à votre employeur pour réclamer tous vos bulletins de salaire?

Par **myriam**, le **30/04/2012** à **13:39**

bonjour pat,rnrnoui je lui ai envoyer j'ai mis exactement ce que vous m'avez dicter pour mes bulletins de salaire

Par **myriam**, le **01/05/2012** à **19:17**

bnjr pat ,rnrnvous m'avez gentiment proposer de regarder dns les textes en ce qui concerne les droits aux CP en accident de travail ,en avez vous eu le temps ? rnrnen vous remerciant a nouveau chaleureusement pour tous vos conseils et renseignements ,je vous souhaite un heureux 1er mai

Par **myriam**, le **02/05/2012** à **16:45**

bonjour pat ,rnrnavez vous recu mon message du 1er mai ?

Par **pat76**, le **02/05/2012** à **17:07**

Bonjour MyriamrnrnJ'ai passé un bon premier mai a défilé avec les travailleurs à PARIS.rnrnEn ce qui concerne le sujet de vos congés payés, voici un arrêt de la Cour de Cassation qui répond directement à votre question.rnrnVous ne pourrez pas bénéficier malheureusement de jour de congés payés pendant l'arrêt pour accident de travail puisque vous n'avez pas repris et que vous avez un arrêt supérieur à un an.rnrnVous ne pourrez avoir qu'une indemnité compensatrice que pour les jours acquis avant votre accident de travail.rnrnRéférencesrnCour de cassation rnchambre sociale rnAudience publique du mercredi 7 mars 2007 rnN° de pourvoi: 05-46025 rnPublié au bulletin Rejet rnrnMme Collomp ,

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

président rnMme Leprieur, conseiller rapporteur rnM. Allix, avocat général rnMe Odent, SCP Peignot et Garreau, avocat(s) rnrnrnTexte intégralrnREPUBLIQUE FRANCAISErnrnAU NOM DU PEUPLE FRANCAIS rnrnSur le moyen unique : rnrnAttendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Meaux,2 juin 2004), que M. X... Y..., employé selon contrat à durée indéterminée par la société Tetard à compter du 7 mars 1994 en qualité de maçon, a été victime le 29 septembre 2000 d'un accident du travail, à la suite duquel il s'est trouvé en arrêt de travail jusqu'au 21 mai 2002 ; qu'il a été licencié le 18 juillet 2002 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une action intentée tant à l'encontre de son ancien employeur que de la caisse de congés payés du bâtiment de Seine-et-Marne aux fins de se voir reconnaître le droit au bénéfice de quatre semaines de congés payés pour la période du 1er avril 2001 au 31 mars 2002 et d'obtenir la liquidation de ses droits par la caisse ; rnrnAttendu que le salarié fait grief au jugement attaqué de l'avoir débouté de sa demande, alors, selon le moyen, que le droit de chaque travailleur au congé annuel payé doit être considéré comme un principe du droit social communautaire revêtant une importance particulière, auquel il ne peut être dérogé et dont la mise en oeuvre par les autorités nationales ne saurait avoir pour effet de priver tout travailleur de l'attribution de ce droit ; si bien qu'en jugeant que le salarié, dont le contrat de travail avait été suspendu du fait d'un accident du travail, ne pouvait se voir attribuer un droit à congé annuel s'agissant de la période de référence correspondant à la suspension du contrat, alors pourtant que ladite période doit être assimilée à du travail effectif, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 223-2 et L. 223-4 du code du travail ainsi que la Directive n° 93 / 104 / CE du 23 novembre 1993 telle qu'interprétée par l'arrêt de la Cour de justice des communautés européennes en date du 26 juin 2001 ; rnrnMais attendu que la Directive n° 93 / 104 / CE du 23 novembre 1993 qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail, ne s'oppose pas à ce que l'ouverture du droit à congés payés soit soumise à la condition de l'accomplissement d'un travail effectif durant la période de référence ; qu'il résulte de l'article L. 223-4 du code du travail que les périodes limitées à une durée d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou maladie professionnelle ne sont assimilées à des périodes de travail effectif que pour la détermination de la durée du congé et n'entrent pas en compte pour l'ouverture du droit à congé régi par l'article L. 223-2 du même code ; rnrnEt attendu que le conseil de prud'hommes a constaté que le salarié n'avait accompli aucun travail effectif durant la période annuelle de référence ouvrant droit à congé ; que le moyen n'est pas fondé ; rnrnPAR CES MOTIFS : rnrnREJETTE le pourvoi ; rnrnCondamne M. X... Y... aux dépens ; rnrnAinsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du sept mars deux mille sept.

Par **myriam**, le **02/05/2012** à **18:15**

ha ,donc si j'ai bien compris ,il ne me devra que les 18 jours de CP qu'il me restaient a prendre avt mon arret alors ?

Par **pat76**, le **02/05/2012** à **18:21**

Vous avez tout compris, mais si vous arrivez à le faire condamner pour harcèlement moral, le licenciement pour inaptitude deviendra nul et vous verrez à ce moment là si vous ne pouvez pas vous faire payer les jours de congés payés que vous auriez pu obtenir si vous n'aviez pas

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

été en arrêt pour accident de travail suite au harcèlement moral.rnrnJuste pour information, une salariée a réussi à obtenir 110000 euros de dommages et intérêts auprès d'un Conseil des Prud'hommes pour harcèlement moral. Le licenciement pour inaptitude suite au harcèlement moral ayant été déclaré nul.

Par **myriam**, le **02/05/2012** à **18:30**

tant que ca ?? ca parait une somme enorme .....sur quoi je pourrais trouver des exemples de dedomagements pour des affaires identiques a la mienne Pat ?

Par **pat76**, le **03/05/2012** à **13:21**

Bonjour myriamrnrnPeut être que cet arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation vous permettra d'y voir plus clair sur les indemnités que vous pourrez demander pour le préjudice que vous avez subbi.rnrnArrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Casation en date du 15 novembre 2006; pourvoi n° 05-41489:rnrn" Un salarié, dont l'affection consécutive à un harcèlement moral a été prise en charge au titre de la maladie professionnelle, peut agir contre son employeur pour voir reconnaître sa responsabilité contractuelle pour la période antérieure à cette prise en charge.rnrnLa législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribuation de dommages et intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime avant la prise en charge de son affection par la sécurité sociale.rnrnLe salarié victime de harcèlement moral peut prétendre à des dommages et intérêts. Il a droit à réparation, même s'il bénéficie par ailleurs de l'indemnisation spécifique attribuée au titre de la maladie professionnelle."rnrnExemple: Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 6 janvier 2011; pourvoi n° 09-66704:rnrn" Faute d'avoir pris les dispositions nécessaires pour protéger une salariée d'actes de harcèlement moral qui avaient dégradé son état de santé, un employeur a été condamné à verser à l'intéressé près de 110000 euros de dommages et intérêts."rnrnCette arrêt correspond à votre situation.

Par **myriam**, le **03/05/2012** à **18:50**

merci bcp Pat , pr ce montant la il doit y avoir plusieurs erreurs de l'employeur cumulées ..... c super gentil a vous de vous decarcasser pour moi .

Par **myriam**, le **03/05/2012** à **18:59**

vous pensez que les employeurs qui sont condannés a payer des sommes pareilles les paient vraiment ? ca me samble tellement enorme .

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **03/05/2012** à **19:41**

ils sont obligés sinon il y a la saisie des comptes de l'entreprise ou la mise en liquidation judiciaire.

Par **myriam**, le **03/05/2012** à **19:55**

malgré tout ce que j'ai "en ma faveur" dns mon dossier vous pensez que je peut perdre contre lui aux prudhommes pat ? car j'ai lu bcp de mesgs dans ce forum et apparament c'est tres tres dur de prouver le harcelement moral ... je dois vous paraitre idiote a vs poser des tas de questions mais j'ai tellement peur qu'il s'en tire en faisant temoigner les 2 autres employés qui eux ne diront pas ouvertement qu'ils en ont marre de bosser avec lui et diront sur sa demande qu'il a toujours été cool avec nous .

