



## Licenciement pour inaptitude

Par **Justunmoment**, le **31/12/2011 à 18:26**

Bonjour

Je suis actuellement en arrêt depuis le mois de septembre pour de la discopathie étagée (arthrose) et je le suis toujours à ce jour avec une demande de reconnaissance de maladie professionnelle en cours. Mon employeur m'a déjà fait passer le 10 octobre 2011 et le 26 octobre 2011 les visites d'inaptitude, à la suite de quoi j'ai été classé inapte à mon poste de livreur avec un reclassement en poste administratif en interne ou par le biais d'une formation en externe.

Le seul problème est que entre les deux visites j'étais en arrêt, et qu'à la suite de la deuxième aussi car en prolongation et comme dit plus haut je le suis jusqu'au 29 janvier 2012. la procédure est elle bien respecté en ce cas, en plus il apparaît sur les relevés de sécu que le 10 j'étais aussi en arrêt. Je pense que ma société à joué la dessus, car elle m'a fait refaire un arrêt par mon médecin pour que le 10 je n'y sois pas(ok, j'ai envoyé la partie pour eux, mais pas à la sécu), car j'avais déjà envoyé le premier relevé à l'appui

Mon employeur a la suite de cette deuxième visite ma averti dans les règles d'une recherche de solution, et m'a proposé un poste d'hôte administratif sur Avignon. J'ai accepté et à la suite de l'entretien pour ce poste Il me dit que je n'ai pas le profil, sans d'autre explication, A-t-il le droit? Surtout que je suis même pas sur que les postes existent car sur les 4 aucun n'apparaît sur le moteur de recrutement du site web de ma société

Pour finir elle me convoque le 6 janvier 2012 pour envisager une fin de contrat n'ayant rien d'autre à me proposer, même si ma maladie professionnelle n'est pas encore reconnue a-t-elle le droit de me licencier si je suis toujours en arrêt, surtout que je ne suis pas plus apte à reprendre un travail de quelque sorte que ce soit vue mon mal de dos

Vous remerciant pour la réponse, avec mes meilleurs voeux pour 2012

Par **P.M.**, le **31/12/2011 à 19:18**

Bonjour,

Je présume que vous êtes en CDI...

Il faudrait savoir dans quelle condition l'employeur vous a fait passer vos visites de reprise et si effectivement vous étiez prêt à reprendre le travail car ce qui m'étonne c'est cette démarche pour faire modifier les dates de l'arrêt, je ne comprends pas d'ailleurs que vous ayez accepté...

En ayant connaissance de votre demande de reconnaissance en accident du travail auprès de la Sécurité Sociale et même simplement que vous revendiquez le caractère de maladie professionnelle à l'arrêt, l'employeur prendrait un gros risque de vous licencier pendant un tel arrêt même si par la suite la CPAM ne vous accorde pas cette reconnaissance car de son côté le Conseil de Prud'Hommes pourrait le reconnaître indépendamment et donc juger nul le licenciement...

Je vous propose l'[Arrêt 09-43550 de la Cour de Cassation](#)...

Par **Justunmoment**, le **01/01/2012 à 12:42**

Bonjour

Merci pour votre réponse. Oui je suis en cdi depuis 20 ans dans la même société. En ce qui concerne l'arrêt c'est la RH qui m'avait demandé de faire modifier la date car j'aurais pour eux été en

arrêt le jour de ma visite de pré-reprise alors que je n'étais même pas apte à reprendre puisque je suis toujours en arrêt.

En fait rien n'est normal car j'ai passé une visite de pré-reprise le 12/09/2011 alors que j'étais en arrêt avec comme commentaire "inaptitude à prévoir", puis j'en ai passé une autre avec comme nature de la visite "reprise arrêt maladie" et avec comme commentaire "inapte au poste de livreur, serait apte à un autre" (mais toujours en arrêt) puis le 26/10/2011 j'ai passé la deuxième pour mon inaptitude définitive

vous savez j'ai suivi leur indication n'étant pas un pro en question juridique.

Donc si je comprends bien le mieux est de leur faire recommencer la procédure d'inaptitude, dans les règles, c'est à dire sans arrêt entre les deux visites et pendant le mois de reclassement. Mais une inaptitude qui a déjà été prononcée, même si c'est pas dans les normes peut elle être à nouveau prononcée ?

En ce qui concerne le refus du poste qu'elle me propose et refuse, l'argument "vous n'avez pas le profil" sans plus d'explication est t'il valable ?

Merci d'avance  
Cordialement

Par **P.M.**, le **01/01/2012 à 21:54**

Bonjour,

D'après vos explications, il semble que le Médecin du Travail ne se soit jamais prononcé dans le cadre de visite(s) de reprise mais de pré-reprise et sans même les qualifier autrement et donc que la procédure soit à recommencer depuis le début une fois l'arrêt de travail arrivé à son terme et qu'ainsi la proposition de reclassement n'ait aucun sens et en plus la réponse non plus car cela démontrerait qu'elle n'était pas réelle et sincère...

Mais après tout, vous pourriez laisser faire l'employeur et ensuite contester la procédure et la décision de licenciement devant le Conseil de Prud'Hommes en demandant son annulation complète ou au moins à titre subsidiaire qu'il soit jugé sans cause réelle et sérieuse...

Je vous conseillerais de vous rapprocher des représentants du Personnel ou, en absence

dans l'entreprise, d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **Justunmoment**, le **01/01/2012 à 22:28**

Merci pour votre réponse

En fait j'ai eu trois visites avec ces arguments comme nature de la visite

le 12/09/2011 pré reprise salarié avec comme conclusion pas d'avis mais une inaptitude à prévoir et à revoir à la reprise mais j'étais en arrêt ce jour

le 10/10/2011 reprise salarié alors que j'étais aussi en arrêt avec la conclusion inapte au poste mais apte à un autre

le 26/10/2011 Occasionnelle médecin du travail avec les mêmes conclusion que le 10/10

Cordialement

Par **P.M.**, le **01/01/2012 à 22:40**

Le problème qui pourrait se poser est suite à l'arrêt que vous a fait refaire l'employeur pour qu'il se termine avant le 10 et que le médecin traitant a accepté de refaire tout en le prolongeant apparemment mais si vous étiez toujours en arrêt prolongé le 26/10/2011 normalement la procédure devrait être invalidée...

Par **Justunmoment**, le **02/01/2012 à 08:01**

Bonjour

Je vous remercie pour toutes ces précisions et je vais en effet je pense me rapprocher des DP ou me rendre à l'inspection du travail et attendre la suite des événements de la part de ma société pour contester la décision car de toute façon hormis cette fraude que j'estime qu'il m'ont fait faire pour mon arrêt du 10/10, la procédure de toute façon n'est pas bonne. En effet la loi stipule qu'entre les deux visites et à la suite de la deuxième je ne doit pas être en arrêt, ni rémunéré ce qui n'a pas été le cas

J'ai gardé le double de mes certificat médicaux qui sont les suivant

du 9/09/2011 au 09/10/2011 arrêt initial

Du 10/10/2011 au 23/10/2011 arrêt initial (mais la sécu juge que c'est une prolongation car le motif au niveau des symptômes est le même partout)

Du 24/10/2011 au 27/10/2011 m'a société m'a mise en congé pour que je sois pas en arrêt à la deuxième visite du 26/10/2011

Du 02/11/2011 au 25/11/2011 nouvel arrêt avec demande de reconnaissance MP avec comme première date de constatation le 9/09/2011 alors que c'était en principe le mois de reclassement ou on ne doit pas être arrêté

Puis pour finir nouvel arrêt de prolongation au titre de la demande de MP du 26/11/2011 au 26/01/2012 n'étant pas apte à reprendre un travail pour le moment même avec un

reclassement administratif( trop de douleur dans le dos)

Pour infos ma MP n'est pas encore reconnu, la date butoir pour la sécu étant le 15/02/2012

Je vous souhaite une bonne journée

Cordialement

Par **P.M.**, le **02/01/2012** à **12:05**

Bonjour,

Normalement, entre les deux visites, vous pouvez être en arrêt mais pas à la date de la seconde visite...

Vous distillez des informations avec des dates parfois contradictoires ou qui ne sont plus les mêmes...

Il n'a jamais été formellement prévu que pendant le mois consacré au reclassement, le salarié ne puisse pas être en arrêt car on ne choisit pas le moment quand on est malade, en tout cas l'employeur n'y est pour rien et ne peut pas se servir de cela pour faire les efforts de reclassement...

Comme je vous l'ai dit, peu importe que la Sécurité Sociale ne reconnaisse pas la maladie professionnelle puisque la Justice judiciaire peut le faire en raison de la séparation des pouvoirs...

Par **Justunmoment**, le **02/01/2012** à **12:46**

Bonjour

Je ne dis pas que le salarié ne peut pas être en arrêt entre et à la suite de la seconde visite, ce qui me paraît logique si il est inapte mais dans ce cas si il ne peut pas être réintégré à son poste à la suite de la première visite, il doit y avoir une rupture de contrat sans solde. Soit l'employeur met le salarié en congé ou sinon il touche une indemnité provisoire de la sécu. Ce qui n'a pas été mon cas...

