



Mon employeur ne répond pas à ma lettre recommandée

Par **sabdouai**, le **18/02/2014** à **16:07**

Bonjour, rn rn Actuellement en arrêt maladie à cause d'un burn out, j'ai envoyée une lettre recommandée avec AR le 28 janvier 2014 dans laquelle je faisais état de problèmes professionnels et des manquements de mon employeur relatif à l'article 4121-2 du code du travail. rn rn En effet, en 2 ans, j'ai rencontré 4 fois le médecin du travail pour divers problèmes notamment pour un siège de bureau inadapté, une cervicalgie causée par un caisson défectueux, des problèmes relationnels avec mon supérieur hiérarchique, une surcharge de travail. rn rn Nous sommes le 18 février 2014 et cet employeur n'a pas répondu à ma lettre de réclamation. rn Que dois-je faire ? Faut-il le mettre en demeure de répondre ? De plus, j'ai envoyé un mail pour informer de ma prolongation d'arrêt et pour lequel je demandais une confirmation de lecture, et là silence radio aussi... rn rn Je ne vous cache pas que mon intention sera sans doute de casser ultérieurement mon contrat de travail peut-être par une résiliation judiciaire. Mais, mon employeur n'en est pas informé. rn rn Merci de vos conseils.

Par **moisse**, le **18/02/2014** à **19:36**

Bonsoir, rn L'employeur n'est nullement dans l'obligation de vous répondre. rn Vos doléances sont trop vagues pour déboucher sur quelque chose de concret. rn Fauteuil inadapté cela veut dire quoi en matière de fauteuil adapté ? rn Votre mail pour confirmer votre prolongation avec demande d'accusé de réception c'est chercher midi à 14h. rn Un transfert par pli recommandé a une valeur autrement légale qu'un mail qui arrive, n'arrive pas, est "bounced"... rn Si votre intention est de demander la résolution judiciaire du contrat de travail, il va falloir mettre en évidence des manquements essentiels à ses obligations de la part de cet employeur. rn Se

référer aux disposition de l'article 4121-2 du code du travail demande d'apporter les preuves, le doute ne bénéficiant pas au demandeur.rnIl en sera forcément avisé dès la saisine du CPH.

Par **sabdouai**, le **19/02/2014** à **09:09**

Bonjour Moisse,rnrnMerci de votre réponse. Je suis d'accord dans la mesure où j'ai effectivement des preuves à apporter si saisine du CPH. D'autre part, mes doléances ne sont pas vagues puisque l'employeur a été informé au fur et à mesure des problèmes, retracés dans ma lettre. J'en ai informé l'inspection du travail et la médecine du travail qui constatent des signes de harcèlement moral. Dans tous les cas, une action au CDP s'imposera au vu de l'inaction de cet employeur.

Par **Kerampran nadine**, le **18/10/2017** à **13:18**

Bonjour mon patron nest pas inscrit à la médecine du travail je suis en arrêt maladie depuis fin mai mai ou il m'a dit de degager j'ai fait appel à l'inspection du travail mais mon patron ne répons pas a leurs courrier que faire je suis perdue

Par **morobar**, le **18/10/2017** à **15:11**

Bonjour,rnL'inspection du travail n'a pas compétence pour résoudre une controverse entre un salarié et son employeur.rnL'inspecteur peut tout au plus s'enquérir sur l'organisme choisi par l'entreprise pour exercer la surveillance médicale, le cas échéant dresser procès-verbal en cas d'anomalie, mais rien en ce qui vous concerne.rnC'est le rôle exclusif du conseil des prudhommes que d'en connaître.

Par **Sonia2112**, le **12/06/2019** à **21:58**

Bonjour, je suis en contrat cdi de 25h par semaine, employé de commerce depuis deux ans et actuellement en congé maternité , suite au licenciement de ma responsable, 35h par semaine se libère, j'ai envoyé une lettre avec AR à mon employeur pour pouvoir passer à temps plein, sa réponse " aucun poste de disponible" j'ai appris dans la foulée que ma remplaçante a eu un cdi 35h. J'ai donc envoyé une seconde lettre Avec AR à mon employeur en lui expliquant qu'il n'a pas respecté l'article L3123-3 du code du travail et que si il ne trouve pas une solution ou un arrangement je serais dans l'obligation de faire une saisine du CDP, depuis presque un mois pas de réponse. Que dois-je faire s'il vous plaît ?