Par **pat76**, le **04/05/2012** à **13:28**

Bonjour myriamrnrnIl est normal que vous ayez un doute, mais je ne pense pas que le médecin conseil de la CPAM est décidé de classer votre arrêt en accident de travail juste pour vous faire plaisir.rnrnLes juges du Conseil des Prud'hommes se feront une opinion au visa des éléments du dossier et le dossier médical, (rapport du médecin conseil de la CPAM et la décision du médecin du travail de vous déclarer inapte à tout poste dans l'entreprise),péseront lourd dans leur décision.

Par **myriam**, le **04/05/2012** à **14:37**

merci de me rassurer Pat , grace a vous je me sent plus forte . je me permettrais si cela ne vous dérange pas de vs tenir au courant au fur et a mesure des suites . Pat continuer a faire ce que vous faites, vous pouvez pas savoir ce que votre aide est précieuse pour des gens comme moi qui sont perdus et ignorants face a ttes ces lois .

Par **pat76**, le **04/05/2012** à **14:52**

Rebonjour MyriamrnrnVous ne me dérangerez aucunement, si vous estimez nécessaire de revenir sur le forum. D'autres personnes pourront également vous renseigner en cas de besoin.rnrnJe pense que ce forum a été créé justement pour que chacun des internautes s'entraîdent.rnrnAlors, un grand merci aux créateurs.

Par **myriam**, le **20/05/2012** à **20:37**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

bonjour pat ,rnje reviens de nouveau vers vous pr la suite de mon affaire .rndonc voila ,mon employeur ma envenyer mes bulletins de salaire manquants ....la suprise ! je suis etonnée de voir que :de janvier 2010 a decembre 2011 ma base horaire est bien de 160h33 comme quand je travaillais .mais ...qu'a partir du bulletin de salaire de janvier2012 cette base horaire est passer a 151h 67 , et sur le bulletin de salaire du 1/04/2012 au 26/04/2012 (date de rec eption de ma lettre de licenciement 126h .....rnrnpour quelles raisons ? je ne sais pas rnrnje suis allée quérir mon solde de tout compte , mais rien n'est détailler ,il mets juste indemnites preavis paye non effectue ,solde cp acquis 2008/2009 (pas de nbre de jours) ,solde cp 06/2008 a 08/2009 6j .rnrncomment puisje calculer et controler qu'il ma bien payer ce qu'il me doit ? rnrndans l'attente de vous lire Pat

Par **pat76**, le **22/05/2012** à **13:37**

Bonjour myriamrnrnVous allez faire examiner tous vos documents par l'inspection du travail.rnrnVous avez signé le solde de tout compte?

Par **myriam**, le **22/05/2012** à **19:14**

bonsoir pat ,rnrnoui j'ai signée le solde de tout compte en mettant dessus "sous réserve de tous mes droits"rnrnok j'irais a l'inspection du travail

Par **myriam**, le **23/05/2012** à **19:50**

cc pat, rnrnje viens de me rendre compte que les dates sur mon certificat de travail etaient : du 5/01/2005 au 26/04/2012 (date de mon licenciement .rnrnesce que cela ne devrait pas etre du 05/01/2005 au 26 /06/2012 (date a laquelle fini mon préavis de 2 mois ?

Par **pat76**, le **23/05/2012** à **19:59**

BonjourrnrnJusqu'à la fin du préavis même si vous ne l'avez pas effectué.rnrnSauf si le licenciement est pour faute grave car il n'y a pas de préavis dans ce cas là.

Par **myriam**, le **23/05/2012** à **20:32**

ha c bien ce que je pensais .;;donc il faut qu'il m'en refasse un du 5/01/2005 au 26/06/2012 ? celui que j'ai n'est donc pas valable ?rnrnrnc pénible et vraiment fatiguant d'avoir affaire a un zigoto pareil ! je supose que c encore et tjrs pr m'enquiquiner .

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **24/05/2012** à **14:49**

Bonjour myriamrnrnCe sera une preuve de plus du harcèlement moral.rnrnVous lui envoyez une lettre recomandée avec avis de réception dans laquelle vous le mettez en demeure de vous remettre un certificat de travail et une attestation pôle emploi qui tienne compte du délai de préavis que vous ne pouvez effectuer.rnrnDe toute manière, lorsqu'il sera condamné, il sera dans l'obligation de refaire tous les documents.

Par **myriam**, le **28/05/2012** à **16:40**

bonjour Pat,rnrnvous me dites lorsqu'il sera condamné ,il sera obligé de refaire ts les documents mais vous savez mieux que mois que la procédure aux prudhommes va durer entre 1an voir 2 ans ,je dois donc garder ce certificat de travail pas bon ?rnrnje lui ai envoyé une lettre recomandé avc ar en le mettant en demeure de rectifier mon certificat de travail ainsi que pour savoir pr quel raison mes bulletins de salaire sont basés sur 151h57 au lieu de 160h33 depuis janvier 2012

Par **covaj**, le **03/06/2012** à **21:55**

Bonjour Pat,rnrnJ'ai suivi tous les messages échagés avec Myriam et c'est très très riche et j'en apprends beaucoup. rnPat, concernant les congés payés acquis pendant l'arrêt travail si on est déclaré inapte avant 1 an est-ce que ces cp pourront être payés ?rnrnMerci bcp

Par **pat76**, le **05/06/2012** à **13:16**

Bonjour covajrnrnQuelle est la raison de l'arrêt de travail?rnrnVoici ci-dessous ce qu'indique un arrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne concernant les congés payés acquis avant un arrêt maladie et que le salarié n'aura pas pu prendre pour cause de rupture du contrat de travail.rnrnArrêt de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) en date du 20 janvier 2009; affaire C-350/06 et affaire C-520/06:rnrn" Lorsque la période de référence est expirée, le salarié dans l'impossibilité de prendre ses congés pour cause de maladie peut prétendre au report de ses congés ou, si son contrat est rompu, à l'indemnité compensatrice de congés payés."rnrnJe tiens à préciser que la Chambre Sociale a pris des arrêts qui vont dans le même sens que la CJUE (l'arrêt de la CJUE fait jurisprudence dans tous les Etats membres de l'Union Européenne dont la France fait partie).rnrnLes arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation sont en date du:rnrn24 février 2009; pourvoi n° 07-44488 et plus récemment en date du 16 février 2012; pourvoi n° 10-21300.rnrnSi vous aviez acquis des jours de congés payés avant votre arrêt maladie non-professionnelle, ils ne sont pas perdus pour vous, même si l'arrêt a plus d'un an.rnrnVotre employeur devra vous payer vos jours de congés payés si il y a rupture de votre contrat de travail.rnrndans le cas contraire, vous serez en droit de les prendre à l'issue de votre arrêt maladie.rnrnL'arrêt est bien pour maladie non-professionnelle?

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **covaj**, le **05/06/2012** à **21:36**

Bonjour Pat,rnrnJe suis en AT pour accident de travail depuis 6 mois et j'ai acquis des cp durant cette période. Je voudrais juste savoir s'ils seront payés si rupture de contrat de travail pour inaptitude .rnrnD'avance merci

Par **myriam**, le **06/06/2012** à **10:38**

bnjr covaj ,rnrnoui vos cp en AT vous serons payés si vous etes licencié pr inaptitude sur une base d'1 an seulement

Par **pat76**, le **06/06/2012** à **17:10**

Bonjour covajrnrnVous êtes en arrêt suite à un accident du travail depuis quelle date exactement et votre arrêt se termine à quelle date?rnrnVous avez été classé en invalidité par le médecin conseil de la CPAM?

Par **covaj**, le **07/06/2012** à **13:56**

Bonjour Pat76,rnrnJe suis en AT depuis fin 2011 et mon arrêt se terminera fin juillet. Je n'ai pas encore vu le médecin conseil. J'ai débuté ma rééducation kiné en début mars et j'en ai encore pour au moins deux mois.rnrnPour saisir le TASS pour faute inexcusable, il faudrait d'abord d'être déclaré inapte non ?rnrnD'avance merci

Par **pat76**, le **07/06/2012** à **14:50**

BonjourrnrnJustement, pour l'inaptitude, c'est le médecin du travail en décidera.rnrnC'est pourquoi je vous conseille avant la fin de votre arrêt au mois de juillet, d'envoyer une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle, vous lui demanderez de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail pour le jour prévu de votre reprise, cela afin que vous passiez l'examen médical de reprise qui est obligatoire après un arrêt pour accident de travail supérieur à 8 jours comme le stipule l'article R 4624-21 du Code du travail.rnrnrnA quelle date exacte se termine votre arrêt?rnrnA quelle date exacte avez-vous été mis en arrêt de travail.rnrnIl est préférable de donner les dates exactes en ce qui concerne le délai du droit des congés payés.

Par **covaj**, le **07/06/2012** à **23:07**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonsoir Pat76,rnrnMon arrêt se termine fin juillet, j'ai l'accord de la sécu pour partir 15 jours en vacances (les 2 dernières semaines de juillet). Je dois revoir le médecin à mon retour de vacances, on verra s'il prolonge ou pas mon arrêt. Je reviendrai sur le forum à ce moment là.rnrnPS : dois-je prévenir mon employeur de mon absence ?rnrnMerci pour tout

Par **covaj**, le **07/06/2012** à **23:12**

Bonjour Myriam,rnrnMerci de votre réponse, rnrnSi j'ai bien compris les cp acquis pendant l'arrêt en travail (accident de travail) seront payés s'il l'arrêt a moins d'un an. S'il est supérieur à un an, ces cp ne seront pas payés .rnrnCordialement

Par **myriam**, le **08/06/2012** à **02:38**

bonjour covaj rnrnen ce qui me concerne, je suis rester du 13/08/2009 au 19/02/2012 en AT , sur mon solde de tout compte mon patron ma payer ce qu'il me restait de congés a prendre avt mon arret + 30jours de CP + 5 jours CP sur mes 2 mois de préavis non effectués . rnrnvoila j'espere que cela reponds a votre question rnrncordialement

Par **pat76**, le **08/06/2012** à **13:12**

Bonjour covajrnrnL'arrêt maladie ou l'arrêt suite à un accident de travail suspend le contrat de travail, vous n'avez pas à prévenir votre employeur que la CPAM vous a autorisé à vous absenter 15 jours.

Par **covaj**, le **11/06/2012** à **01:21**

Bonjour Myriam et Pat,rnrnMerci beaucoup de vos réponses et conseils.rnrnCordialement

Par **covaj**, le **27/06/2012** à **22:41**

Bonjour Myriam,rnJe voudrais juste prendre de vos nouvelles, vous en êtes où dans vos démarches actuellement. J'aurai probablement besoin de vos conseils. Je suis un peu dans votre cas. rnA bientôt

Par **myriam**, le **29/06/2012** à **17:37**

bonjour covaj,rnrnen ce qui me concerne donc je suis licencenciée ,mon patron a ete obligé de

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

me payer mes indemnités de licenciement x2 + 2 mois de préavis non effectuable +mes cp restants avt mon arret de travail +30 jours de cp en AT (malheureusement meme si l'arret en AT dure depuis plus d'un an ne sont pris en compte que 30 jours de cp+ 5 j sde cp sur les 2 mois de preavis) .rnAprés avoir pris contact avec une organisation syndicale , le conseiller apres etude de mon dossier m'a conseiller de prendre un avocat spécialisé dns les affaires de harcelement moral ce que j'ai donc fais .rnrnl'avocat va donc le 2 juillet déposer une plainte aux prudhommes pour harcelement moral et une plainte au tribunal de la secu pr faute inexcusable de l'employeur . rnil ma bien préciser que cela sera tres long mais je tiendrais bon .rnrnvoila si vs voulez me joindre et si je peux vous aider par mon expérience (dont je me serais bien passée lol) n'hésitez pas .rnrnsuivez aussi les bons conseils de pat76 car il m'a vraiment bcp aider et je le remercie encore de sa gentilesse et de son ecoute rnamicalement rnMyriam

Par **covaj**, le **30/06/2012** à **16:20**

Bonjour Myriam,rnrnRavi d'avoir de vos nouvelles..rnrnVous étiez convoquée par le médecin conseil de la Sécu au bout de combien de temps d'arrêt ? rnrnTenez bon et profitez pleinement de la vie !!rnrnBon courage

Par **pat76**, le **30/06/2012** à **17:34**

Bonjour MyriamrnrnJe constate d'après votre message, que votre ex-employeur a entrouvert son coffre-fort pour vous payer une partie de ce qu'il vous doit.rnrnJe pense qu'il sera dans l'obligation de l'ouvrir entièrement une fois qu'il aura été condamné par le Conseil des Prud'hommes pour harcèlement moral.rnrnCette condamnation pour harcèlement moral entraînera obligatoirement la nullité du licenciement pour inaptitude ce qui vous ouvrira le droit d'obtenir des dommages et intérêts conséquents.rnrnVotre avocat a raison d'indiquer que la procédure sera longue, car il y a bien entendu la possibilité de faire appel après la décision du Conseil des Prud'hommes.rnrnCela ne changera rien, à partir de l'instant où la CPAM a reconnu que votre maladie suite au harcèlement moral était considéré comme un accident du travail, est un énorme atout en votre faveur.rnrnBonne continuation et bon week end.

Par **myriam**, le **16/08/2012** à **14:01**

bonjour pat ,rnrnje reviens vers vous comme promis pr vs informer de la suite de ma mesaventure ? je viens de recevoir aujourdhui une convocation du conseil des prudhommes devt le bureaude conciliation pour le mardi 2 octobre . comment dois-je me comporter ? rnrnd'apres la saisine du bureau de conciliation du conseil de prudhommes mon avocat réclame :rn1) 26.262 euros a titres de dommages et interets pr licenciement sans cause reelle et serieusern2) 5.836 euros pr dommages et interets pour harcelement moralrn3) 1.500 euros au titre de l'article 700rn4) depens (je ne sais pas ce que c'est)rnrnvous povez m'expliquer comment ca se passe une conciliation ?rnrnpressée de vous lire rnrnamitié rnrnMyriam

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **16/08/2012** à **14:28**

Bonjour MyriamrnrnJe viens de consulter ma messagerie car je suis en vacances pour profiter des enfants et des petits enfants.rnrnPour la conciliation, soit votre ex-employeur acceptera vos demandes ou essaiera de les faire réduire ou alors il refusera ce que vous demandez et dans ce cas, le dossier sera renvoyer devant la juridiction prud'hommale et l'affaire sera alors jugée dans quelques mois.rnrnLes conseillers du bureau de conciliation vous poseront des questions ainsi qu'à votre ex-employeurs et ils essaieront de régler l'affaire sans que celle-ci soit renvoyée devant le juge prud'hommal.rnrnEn ce qui concerne les dépens, il s'agira de faire condamner votre ex-employeur à tous les frais découlant du dossier.rnrnBon courage pour la suite.rnrnBien cordialement

Par **pat76**, le **16/08/2012** à **14:28**

Bonjour MyriamrnrnJe viens de consulter ma messagerie car je suis en vacances pour profiter des enfants et des petits enfants.rnrnPour la conciliation, soit votre ex-employeur acceptera vos demandes ou essaiera de les faire réduire ou alors il refusera ce que vous demandez et dans ce cas, le dossier sera renvoyer devant la juridiction prud'hommale et l'affaire sera alors jugée dans quelques mois.rnrnLes conseillers du bureau de conciliation vous poseront des questions ainsi qu'à votre ex-employeurs et ils essaieront de régler l'affaire sans que celle-ci soit renvoyée devant le juge prud'hommal.rnrnEn ce qui concerne les dépens, il s'agira de faire condamner votre ex-employeur à tous les frais découlant du dossier.rnrnBon courage pour la suite.rnrnBien cordialement

