Image not found or type unknown

Invalidité et licenciement

Par **lamounette84**, le **03/01/2013** à **01:42**

Après avoir averti mon employeur par courrier recommandé de ma mise en invalidité 2ème catégorie (après quelques mois d'arrêt de travail, une première invalidité catégorie 1 suivi d'une reprise en mi-temps thérapeutique, puis passage en invalidité catégorie 2) mon entreprise m'a simplement indiqué par mail que mon contrat de travail était suspendu sans autre forme d'explications.

Aujourd'hui, 11 mois plus tard, je perçois une pension d'invalidité et un complément d'indemnités par le biais de la prévoyance qui représente environ 85% de mon salaire brut.
Je travaillais dans un grand groupe et évidemment l'entreprise préfère me garder à l'effectif puisqu'elle ne me verse plus rien et qu'elle ne m'a pas remplacé (mes tâches ayant été redistribuées sur les collègues). J'ai 54 ans et 25 ans d'ancienneté.
Je souhaite être licencié et après avoir consulté un avocat, celui-ci m'a indiqué que l'employeur n'était aucunement obligé de procéder au licenciement.
Sauf que de mon côté, j'en ai assez de devoir justifier mes absences par l'envoi régulier d'arrêts de travail. Mon état de santé ne me permettra plus de retravailler (je suis un traitement très lourd) et paradoxalement, je risque le licenciement pour faute si je ne justifie plus mon absence(dixit l'avocat).
Comment contraindre l'entreprise à me licencier ? Merci par avance.

Par **P.M.**, le **03/01/2013** à **08:50**

Bonjour,
Votre contrat de travail n'avait pas à être suspendu suite à une invalidité si vous n'étiez plus en arrêt-maladie et en dehors de toute visite de reprise auprès du Médecin du Travail, la décision lui appartenant...
Il faudrait donc soit demander une visite de pré-reprise en avertissant l'employeur préalablement au rendez-vous de votre démarche auprès du centre médical pour que le Médecin du Travail la qualifie de visite de reprise, soit indiquer à l'employeur que vous n'aurez plus d'arrêt-maladie au terme de celui en cours pour qu'il vous convoque à la visite de reprise...

Par **lamounette84**, le **03/01/2013** à **22:51**

Merci beaucoup pour vos informations.

Le medecin de travail est juge et partie puisqu'il reçoit ses honoraires de la direction de mon groupe et qu'il travaille sur site.
Petite anecdote : lorsque je l'ai rencontré pour l'informer que mon mi-temps thérapeutique n'avait été aucunement amenagé (même charge de travail), il ne m'a aucunement soutenu auprès de la RH et a noyé le poisson en indiquant qu'il ne savait pas que j'allais reprendre mon poste. La RH et lui "se refile la patate chaude" si je puis employer cette expression un peu triviale. Inutile de vous préciser que je doute fortement de son impatialité!
Petite question, dans le cas d'une visite de reprise, il s'agit bien de reprendre ses activités professionnelles et c'est là que je ne comprends pas trop votre message puisque je ne peux nullement reprendre une quelconque activité. A quoi sert donc cette visite de reprise ? A l'issue de cette visite de reprise, que doit-il se passer en cas d'inaptitude à mon poste et comment est apprécié l'inaptitude par le medecin de travail? J'avoue que cela m'étonne que mon entreprise a agi avec légèrement ayant une direction juridique sur qui s'appuyer... Merci par avance.

Par **P.M.**, le **03/01/2013** à **23:32**

De toute façon, tous les services de Médecine du Travail sont financés par les employeurs qu'ils soient sur site ou dans un cadre interentreprise...
Vous verrez bien une fois la procédure terminée si vous pouvez avoir le même point de vue mais a priori on ne peut pas suspecter un médecin de trahir son serment et il m'étonnerait suivant vos indications qu'il ne vous déclare pas inapte...
La visite de reprise suivant la terminologie adoptée par le législateur dans le cadre du Code du Travail se situe lorsque vous êtes en position de reprendre le travail, c'est à dire lorsque vous n'êtes plus en arrêt-maladie...
Cela ne veut pas dire évidemment qu'il y aura forcément reprise du travail dans la mesure où vous êtes déclaré inapte mais c'est une obligation après au moins 30 jours d'arrêt de travail car ce n'est ni le salarié ni l'employeur qui peut prendre une telle décision qui est du ressort du Médecin du Travail...
En cas d'inaptitude et même si vous êtes déclaré en inaptitude à tout poste dans l'entreprise décidée en une visite en cas de danger immédiat ou en deux visites espacées d'au moins 15 jours autrement, l'employeur doit rechercher les possibilités de reclassement et si un mois après, vous n'êtes toujours pas reclassé ou licencié après respect de la procédure, il doit reprendre le versement du salaire d'avant l'arrêt...
Je ne sais pas à quoi vous faîtes allusion en parlant que l'entreprise aurait agi avec légèreté mais même avec une direction juridique, il existe que des grands groupes soient condamnés en tous domaines y compris en matière prud'homale...

Par **lamounette84**, le **04/01/2013** à **19:27**

Bonsoir et merci encore pour vos infos.

J'ai été très étonné que vous me répondiez que l'entreprise n'avait pas à suspendre mon contrat de travail lorque je leur ai fait part de mon invalidité surtout par écrit. Pouvant s'appuyer sur un service juridique, comment ont-ils pu me donner cette réponse?. C'est tout.
Si je suis déclaré inapte, pourquoi l'entreprise a-t-elle obligation de me rechercher un poste

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

adapté ?
Merci encore de votre aide.

Par **P.M.**, le **04/01/2013** à **19:42**

Bonjour,
Ce n'est pas l'employeur qui peut suspendre unilatéralement le contrat de travail sans arrêt médical et si c'est le cas, je vous confirme qu'il a fait une erreur car une invalidité ne vous empêche pas en elle-même de travailler...
Pour l'inaptitude et la recherche d'un poste adapté, c'est l'application notamment de l'art. L1226-2 du Code du Travail :
[citation]Lorsque, à l'issue des périodes de suspension du contrat de travail consécutives à une maladie ou un accident non professionnel, le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail à reprendre l'emploi qu'il occupait précédemment, l'employeur lui propose un autre emploi approprié à ses capacités.

Cette proposition prend en compte les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

L'emploi proposé est aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail.[/citation]

Par **lamounette84**, le **05/01/2013** à **03:02**

Merci à nouveau de votre message. Je ne vois pas très bien ce que pourrait me proposer l'entreprise comme poste travaillant dans le secteur informatique, poste devant supporter beaucoup de "pression" psychologique et morale mais qui ne demande pas d'efforts particuliers physiquement parlant. Enfin, si je suis déclaré "inapte" et que je refuse un reclassement, que se passera-t-il ?.
Merci par avance de votre réponse.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **05/01/2013** à **09:42**

Bonjour,
Je le vois encore moins mais en tout cas c'est la procédure légale normale...
Si vous refusez un reclassement, ce n'est déjà pas abusif si cela impliquerait une modification essentielle du contrat de travail et il est vraisemblable que l'employeur procédera au licenciement, même d'ailleurs s'il n'avait pas de poste à vous proposer, sinon, en tout état de cause, un mois après la décision d'inaptitude, il devrait reprendre le versement du salaire...

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés