



## Licenciement pour inaptitude médicale

Par **mercure54**, le **02/07/2012** à **12:08**

Bonjour,

Mon employeur m'a convoqué à un entretien par lettre en rar pour envisager en mon égard une mesure de licenciement lors d'un entretien prévu en date du 06.07.2012 en leurs bureaux;

Cette mesure fait suite à un entretien avec ma DRH en date du 25.06.2012 pour cause d'inaptitude médicale avec reclassement à un poste administratif alors que j'étais employé comme "mécanicien robinetier" délivré par le médecin du travail avec respect de la procédure. 2ème entretien du médecin du travail en date du 06.06.2012 et, licenciement effectif prévu lors de l'entretien du 06.07.2012 soit juste dans le délai de 1 mois après la remise du certificat du médecin du travail.

Ma DRH, m'a informé que lors de l'entretien prévue initialement en date du 06.07.2012 qu'elle ne pourrait être présente à cet entretien pour raison professionnelle et que d'un commun accord ni elle ni moi ne nous rendrons ce jour prévu à cette convocation.

D'autre part, elle m'a informé qu'il ne faudrait surtout pas que je me présente puisqu'elle sera absente et que cela, mettra toute la procédure en annulation.

Ma question est la suivante, embauché en date du 01.02.2010 comme robinetier en contrat CDI et souvent absent suite à une agression physique subit dans le privé et qui a nécessité une interruption de travail pendant 6 mois et ensuite plusieurs arrêts maladie suite à diverses opérations et de mon état de santé et plusieurs lettres de mon employeur en rar essayant par tout moyens de se séparer de moi ainsi, à ce jour après un premier refus de ma part à accepter en Mars 2012 une rupture conventionnelle ce dernier, du fait de mon inaptitude médicale se trouve ainsi certainement soulagé par cette mesure et ainsi peut me licencier en tout état de cause.

Dois je me présenter à cette entretien du 06.07.2012 en sachant que ma DRH sera absente suite à ses dires?

et si jamais je ne me présente pas et qu'elle soit présente?

Quel en seront les conséquences pour moi?

De même si je me présente et qu'elle soit effectivement absente qu'elle serait la mesure à adopter?

L'employeur serait il tenu d'annuler ainsi la mesure de licenciement envisagé en mon égard et serait il tenu de me verser mon salaire après le 06.07.2012 tout en sachant que pendant qu'après le 2ème certificat médical l'employeur à 1 mois pour prendre sa décision et n'est pas tenu pendant ce laps de temps de me verser mon salaire.

Et, à partir de quand puis je m'inscrire au près du Pôle Emploi?

Merci de votre réponse et aide urgente.

Par **P.M.**, le **02/07/2012** à **14:08**

Bonjour,

Il serait important de savoir comment la DRH vous a prévenu de son absence et si c'est bien par écrit pour vous permettre de le prouver le cas échéant et même si vous vous présentiez je ne vois pas pourquoi cela annulerait la procédure...

Par **mercure54**, le **02/07/2012** à **18:15**

Bonsoir,

Merci de votre réponse et, effectivement d'après ce que j'ai pu lire sur la toile ce jour cela n'empêche en rien le licenciement

Par **P.M.**, le **02/07/2012** à **18:48**

Oui, mais vous n'avez pas répondu pour savoir si la DRH vous avait écrit son empêchement ou si c'est une manoeuvre pour que l'entretien préalable n'ait pas lieu en votre absence...

Par **mercure54**, le **03/07/2012** à **12:55**

Bonjour,

Et toujours merci de votre réponse ainsi, effectivement je n'ai toujours pas répondu auprès de ma DRH mais je vais contacter notre représentant syndicale afin qu'il puisse venir au rdv assister à cet entretien car pour ma part, je me rendrai quand même à ce rendez vous que l'on m'a notifié par courrier en recommandée même, si cela ne change en rien le fait que je sois présent ou non pour l'enclenchement de la procédure de licenciement.

Cordialement

Par **P.M.**, le **03/07/2012** à **13:29**

Bonjour,

Si l'employeur vous a prévenu par courrier qu'il reportait le rendez-vous c'est différent puisque vous en avez la preuve mais dans ce cas, il devrait organiser un nouvel entretien préalable, sinon, il y aurait vice de procédure...

A la limite le report de l'entretien préalable ne vous dérange pas puisque au bout d'un mois de la seconde visite du Médecin du Travail, l'employeur doit reprendre le versement du salaire...