Par **covaj**, le **29/08/2012** à **16:37**

Bonjour Pat76,rnrnUne de mes amies était en congé parental d'éducation pendant an (son 3è enfant)et doit reprendre le travail lundi prochain. Elle souhaiterait reprendre à hauteur de 80 % mais son employeur refuse catégoriquement lui disant qu'elle n'avait pas le droit.rnAuriez-vous des conseils ou arcticles de loi qui pourraient l'aider svp.rnD'avance merci

Par **covaj**, le **29/08/2012** à **16:39**

Bonjour Myriam,rnrnBon courage et tenez nous informer. rnTout finira par s'arranger. rnrnPs : je suis toujours en arrêt de travail - depuis 8 mois maintenant ..... rnrnCordialement

Par **pat76**, le **30/08/2012** à **16:08**

Bonjour covajrnrnSi votre amie n' a pris qu'un an de congé parental et que son enfant n'a pas encore 3 ans, elle peut prolonger son congé parental pendant un an en demant à travailler à

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

temps partiel à 80%.rnrnElle aurait dû faire cette demande à son employeur par lettre recommandée avec cavis de réception, au moins un mois avant sa date de reprise.rnrnElle peut encore faire cette demande que l'employeur ne pourra en aucun cas refuser.rnrnLisez tous les articles du Code du Travail qui suivent et qui concernent le congé parental et principalement l'article L 1225-51.rnrnCode du travail rnrn•Partie législative nouvelle rn?PREMIÈRE PARTIE : LES RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL rn?LIVRE II : LE CONTRAT DE TRAVAIL rn?TITRE II : FORMATION ET EXÉCUTION DU CONTRAT DE TRAVAIL rn?Chapitre V : Maternité, paternité, adoption et éducation des enfants rn?Section 4 : Congés d'éducation des enfants rnrnrn----------rnrnrnSous-section 1 : Congé parental d'éducation et passage à temps partiel.rnArticle L1225-47 En savoir plus sur cet article... rnPendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire a le droit :rnrnrn1° Soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu ;rnrnrn2° Soit à la réduction de sa durée de travail, sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.rnrnrnArticle L1225-48 En savoir plus sur cet article... rnModifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3 rnLe congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus. Ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies aux deuxième et troisième alinéas, quelle que soit la date de leur début.rnrnLe congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant.rnrnEn cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.rnrnLorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.rnrnArticle L1225-49 En savoir plus sur cet article... rnEn cas de maladie, d'accident ou de handicap graves de l'enfant appréciés selon des modalités définies par décret en Conseil d'Etat, le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard une année après les dates limites définies à l'article L. 1225-48.rnrnrnrnArticle L1225-50 En savoir plus sur cet article... rnLe salarié informe son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail.rnrnrnLorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.rnrnrn[fluo]Article L1225-51 En savoir plus sur cet article... rnLorsque le salarié entend prolonger ou modifier son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il en avertit l'employeur au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informe de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.rnrnToutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur ou lorsqu'une convention ou un accord collectif de travail le prévoit expressément.[/fluo]rnrnArticle L1225-52 En savoir plus sur cet article... rnEn cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit :rnrn1° S'il bénéficie du congé parental d'éducation, soit de reprendre son activité initiale, soit d'exercer son activité à temps partiel dans la limite de la durée initialement prévue par le contrat de travail ;rnrn2° S'il travaille à temps partiel pour élever un enfant, de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée.rnrnLe

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

salarié adresse une demande motivée à l'employeur un mois au moins avant la date à laquelle il entend bénéficier de ces dispositions.rnrnrnArticle L1225-53 En savoir plus sur cet article... rnLe salarié en congé parental d'éducation ou qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.rnrnrnrnArticle L1225-54 En savoir plus sur cet article... rnModifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3 rnLa durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son l'ancienneté.rnrnArticle L1225-55 En savoir plus sur cet article... rnA l'issue du congé parental d'éducation ou de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'article L. 1225-52, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.rnrnrnrnArticle L1225-56 En savoir plus sur cet article... rnAu cours du congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, le salarié a le droit de suivre, à son initiative, une action de formation du même type que celles définies au 10° de l'article L. 6313-1.rnrnrnPendant cette période, il n'est pas rémunéré.rnrnrnIl bénéficie de la législation de sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles prévue à l'article L. 6342-5 pour les stagiaires de la formation professionnelle.rnrnrnArticle L1225-57 En savoir plus sur cet article... rnLe salarié qui reprend son activité initiale à l'issue du congé parental d'éducation a droit à un entretien avec son employeur en vue de son orientation professionnelle.rnrnrnrnArticle L1225-58 En savoir plus sur cet article... rnLe salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences mentionné à l'article L. 6313-1, dans les conditions d'ancienneté mentionnées à l'article L. 1225-47.rnrnrnrnArticle L1225-59 En savoir plus sur cet article... rnLe salarié reprenant son activité initiale bénéficie d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.rnrnrnLe salarié peut également bénéficier de ce droit avant l'expiration de la période pendant laquelle il entendait bénéficier d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel. Dans ce cas, il est mis fin au congé parental d'éducation ou à l'exercice d'une activité à temps partiel pour élever un enfant.rnrnrnArticle L1225-60 En savoir plus sur cet article... rnLes salariés mentionnés à la présente section ne sont pas pris en compte dans les 2 % de salariés prévus aux articles L. 6322-7 et L. 6322-8. pouvant être simultanément absents au titre du congé individuel de formation.

Par **covaj**, le **30/08/2012** à **21:25**

Bonjour Pat76,rnrnMerci beaucoup de tous ces précieux renseignements, je vais les transférer à mon amie et je vous tiendrai informer.rnrnBien cordialement

Par **covaj**, le **27/09/2012** à **20:46**

Bonjour Pat76,rnrnMon amie se joint à moi pour vous remercier, c'est grâce à vos conseils et vos textes de loi qu'elle a pu faire valoir ses droits : travailler à hauteur de 80 % après un an de congé parental.rnrnLe retour est bien difficile, son employeur lui colle 2 heures de pause déjeuner que ça n'a jamais été le cas en 10 ans de maison. (elle est responsable d'une

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

bijouterie). Légalement a-t-il le droit d'imposer ces 2 heures de pause pour qu'elle fasse la fermeture tous les soirs ? D'avance merci

Par **myriam**, le **28/09/2012** à **01:45**

bonjour pat ,rnj'espere que vous allez bien . rnje ne sais pas si vs vs souvenez lol je passe en conciliation mardi 2 octobre .... ca approche et j'ai le stress qui monte ... rnet pleins de questions dns la tete :rnrnesce que je serais obligée de parler a mon patron ?rn rnesce que c moi qui parlerais aux conseillers ou esce mon avocat ?rnrncomment dois je me comporter ? rnrnet s'il (ce qui m'etonnerait bcp) il me fais une proposition dois je l'accepter ? rnrnj'ai appris qu'il vendait son affaire ,quels seront les conséquences de cette vente pr moi ?rnrnje dois vous paraitre "chiante " pat mais j'en ai tellement peur ,et vos conseils ont tjrs etes d'une grande aide pr moi rnrnen attendant de vous lire ,recevez mes amities pat

Par **pat76**, le **28/09/2012** à **14:15**

Bonjour MyriamrnrnInutile de stresser, votre avocat sera présent pour vous représenter et vous aurez uniquement à répondre aux éventuelles questions que vous poseront les conseillers.rnrnVotre employeur vend son affaire, il sent le vent défavorable arrivé c'est pourquoi il est urgent de termioner c'est affaire.rnrnQue vous a dit votre avocat au sujet de la vente?rnrnVous avez été licenciée mais si le licenciement est déclaré nul suite au harcèlement moral, le repreneur de l'affaire sera certainement obliger de reprendre votre contrat.rnrnC'est un point juridique à éclaicir.rnrnIl faudra signaler cette vente au Conseil des Prud'hommes le 2 octobre.rnrnN'hésitez pas à me solliciter sur mon adresse e-mail si besoin est.rnrnPour répondre à votre dernière question, c'est non vous ne l'êtes pas.rnrnBien cordialement