Cordialement

Par **P.M.**, le **02/01/2012** à **13:01**

Alors, j'ai du mal lire :

[citation]En effet la loi stipule qu'entre les deux visites et à la suite de la deuxième je ne dois pas être en arrêt, ni rémunéré ce qui n'a pas été le cas[/citation]

Il me semble donc vous prétendez que le salarié ne peut pas être en arrêt entre et à la suite de la seconde visite...

Si le contrat de travail était rompu, l'employeur n'aurait pas besoin de procéder au reclassement et en cas d'impossibilité au licenciement car il ne faut pas confondre suspension et rupture...

L'employeur n'a pas à prendre l'initiative de mettre le salarié en congés payés si celui-ci ne lui demande pas et la Sécurité Sociale ne versera l'Indemnité Temporaire d'Inaptitude qu'à condition qu'elle reconnaisse le caractère d'accident du travail ou de maladie professionnelle pendant le mois consacré au reclassement mais à condition que le salarié ne perçoive aucun revenu...

Par **Justunmoment**, le **02/01/2012 à 14:15**

Excusez moi je n'ai pas voulu dire rompu, mais suspendu, je crois que je me suis un peu mélangé les pinceaux dans la législation

Bon de toute façon j'ai eu un avocat au téléphone, et il m'a dit que dans ma situation le refus de poste n'est pas justifié, ayant vingt ans de maison mon employeur connaissait mon profil, et n'aurait dans ce cas pas dû me proposer un poste si c'est pour le refuser ensuite

Donc il m'a conseillé de prendre mon licenciement et ensuite d'attaquer ma société en justice pour dommage et intérêt et de refaire qualifier le licenciement en "abusif"

Merci pour toutes vos informations  
Cordialement

Par **P.M.**, le **02/01/2012 à 14:42**

C'est ce que je pense également et que j'avais suggéré...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

L'employeur doit reprendre de toute façon le versement du salaire un mois après la seconde visite et jusqu'à la notification du licenciement...

Ensuite, il faudrait que votre dossier soit bien étudié pour en tirer un maximum lors du recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **Justunmoment**, le **06/01/2012 à 14:31**

Bonjour  
je reviens sur mon histoire d'inaptitude

Je suis donc en arrêt depuis 4 mois à cause d'un mal de dos, et j'ai été classé inapte à mon poste de livreur, avec un reclassement en poste administratif/et une demande de maladie pro qui sera reconnue le 15/02/2012

Ma société a dans les règles, mais je l'avoue par de bon tour de passe, passe procédé à mon reclassement très rapidement en me proposant un poste d'hôte d'accueil (qu'elle me refuse ensuite, mais ça c'est une autre histoire, que je vais régler devant les prud'hommes) alors que

de toute façon vue mon mal de dos je n'étais pas encore en état de reprendre quelques emplois que ce soit et le suis toujours pas

Elle veut procéder à mon licenciement à la fin de mon arrêt le 26/01/2012 si je ne suis pas prolongé. Mais je le serais car je suis allé voir un spécialiste et à la vue des résultats, et à mon état qui ne s'améliore pas il pense que même assis je ne pourrais pas supporter 8 h de travail. ce qui est le cas, assis debout couché je souffre

Dans ce cas m'a société ne devrait t'elle pas faire recalifier mon inaptitude, en inaptitude définitive

Et aussi même si les choses restent en l'état, ne dois je pas à la fin de mon arrêt malgré tout repasser une visite de reprise vue que je ne serais de toute façon pas licencié le jour même de la reprise ou dans ceux qui suivent (le temps de la procédure)

Merci d'avance

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/01/2012 à 15:01**

Bonjour,

Mais l'inaptitude décidée par le Médecin du Travail est obligatoirement définitive sinon, il ne s'agirait que d'une inaptitude temporaire...

Comme nous l'avons vu précédemment, le tout est de savoir si la première procédure est légale même si, il faut bien le dire, vous avez aidé l'employeur en faisant refaire l'arrêt par le médecin traitant lui permettant de prétendre que vous n'étiez plus en arrêt lors de la première visite...

Il me semble par ailleurs un peu hâtif de prétendre dès maintenant avec certitude que votre maladie sera reconnue comme ayant un caractère professionnel même si ensuite cela se concrétise...

De toute façon, ce n'est pas l'employeur à mon avis qui va contester la décision du Médecin du travail qui semble l'arranger mais vous qui pourriez éventuellement le faire et dans la forme et sur le fond auprès de l'Inspecteur du Travail...

Je ne pense pas de toute façon qu'un tel dossier puisse être traité complètement sur un forum mais je vous conseillerais de consulter les représentants du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, d'une organisation syndicale voire un avocat spécialiste...

Il est à noter que l'employeur doit consulter les représentants du Personnel préalablement aux propositions de reclassement lorsque l'inaptitude est consécutive à une maladie professionnelle et que même si elle est déclarée à tous postes dans l'entreprise, cela n'exonère pas l'employeur de devoir en rechercher...

