



Invalidité 2° catégorie

Par **yoyo69**, le **23/08/2017** à **11:53**

Bonjour,

L'objet de mon post concerne un membre de ma famille 58 ans, grosse pathologie. Après plusieurs interventions chirurgicales le médecin de la sécurité sociale l'avait dans un 1er temps placé en 1ere catégorie. l'employeur et lui-même ce sont rendus compte qu'il ne pouvait tenir son poste, voir tout autre poste. Il lui a conseillé de passer en 2eme catégorie. Il est passé en 2eme catégorie en juin, l'employeur ne lui a pas fait passer de visite du travail et maintenant il lui dit qu'il ne veut pas le licencier et le garder dans les effectifs jusqu'à la retraite...pour gagner du temps et de l'argent

Ce pour ne pas avoir à lui payer d'indemnités de licenciement " 40 ans d'ancienneté " qui seraient importante.

- Serait'il judicieux de demander une visite au medecin du travail afin qu'il le déclare inapte à tout poste ?

- Dans ce cas Est-ce l'employeur serait dans l'obligation de le licencier pour inaptitude ?

Que me conseillez-vous comme démarches afin de contraindre l'employeur au licenciement pour inaptitude ?

Merci de votre réponse et conseils

Bien cordialement

M.A

Par **P.M.**, le **23/08/2017** à **12:02**

Bonjour,

Normalement c'est à l'employeur d'organiser une visite auprès du Médecin du Travail quand il a connaissance de la mise en invalidité à partir du moment où le salarié n'émet pas une volonté de ne pas reprendre le travail...

En cas d'inaptitude, si l'employeur ne peut pas reclasser le salarié, il serait bien obligé de le licencier puisque, au bout d'un mois il doit reprendre le versement du salaire...

Par **yoyo69**, le **23/08/2017** à **14:03**

Merci beaucoup de votre réponse.

Mon beau frère n'a effectivement pas émis de volonté de ne pas reprendre son activité malgré son incapacité d'exercer.

Il avait demandé à son employeur une visite de pré-reprise afin que le médecin juge de son état dès réception de la notification en juillet.

L'employeur a prétexté l'impossibilité de prendre r.d.v du fait de la période de congés.

Est-ce que l'employeur est dans l'obligation d'organiser une visite ?

Serait-il judicieux d'écrire à l'employeur sa volonté de passer une visite de pré-reprise afin que le médecin du travail détermine sa capacité à tenir son poste ou voir un reclassement ?

Dans le cas où le médecin le déclare inapte à tout poste, est ce que l'employeur sera dans l'obligation de le licencier ?

Encore merci de vos indications

Par **DRH juriste**, le **23/08/2017** à **15:15**

Bonjour,

Ce n'est pas une visite de "pré-reprise" mais une "visite de reprise" qu'il faut demander à l'employeur. Le médecin du travail pourra prononcer une inaptitude lors d'une visite de reprise. C'est la visite de reprise qui ouvre la voie du licenciement pour inaptitude, si le médecin du travail prononce l'inaptitude et que le reclassement s'avère contre indiqué pour l'état de santé du salarié, ou impossible faute d'emploi permettant un reclassement, ou encore que le salarié le refuse.

Si l'employeur n'organise pas la visite de reprise, sachez que le salarié peut la solliciter directement auprès du médecin du travail. Attention, dans ce cas il faut absolument informer l'employeur avant la visite de son organisation en précisant quand elle aura lieu. La Cour de cassation considère que constitue aussi la visite médicale de reprise, celle qui a été sollicitée par le salarié mais dont l'employeur avait été averti et dans le cadre de laquelle le médecin du Travail a prononcé l'inaptitude du salarié (Cour de cassation, chambre sociale, 10 mars 1998, N° : 95-43871 et 9 avril 2008, N°: 07-40832).

Bien cordialement.

Par **yoyo69**, le **23/08/2017** à **15:30**

Merci beaucoup, me voilà bien éclairé et pouvoir l'aider dans ce sens.

Par **P.M.**, le **23/08/2017** à **15:57**

Cela aurait pu être une pré-reprise si le salarié était toujours en arrêt-maladie et d'ailleurs celle-ci est obligatoire lorsqu'il dépasse 3 mois, dans ce cas elle à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin conseil de la CPAM...

Si l'arrêt-maladie est terminé du fait de la mise en invalidité, il s'agit d'une visite de reprise que l'employeur a l'obligation d'organiser et qui normalement ne doit pas être à l'initiative du salarié sauf en cas de refus caractérisé...

Par **DRH juriste**, le **23/08/2017** à **23:30**

...ou de négligence manifeste !

Par **P.M.**, le **23/08/2017** à **23:58**

Pas besoin d'en rajouter...

Par **yoyo69**, le **30/08/2017** à **13:55**

Bonjour,

Je reviens vers vous concernant mon beauf-rère, le médecin du travail l'a déclaré inapte à son poste et impossibilité de reclassement qui nuirait gravement à sa sante.

l'entreprise va être maintenant dans l'obligation de le licencier pour inaptitude.

Ma question est de savoir si pour le calcul de son indemnité de licenciement étant donné qu'avant son passage en juin en incapacité 2eme cat il était auparavant en 1ere doc à mi temps avec pas mal d'arrêt suite à sa maladie. l'employeur doit il reconstituer son salaire à plein temps dans son calcul ? 40 ans d'ancienneté dans la société.

Je vous remercie d'avance de vos indications.

Cordialement

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **16:05**

Bonjour,

Normalement l'employeur doit tenir compte des périodes à temps plein et à temps partiel proportionnellement sachant que sauf disposition plus favorable à la Convention Collective les arrêts-maladie non professionnelle n'entrent pas dans l'ancienneté...