Par **pat76**, le **28/09/2012** à **15:13**

Bonjour CovajrnrnL'employeur est libre d'appliquer les horaires malheureusement pour votre amie.rnrnil ne pouvait refuser le congé parental à temps partiel, mais de par son pouvoir de décision il est libre d'appliquer les horaires.rnrnIl a imposé deux heures de pause c'est le maximum de temps d'interrution imposé par le Code du Travail.rnrnArticle L 3123-16 du Code du travail:rnrnL'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieur à deux heures.rnrnToutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L 313-12 du Code de l'action Sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement pour déroger à ces dispositions:rnrn1° soit expressement;rnrn2° Soit en définissant des amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Par **myriam**, le **28/09/2012** à **17:23**

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

bnjr patrnrnmerci d'avoir repondu si rapidement rnrnje n'ai pas votre adresse e-mail rnrnje ne sais pas si il a déja vendu ,mais je sais que c'est en vente dns le journal officiel des débitants de tabac . a ce jour c'est tjrs lui qui est dns les locaux.rnrnsi le licenciement est déclaré nul ,je vais etre obliger de rembourser ma prime de licenciement ? rnrnmon avocat ma dis que ca ne changerait rien du fait que la requete a ete lancée avt la vente rnrncordialement

Par **pat76**, le **28/09/2012** à **17:32**

p.polfliet@laposte.netrnrnVous n'aurez pas à rembourser la prime de licenciement ni les indemnités de chômage.rnrnJe fais confiance à votre avocat sur ce point juridique de vente après le lancement de la requête.rnrnLundi je serai au Conseil des Prud'hommes et je poserai la question à un Président pour plus de certitude.

Par **covaj**, le **02/10/2012** à **15:11**

Bonjour Pat76rnrnMerci infiniment...

Par **pat76**, le **02/10/2012** à **16:23**

Bonjour MyriamrnrnJ'ai vu la présidente des référés du Conseil des Prud'hommes de PARIs hier.rnrnje lui est exposé votre situation concernant la procédure et la vente par votre employeur de son commerce pendant la procédure.rnrnIl devra avertir le repreneur de toutes les situations litigieuses dont la votre.rnrnLe repreneur ne sera pas obligé d'accepter de payer à la place de votre employeur. Il devra le formuler par écrit lors de l'achat du commerce.rnrnEn cas de lititige pour le paiement des indemnités qui vous auront été accordées par le Conseil des Prud'hommes, vous serez en droit d'assigner et le repreneur et votre ancien employeur, en référé.rnrnJe pense que votre avocat connait la procédure à suivre dans ce genre de situation.rnrnComment s'est déroulée la conciliation?

Par **myriam**, le **03/10/2012** à **14:24**

bonjour Pat,rnrncela c dérouler comme vous me l'aviez dit.rnrnson avocat a dit "pas de conciliation possible puisque mon client ne voit pas de ou il a bien pu harceler mme " . il s'est mis a rire en disant cela .rnrnmon avocat me dis que je ne dois pas faire attention a cela ,que mon dossier tient la route , que pour l'instant l'avocat de mon patron ne sait pas ce que contient mon dossier... mais bon j'avoue que ca me fais peur ,car connaissant la filouterie de mon employeur il doit s'etre arranger pr me casser . je ne sais plus si je dois continuer a me défendre rnfranchement j'avais envie de lui sauter a la gorge rnrndonc jugement daté pour le 12 mars 2013 rnrndites pat savez vous ou je peux trouver des exemples de jurisprudence concernant des affaires similaires a la miennes ? il faut que je me rebouste pr pas baisser les bras .rnrnttes mes amitiés

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **pat76**, le **03/10/2012** à **14:46**

Bonjour MyriamrnrnNe vous tracasseze pas, vous aurez gain de cause.rnrnComme je vous l'ai déjà précisé, le Médecin Conseil de la CPAM n'a pas reconnu le caractère professionnel et l'a classé en accident de travail unique pour vous faire plaisir.rnrnLe Médecin du travail ne vous àa pas déclaré inapte à tout poste pour mise en danger immédiat de votre santé par bonté d'âme.rnrnJ'ai sous les yeux un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 6 juin 2012; pourvoi n° 10-27766.rnrnLa jurisprudence constante de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation concernant le harcèlement moral est que le juge du fond doit prendre dans l'ensemble les éléments invoqués par le salarié pour prouver le harcèlement moral. Il doit se saisir d'office.rnrn- La matérialité des faits invoqués par le salarié est établie lorsque celui-ci produit:rnrn- l'attestation d'un collègue faisant état du harcèlement moral subi, accompagné de deux certificats médicaux dont l'un est établi par le médecin du travail (Cass. Soc. du 30/03/2011; pourvoi n° 09-43123);rnrn- Les témoignages de certains collègues (Cass. Soc. du 23/03/2011; pourvoi n° 09-69033);rnrn- un échange de courriels, à condition que le salarié en soit bien le destinataire et qu'il puisse prouver sa provenance (Cass. Soc. du 22/03/2011; pourvoi n° 09-43307).rnrnrnRôle de juges:rnrn- Les juges du fonds doivent, sous le contrôle de la Cour de Cassation, appréhender les faits, établis par le salarié, dans leur ensemble et rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allègué (Cass. Soc. du 24/09/2008; pourvoi n° 06-43504 et pourvoi n° 06-46517).rnrnrnBonne lecturernrnrnRéférencesrnrn Cour de cassation rnchambre sociale rnAudience publique du mercredi 6 juin 2012 rnN° de pourvoi: 10-27766 rnPublié au bulletin Cassation rnrnM. Lacabarats, président rnMme Corbel, conseiller rapporteur rnM. Lalande, avocat général rnSCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s) rnrnrn----------rnrnTexte intégralrn rnREPUBLIQUE FRANCAISErnrnAU NOM DU PEUPLE FRANCAIS rnrnrnLA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : rnrnVu les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail ; rnrnAttendu qu'en application de ces textes, lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et, dans l'affirmative, s'il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; rnrnAttendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 27 décembre 2001 par la Caisse d'épargne Provence Alpes Corse comme agent administratif ; qu'elle a été promue en juin 2003 assistante administrative bancaire puis en mars 2004 assistante commerciale, avant d'occuper un poste de chargée de gestion commerciale à compter du 3 octobre 2005 ; que le 8 février 2007, elle a été en arrêt maladie ; que prétendant avoir été victime d'un harcèlement moral, elle a saisi la juridiction prud'homale le 21 mai 2007 en résiliation de son contrat de travail aux torts exclusifs de l'employeur ; rnrnAttendu que pour débouter la salariée de ses demandes, la cour d'appel a retenu, d'une part, qu'elle n'établissait pas la matérialité de propos humiliants de son supérieur hiérarchique à son encontre, ni avoir été mise à l'écart, d'autre part, que les remplacements demandés à la salariée n'excédaient pas les nécessités du bon fonctionnement du service auquel elle était affectée, que le refus d'aménagement d'horaires, qui avait également été opposé à une de ses collègues, s'expliquait par la nécessité de la continuité du service, que la salariée avait suivi une quinzaine de formations entre 2002 et 2006 en sorte que l'avis négatif de la direction pour certaines des formations demandées était étranger à tout harcèlement, que les courriels adressés par son supérieur hiérarchique à l'ensemble des collaborateurs quant aux procédures applicables, et à Mme X...