Par **morobar**, le **13/06/2019** à **18:51**

Bonjour, Une priorité n'est pas une obligation. Si l'employeur estime que vous n'avez pas les compétences requises pour bénéficier d'une promotion, il est toujours difficile de démontrer le contraire.

Par **Nanou5106**, le **15/12/2019** à **17:56**

bonjour je suis en cdi statue handicapé comme aide à domicile je subis un harcèlement moral qui est devenu physique (perdu 14kg) j'ai envoyé une lettre recommandée à mon président pour lui signaler ce que je subis et bien d'autres choses mais il ne me répond pas je suis en congés je dois reprendre le 6 janvier mais c'est pas possible que dois-je faire

Par **morobar**, le **16/12/2019** à **09:53**

Bonjour, je subis un harcèlement moral De la part de qui ? qui est devenu physique (perdu 14kg) Mais non, si les conséquences sont une perte de poids, ce n'est pas un harcèlement, physique qui suppose coups, blessures, horions..

Par **Pruneline**, le **10/02/2021** à **10:27**

Bonjour, En arrêt maladie depuis un an maintenant dû à une grave dépression liée à mon emploi (conditions de travail) j'ai fait une demande de changement de service en entretien visio avec mes supérieures au mois de septembre. On m'a répondu par la négative. Il y a un peu plus d'une semaine j'ai envoyé une LRAR au directeur et DRH afin de réitérer ma demande par écrit cette fois, et suggéré un entretien. Je n'ai toujours pas de réponse. À trois reprises je me suis adressée à mes employeurs par écrit et à chaque fois aucun retour. Il m'est impossible de retourner travailler sur le même service qui m'a rendue malade... Mon employeur est-il dans l'obligation de me répondre ? Sinon que faire ? Rupture conventionnelle ou bien licenciement pour inaptitude comme le préconise mon médecin du travail ? Beaucoup de salariés sont en souffrance dans cette boîte et j'estime que l'employeur ne respecte pas du tout la législation en ce qui concerne la santé des employés au travail... C'est soit tu t'adaptes à une ambiance de merde soit t'es libre de partir... J'ai bien envie de saisir le prud'homme mais est-ce assez sérieux pour que ça en vaille la peine ? D'avance merci pour votre réponse

Par **amajuris**, le **10/02/2021** à **10:46**

bonjour, sauf par courtoisie, il n'y a pas d'obligation de répondre à un courrier reçu. je ne suis pas spécialiste du droit du travail mais il me semble que vous devez passer par votre médecin du travail pour faire reconnaître votre inaptitude à votre poste actuel pour raison de santé. mais l'employeur peut procéder à votre licenciement s'il est en mesure de justifier : son impossibilité de vous proposer un emploi compatible avec son état de

santé, nouveau de votre refus de l'emploi proposé.
source: [https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences#:~:text=C'est%20uniquement%20lorsque%20le,il%20peut%20d%C3%A9clarer%20ce%](https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences#:~:text=C'est%20uniquement%20lorsque%20le,il%20peut%20d%C3%A9clarer%20ce%20)

Par **morobar**, le **10/02/2021** à **16:55**

Bonjour,
[quote]nou bien licenciement pour inaptitude comme le préconise mon médecin du travail ?[/quote]
Vous racontez une bêtise.
Si le médecin du travail constate et délivre une inaptitude l'employeur ne peut:
* que licencier le salarié
* ou le payer à rester chez lui.
Mais cette dernière solution ne se rencontre que dans les collectivités locales, et certaines administrations.
Ceci dit votre employeur n'a aucune obligation de vous répondre même négativement hors les cas allégués de harcèlement moral.
Vous pouvez donc vous faire aider par le médecin du travail, un licenciement pour inaptitude étant largement préférable à une rupture conventionnelle en admettant que l'employeur y souscrive.