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

quant à la procédure à suivre pour les chèques non traités, s'inscrivaient dans le cadre normal de la transmission de directives, que l'absence d'entretien d'évaluation était justifiée par l'employeur par la nécessité de voir évoluer la salariée promue dans sa nouvelle fonction pour l'année 2004, par le gel des entretiens d'évaluation décidé entre partenaires sociaux pour l'année 2005 et par la suite, par l'absence de la salariée en arrêt maladie, que le non versement d'une prime de performance en 2006 ne reposait nullement sur une discrimination au regard des explications que l'employeur avait fournies à sa salariée, enfin que les éléments médicaux produits par la salariée n'étaient pas suffisants pour présumer un harcèlement moral dès lors qu'il n'était pas établi que les médecins avaient une connaissance objective des conditions de travail de la salariée ; rnrnQu'en statuant ainsi, en procédant à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par la salariée, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moral, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; rnrnPAR CES MOTIFS : rnrnCASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 12 octobre 2010 entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avaient ledit arrêt et, pour être fait droit, renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence, autrement composée ; rnrnCondamne la Caisse d'épargne Provence Alpes Corse aux dépens ; rnrnVu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la Caisse d'épargne Provence Alpes Corse à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros ; rnrnDit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ; rnrnAinsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du six juin deux mille douze. rnrnrnrnrnMOYEN ANNEXE au présent arrêt rnrnMoyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme Agnès X.... rnrnIl est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté Mademoiselle X... de sa demande tendant à voir prononcer la résiliation du contrat de travail qui la liait à la CEPAC aux torts exclusifs de son employeur en raison des faits de harcèlement moral qu'elle a subis et de ses demandes indemnitaires subséquentes, rnrnAUX MOTIFS, d'abord, QUE « A l'appui de sa demande, Mme X... fait valoir les conséquences des conditions de travail sur sa santé et invoque un état d'anxiété, de stress, des troubles du sommeil, perte de poids et état dépressif qui ont amené la CPAM à assimiler cette situation à un accident du travail ; Sur ce point, il doit être rappelé que l'admission par l'organisme social au bénéfice de la prise en charge d'un salarié dans le cadre d'un accident du travail ne saurait faire présumer des faits de harcèlement moral subis par ce dernier, en l'absence d'éléments suffisants figurant au dossier ; En ce qui concerne, les éléments médicaux de nature à attester de son état de santé, Mlle X... produit un bilan médical formalisé par le médecin du travail le 21 juin 2005 dans lequel il est fait mention d'un état de stress et d'anxiété au travail, un certificat médical du 15 juin 2007 du Docteur Y... qui évoque un état anxio-dépressif depuis février 2007 en rapport avec l'activité professionnelle, une attestation du 16 juin 2007 de Mme Z..., psychothérapeute, qui évoque un symptôme dépressif diagnostiqué et indique que cette psychopathologie est la séquelle directe d'un contexte professionnel pathogène défavorable à sa bonne évolution, un second certificat médical du 12 janvier 2010 du Docteur Y... qui a motivé un suivi entre le 7 février 2007 et le 15 décembre 2009 en raison d'un syndrome dépressif consécutif à cette agression morale et enfin un certificat médical du Docteur A... du 3 mai 2007 qui évoque à son tour des troubles anxio-dépressifs sévères en relation probable avec une situation de stress professionnel évoluant dans un contexte de harcèlement ; Dans la mesure où il n'est pas établi que chacun des praticiens avait une connaissance objective des conditions de travail de la salariée, il doit être retenu que ces éléments médicaux établis à partir de consultations médicales de Mlle X... sont insuffisants pour présumer de l'existence de

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

faits de harcèlement moral sur le lieu de travail » ; rnrnAUX MOTIFS, ensuite, QUE « S'il n'est pas contestable que les pièces versés aux débats par Mme X... font apparaître certaines tensions entre la salariée et la direction de l'entreprise en ce qui concerne les réponses négatives aux demandes de formation de Mme X..., ou à celles relatives à l'aménagement de ses horaires, il ne peut être retenu que le seul fait que la direction n'ait pas voulu faire droit à ses requêtes, notamment sur les horaires, puisse être analysé comme la présomption de faits de harcèlement moral au sens de la définition indiquée ci-dessus ; S'il n'est pas contesté que Mme X... a été amenée à remplacer d'autres personnes des services dont elle dépendait, il n'est pour autant pas établi que ces remplacements excédaient les nécessités du bon fonctionnement du service de l'entreprise, notamment au moment des périodes de congés, comme l'atteste Mme K... dans une attestation du 18 décembre 2007 dans laquelle elle indique qu'elle occupait le môme profil de poste que l'intimée, que sa demande d'aménagement d'horaire avait été refusée, que pendant les congés, elle était amenée à remplacer Mme B... du même secteur pour permettre la continuité du service, et que sa formation la conduisait à intervenir sur des tâches transversales lors d'un surcroît d'activité. Cette explication est confirmée par Mme C..., responsable de la BDR (pièce de l'appelante 71), laquelle indique qu'il n'a pas été demandé à Mme X... de remplacer une secrétaire, mais de prendre des appels téléphoniques en son absence. En outre, les explications apportées par Mme D..., secrétaire de direction de la BDR, dans son attestation du 20 décembre 2007, confirment que les remplacements s'inscrivaient dans le seul intérêt du service. A ce titre, elle précise : " la seule chose demandée à Mme X... par notre hiérarchie (pendant une période donnée) et par turn over étant de récupérer la sacoche du courrier arrivée apportée Ions las malins à 10 H 30 et dispatcher les enveloppes, dans les panières de courrier par équipe, situées au même étage (temps approximatif et maximal 5 minutes) comme cela se fait dans n'importe quelle direction de l'établissement. En ce qui concerne les appels téléphoniques (quantifiés entre 5 et 10), ils concernent les appels des clients et quelques appels pour le directeur (sachant que souvent la réception se fait en direct sur le poste fixe ou sur son portable). Dans un souci de travail clair et précis, il était et il est préférable de répondre directement aux clients (nous sommes une direction de marché avec une agence bancaire) plutôt que de les mettre en relation avec un répondeur, Je pense qu'à aucun moment Mme X... n'a fait mon travail compte tenu de surcroît que la majorité des tâches qui incombent à ma fonction nécessitent des habilitations précises et se réalisent de manière informatique avec les codes d'accès confidentiels. La grande majorité du courrier considéré comme urgent et important est reçu sur la messagerie du manager (consultable à tout moment puisqu'en liaison avec un blackberry), le traitement se fait donc uniquement par il/ elle ou moi. J'ai beaucoup de mal à comprendre cet état de fait puisque des son arrivée, j'ai personnellement participé à son intégration au sein de la direction mais également au sein de l'entreprise... profondément attristée par son comportement eu égard à mon implication personnelle dans son intégration et sa Mie professionnelle j'ai malheureusement pu constater que dès lors les échanges seraient d'ordre professionnel. Je tiens à affirmer, très choquée par les termes employés dans le commentaire, qu'à aucun moment, je ne l'ai mise à l'écart et de surcroît réaffirme que je n'ai à aucun moment fait des remarques désobligeantes à son égard. … " ; Le témoignage établi par Mme Emilie E..., selon attestation du décembre 2007 laquelle a été employée au titre de deux contrats de travail à durée déterminée, l'un à partir du 1er août 2005 et l'autre du 21 janvier 2006, confirme ce qui précède sur les remplacements, le témoin déclarant " avoir été en remplacement de Mme Valérie D... le mercredi après-midi et avoir répondu au téléphone pendant cet intérim. Ces appels téléphoniques n'excédaient pas trois ou quatre par après-midi, et généralement les intervenants savaient que Mme D... n'était pas le mercredi après-midi. Je garde un excellent souvenir de l'ambiance et des rapports de travail " ; De son côté, Mme B..., employée sur le même type de poste que l'intimée, a confirmé dans une attestation du 10 décembre 2007 que Mme X... ne l'avait pas remplacée pendant le mois de juillet 2005 en plus

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

du roulement du mercredi après-midi jusqu'à l'arrivée de Mme E..., et a indiqué que la tâche se limitait au traitement des opérations de gestion simple dans le cadre des activités bancaires du service SAV et des prises de messages ; Mme Sophie F..., autre collaborateur du même service, a indiqué par attestation du 7 janvier 2008 qu'elle a partagé ses connaissances professionnelles avec Mme X..., qu'elles se sont concertées pour les congés, que l'ambiance générale était bonne, qu'aucune différence de traitement n'a été perçue entre les collaborateurs du service ; En ce qui concerne le témoignage de M. G..., invoqué par Mme X..., il doit être relevé que l'appelante a précisé que d'une part cet employé de la CEPAC a présenté sa démission le 28 décembre 2006, que les témoignages le concernant le présentent comme une personne mal intégrée dans l'entreprise et qui avait fait lui-même état de l'incompétence de Mme X... et que sa déclaration sur les critiques relatives à l'organisation des services doit être considérée à l'aune du contexte le concernant. En tout état de cause, l'attestation de M. G... qui laisse entendre que l'absence de clarté au niveau des tâches confiées à Mme X... aurait contribué selon lui à mettre la salarié en difficulté sur son poste ne peut être considérée comme un critère de harcèlement moral au sens de ce qui précède ; De même, en ce qui concerne le refus d'aménagement d'horaires, les explications produites par Mme X... au regard de celles apportées par l'employeur ne permettent pas de présumer des faits de harcèlement moral, eu égard au fait que la direction a invoqué la continuité du service et que ce refus a également été notifié à Mme K... comme l'atteste la déclaration évoquée ci-dessus ; L'argumentation de Mme X... qui fait état de l'accord conventionnel relatif à la durée du travail au sein de l'entreprise est inopérant dans la mesure où il en ressort que les différentes possibilités d'aménagement prévues dans ce document sont définies par la direction de la CEPAC et qu'il en résulte donc qu'un salarié ne peut y prétendre de droit ; Pour ce qui est des demandes de formation, s'il n'est pas contestable que la supérieure hiérarchique de Mme X... n'a pas fait droit à toutes ses demandes, il ressort des explications et pièces produites qu'elle a pu bénéficier de formations au cours des années comprises en 2002 et 2006 ; Cette situation est par ailleurs confirmée par un document dont le contenu n'est pas contesté par l'intimée et qui énumère les formations effectuées entre janvier 2002 et novembre 2006 au nombre total d'une quinzaine environ ; Plusieurs courriels produits aux débats justifient également les autorisations de formations en faveur de Mme X..., et le seul fait que la direction ait donné un avis négatif pour des demandes de la salariée ne saurait être analysé comme la présomption de faits de harcèlement moral ; De même, les affirmations ou courriels avancés par Madame X... sur son exclusion de réunions professionnelles ne sont justifiées par aucun élément sérieux qui présumerait d'une telle réalité. Le seul fait qu'elle ait été destinataire, le 8 février 2007, jour de la mise en arrêt de travail, d'un courriel transmis par Mme F... faisant mention d'une réunion sur le service immobilier qui était prévue en décembre 206, sans que l'employeur ne donne les motifs sur le fait qu'elle n'y avait pas été conviées n'est pas suffisant pour en tirer argument en ce sens alors que Mme H... a affirmé le contraire dans son témoignage du 15 décembre 2007 ; Il ne peut non plus être retenu que la direction a refusé de procéder à un entretien d'évaluation de la salariée, fait qui attesterait selon elle d'un harcèlement moral, alors que la CEPAC explique dans ses écritures que, d'une part, l'entretien n'a pas eu lieu en 2005 pour l'année 2004 en raison des promotions de la salariée et du souci de la voir évoluer dans sa nouvelle situation avant de l'évaluer à nouveau, d'autre part, du gel des entretiens d'évaluation entre les partenaires sociaux en 2006 pour l'année 2005 et enfin de l'arrêt maladie de la salariée en 2007 pour 2006 ; En ce qui concerne les propos retenus par Mlle X... que Mme H... auraient tenu à son encontre, il ne peut être contesté qu'à part le contenu du courriel qui aurait été adressé par l'intimée elle-même à la responsable de la cohésion sociale le 12 février 2007, dans lequel elle décrit le comportement que sa supérieure hiérarchique aurait lors d'entretiens à son bureau en indiquant que celle-ci lui aurait hurlé dessus et qu'elle se serait sentie agressée verbalement et humiliée vis-à-vis de l'ensemble des collègues qui avaient entendu ses cris désobligeants dans la mesure où la porte était

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

restée ouverte, et que le lendemain, porte fermée dans le même bureau, Mme H... aurait tenu des propos menaçants et humiliants, il n'est produit aucun élément qui permette d'étayer cette seule affirmation et de présumer de la véracité de ce comportement contesté par l'intéressé dans l'attestation produite ; en effet, dans le courriel du 13 février à Mme X..., Mme I... ne fait aucune allusion à cette correspondance et au contraire évoque un entretien téléphonique et dans un second courriel du même jour, celle-ci indique ne pas avoir reçu ce message ; En tout état de cause, le fait que Mme H... ait rappelé par un courriel adressé collectivement aux collaborateurs de ses services les procédures applicables sans nullement viser l'un d'entre eux pour ne pas les avoir suivies normalement ne peut être analysé comme des faits de harcèlement moral contre l'intimée ; En outre, l'envoi par Mme H... d'un mail à Mme X... le 20 décembre 2005 en lui rappelant la procédure à applicable pour les chèques non traités ne permet pas de retenir une présomption de harcèlement moral, cette correspondance ne pouvant être considérée comme anormale eu égard au sujet évoqué par rapport aux précautions prises par la CEPAC dans le domaine ; En ce qui concerne le fait que Mme X... n'aurait pas reçu la prime de performance en 2006, il ressort de la lettre de réponse de la CEPAC en date du 25 avril 2007 adressée à Mme X... les indications suffisantes pour exclure une présomption de discrimination à son encontre de la part de l'employeur » ; rnrnEt AUX MOTIFS, enfin, QUE « Au vu de ce qui précède, il ne peut être reproché à l'employeur de ne pas avoir réagi à la suite de l'entretien que la salariée a eu avec M. J..., directeur des ressources humaines de la CEPAC sur ses difficultés ressenties au sein de l'entreprise, dans la mesure où il lui a été proposé par lettre du 29 mars 2007 une affectation comme chargée de mission à la direction Déontologie et Conformité pour la période jusqu'au 31 décembre 2007, étant précisé qu'à cette date, aucun fait de harcèlement moral ne pouvait être imputé sérieusement à l'une des personnes travaillant dans l'environnement de la salariée ; Par conséquent, tenant aux différents griefs reprochés par la salariée tels que listés ci-dessus à partir de ses écritures réitérées à l'audience, et de l'examen de l'ensemble des explications et pièces produites tant par Mme X... que par la CEPAC sans qu'il incombe à la Cour d'analyser les causes réelles de son état anxio-dépressif tel que constaté par les praticiens qu'elle a consultés, il doit être considéré, précision faite qu'un élément sérieux ne permet de remettre en cause les attestations produites par l'employeur, qu'il n'existe pas de présomptions de faits de harcèlement moral au préjudice de cette dernière, et qu'en tout état de cause, les explications produites par l'employeur suffisent pour écarter des éléments qui pourraient être constitutifs de faits de harcèlement moral ; Il en résulte que le jugement critiqué doit être infirmé, étant précisé que, contrairement aux motifs retenus par les premiers juges, les seuls éléments médicaux restent insuffisants pour faire droit à la démonstration présentée par Mme X... » ; rnrnALORS, d'une part, QUE s'il appartient au salarié d'établir la matérialité des faits qu'il invoque, les juges doivent rechercher si, ainsi appréhendés dans leur globalité, ces faits ne permettent pas de présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en se bornant à examiner isolément chacun des faits de harcèlement invoqués pour en déduire qu'il n'existait pas de présomptions de harcèlement moral au préjudice de Mlle X..., la Cour d'appel, à qui il appartenait de rechercher si, pris dans leur ensemble, les faits matériellement établis par la salariée laissaient supposer l'existence d'un harcèlement moral, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail, ensemble l'article L. 4121-1 du même Code ; rnrnALORS, d'autre part, QUE le salarié n'a pas à rapporter la preuve du harcèlement dont il prétend être victime mais seulement d'éléments de nature à faire présumer l'existence de celui-ci ; que l'arrêt constate que « Mlle X... produit un bilan médical formalisé par le médecin du travail le 21 juin 2005 dans lequel il est fait mention d'un état de stress et d'anxiété au travail, un certificat médical du 15 juin 2007 du Docteur Y... qui évoque un état anxio-dépressif depuis février 2007 en rapport avec l'activité professionnelle, une attestation du 16 juin 2007 de Mme Z..., psychothérapeute, qui évoque un symptôme dépressif diagnostiqué et indique que cette psychopathologie est la séquelle directe d'un contexte

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

professionnel pathogène défavorable à sa bonne évolution, un second certificat médical du 12 janvier 2010 du Docteur Y... qui a motivé un suivi entre le 7 février 2007 et le 15 décembre 2009 en raison d'un syndrome dépressif consécutif à cette agression morale et enfin un certificat médical du Docteur A... du 3 mai 2007 qui évoque à son tour des troubles anxio-dépressifs sévères en relation probable avec une situation de stress professionnel évoluant dans un contexte de harcèlement » et que cet état de santé a « amené la CPAM à assimiler cette situation à un accident du travail » ; que ces éléments étaient suffisants pour faire présumer l'existence d'un harcèlement moral ; qu'en retenant le contraire, dès lors qu'il n'était pas établi que ces praticiens avaient une connaissance objective des conditions de travail de la salariée, la Cour d'appel a violé l'article L. 1154-1 du Code du travail.rn rnrn----------rnrnrnAnalysernPublication : rnrnDécision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 12 octobre 2010 rnrnTitrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Détermination - Office du juge - Portéern rnViole les articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail, une cour d'appel qui procède à une appréciation séparée de chaque élément invoqué par le salarié, alors qu'il lui appartenait de dire si, pris dans leur ensemble, les éléments matériellement établis, dont les certificats médicaux, laissaient présumer l'existence d'un harcèlement moral, et dans l'affirmative, d'apprécier les éléments de preuve fournis par l'employeur pour démontrer que les mesures en cause étaient étrangères à tout harcèlement moralrn rnCONTRAT DE TRAVAIL, EXECUTION - Harcèlement - Harcèlement moral - Eléments constitutifs - Appréciation - Modalités - Office du jugern rnrnPrécédents jurisprudentiels : Sur l'appréciation par le juge des éléments laissant présumer de l'existence d'un harcèlement moral, à rapprocher de :Soc., 25 janvier 2001, pourvoi n° 09-42.766, Bull. 2011, V, n° 30 (1) (cassation partielle)rn rnTextes appliqués : articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du code du travail

Par **pat76**, le **03/10/2012** à **15:11**

Rebonjour MyriamrnrnJe pense que votre avocat n'aura aucune difficulté à se procurer des jugements faisant jurisprudence et qui concernent le harcèlement moral d'un employeur envers sa salariée.rnrnPar exemple voici ce qu'indique un arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 novembre 2006; pourvoi n° 05-41489:rnrn" Un salarié, dont l'afection consécutive à un harcèlement moral a été prise en charge au titre de la maladie professionnelle, peut agit contre son employeur pour voir reconnaître sa responsabilité contractuelle pour la période antérieure à cette prise en charge.rnrnLa législation sur les accident du travail et les maladies professionnelles ne font pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime avant la prise en charge de son affection par la sécurité sociale."

Par **anges**, le **21/11/2012** à **10:43**

bonjour j'ai eu un accident travail en 2010 consolider recament avec sequelles indemnisable j'attend le taux attribuer pour faire une demande au tass j'ai deja entrepris une demarche au prud'homme ou on ma accorder la resolution du contrat de travail au tord de l'employeur celui ci a bien dur fait appel du jugement rendu aujourd'hui on me dit qu'il faut que je prenne rendez vous avec la medecine du travail mais que ce pas t il si mon employeur me licencie pour

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

inapitude alors qu il fait appel d'une decision de juguement ou l' on ma accorder la resolution du contrat de travail au tord de l'employeur pour manquement obligation securite non mise en place de la prevoyance mon paiment des conges payes ect ..le fait que les prud'homme on rendu un jugement en ma faveur je me demande si c'est un atout pour action envers le tassrnje vous precise que je travailler a mi temps selon contrat mais que j'effectuer un temps plein on trouve plusieur anomalie sur bulletin salaire comme de nombreux jour de cp posser sur les jour de repos de mon contrat ou meme sur des jours ferie merci de me repondre

Par **anges**, le **21/11/2012** à **10:58**

voici mes questions comment reagire a la consolidation de mon at comment se deroule la procedure aupres du tass rnje doit envoyer un courier a mon employeur lui signialent que je suis consolider avec sequelle pour que celui ci prenne une visite de reprise vu mon etat je pense etre declarer inapte comment se deroule le procedure de licenciment rnil fait appel du jugement prud'homme en ma faveur comment est ce que je risque de perdre en appel a cause de mon inaptitude merci je ne sais plus quoi faire

Par **pat76**, le **21/11/2012** à **16:25**

Bonjour angesrnrnVous avez reçu une attestation de consolidation de la CPAM?

Par **paul2005**, le **28/11/2012** à **03:00**

bonjour, je subis un harcelement de la part de ma n+1 depuis mon retour de conges mat il y a 1 an.. fin octobre j ai craque et mon medecin m a arrete pr 3 semaines. Pdt mon arret j ai vu le medecin du travzil qui a rendu un rapport: salarie à voir pr les drh des son retour en poste.j ai rencontre la rh, expose mon pb. elle a mene une enq aupres de mes collegues en moins d une semaine, j ai revu la medecine du w entre temps qui a rendu un certificat d aptitude sous reserve d une mobilité et de la decision des rh. j aieteconvoque ce soir par la rh: le harcelement n est pas avere mais je suis convoquée à un entretien prealable de LicencT pour faute professionnelle.... rnque me conseillez vous? est ce trop tard pr un certificat d inaptitude?

Par **pat76**, le **04/12/2012** à **13:34**

BonjourrnrnVous avez des délégués du personnel dans l'entreprise?rnrnVous n'avez pas pu obtenir de témoignage écrit de la part de vos collègues concernant le harcèlement moral?rnrnLa faute professionnelle qui vous est reprochée est avérée?rnrnA quelle date avez-vous reçu la lettre de convocation à l'entretien préalable et à quelle date aura lieu l'entretien préalable?

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **Nanou21300**, le **25/12/2012** à **09:11**

Bonjour Myriam et patrn puis je avoir vos adresse mail pour vous exposer mon problème d harcèlement que je subis depuis 2ans par un pervers narcissique le 23 oct suite à un énième entretien qui c est mal finis je suis en arrêt pour dépression sévère depuis ce jour! Myriam j ai besoin de votre aide sur les démarches que vous avez fait pour déclarer votre arrêt en AT moi c est très compliqué le jour de l altercation j ai quitte mon poste en état de crise et choc émotionnel j ai file à la médecine du travail et trouver un médecin pour me mettre en arrêt en voulant rentrer chez j ai été prise d une crise de tétanie et grosse crise de migraine avec vomissement qui m ont conduit au urgence! Le lendemain j appel l inspection du travail qui me dit que je dois le transformer en accident du trajet=ok c est fait =enquête de la sécu..... Il doivent rendre leur décision à partir du 9 janvier, moi aujourd'hui je souhaite requalifier cet accident du trajet en accident du travail et personne ne veux m écouter ou ne veux m aider dans mes démarches= mon employeur me répond que vu que je lui ai dit que c était un accident du trajet ça restera accident du trajet!!!! Je suis perdu j en dors plus! Et la décision sera bientôt rendu! Aidez moi svp

Par **chaber**, le **25/12/2012** à **09:17**

bonjourrnrnj'ai supprimé votre adresse e-mail par sécurité. Vous pouvez utiliser la Messagerie Privé

Copyright © 2026 Experatoo.com - Tous droits réservés