Par **Justunmoment**, le **06/01/2012 à 15:08**

Merci

Une dernière question, si je prolonge mon arrêt jusqu'au 15/02/2012 pour attendre le délai de réponse de ma MP, ma société peut elle me licencier avant, surtout qu'il considère que je suis en MP vue qu'en décembre elle m'a décompté mes jours à ce titre

Cordialement

Par **P.M.**, le **06/01/2012** à **18:30**

Je n'ai pas bien compris quel décompte l'employeur a pu faire au titre de la maladie professionnelle à moins que ce soit les jours d'absence sur le bulletin de paie mais s'il considère comme il se doit que l'arrêt y est lié, il ne peut pas vous licencier pendant...

Par **Justunmoment**, le **07/01/2012** à **11:46**

Bonjour

Je vous remercie encore pour tout ces renseignements,

En ce qui concerne ma MP, en effet elle ne sera en principe reconnu le 15/02/2012, mais mon employeur sur ma paie de décembre me décompte 35 jours au titre de la MP alors que la sécu comme elle me l'a stipulé dans un courrier a bien reçu l'attestation de salaire de mon employeur, mais m'indemnise toujours en maladie normale n'ayant pas encore la décision finale

Je vais en effet prendre un avocat et attaquer, mais je crois que mes griefs ne seront pas basé sur cette question de mise en inaptitude qui parait flou ( même si elle sera évoqué) Non en fait c'est sur le refus du poste qu'ils m'ont proposé et refusé et qui est dénoué de tout sens. Pour moi il est abusif ou je dirais plus simplement qu'il se foute de moi!!!

Hier je suis allé à mon entretien avec un DP pour me faire signifier la fin de mon contrat, et connaître la raison exacte du refus de poste que ma boîte m'a proposé dans le cadre de mon reclassement et la raison en est la suivante

Vous n'avez pas le profil pour ce poste d'hôtesse, vous avez bien lu, puis il s'est repris en disant d'hôte car je n'étais pas une femme. Déjà que ma RH était surprise lors de l'entretien et étonné par ma réponse car c'est un poste féminin!!! ( tout ces lapsus révélateur son la preuve d'une mauvaise volonté de leur part)

Ensuite il m'a dit que je n'avais pas les compétences car je n'étais pas formé pour ce métier( pour ca faudrait t'il qu'il me le propose), Il me reparle des méthodes de travail qui ont évoluées, mais (en certain point elles ne correspondent pas au profil sur papier) Il me dit que comme il me connaissait bien, je n'avais pas le tempérament à rester 8 h par jour derrière une chaise ( ce n'est pas à lui de juger)

Il m'a dit qu'ils effectuaient les entretiens de reclassement au même titre qu'un entretien



d'embauche.

Dans ce cas étant un homme, je pense pas qu'il m'auraient pris si j'avais été un candidat extérieur!!!puisque'il juge eux même que c'est un poste pour les filles. Moi je ne vois pas pourquoi, un homme est tout à fait capable de prendre des commandes!!!

Ils connaissent mon CV çà fait 20 ans que je suis dans la boîte et il n'a pas évolué depuis, et de plus je suis un homme

En plus ils me propose effectivement un reclassement, mais deux postes sur la même offre, et dans le recommandé de refus, ils prennent même pas la peine de me dire qu'ils vont voir si une autre solution de poste peut être recherché. Mais me signifie juste qu'ils n'ont rien d'autre et que dans ce cas il vont devoir envisager mon licenciement.

Autre point si je pars après le 18/02/2012 j'aurais 20 ans de boîte, donc le droit à une caisse de champagne( pour fêter mon départ!!LOL)ainsi que 300 euros de chèque cadeau. Mais ils partent du principe que comme la réunion pour la remise de ces cadeaux, pour éviter d'en faire toute l'année à lieu en septembre. Je n'aurais pas le mien, c'est pas logique, c'est comme on dit souvent la date anniversaire qui compte( je m'en fiche de leur fête moi )

Deux dernier point qui me fait vouloir les attaquer:

Déjà lorsque vous signer votre solde de tout compte, ils vous font signer un papier comme quoi vous vous engagez à ne pas les attaquer, sinon ils vous paient pas de formation, ou de bilan!!!c'est tout simplement du chantage, ils n'ont pas le droit!!!Bien sur je ne signerais pas

Ensuit pour le droit à l'image. En effet depuis 20 ans je suis souvent pris pour des photos interne ou externe, mais j'ai jamais rien signé. Dans un accord orale, la dernière qui a été prise devait paraître sur le site web de ma boîte qu'elle était en train de reformater, elle l'a été, mais un matin je me suis retrouvé sur des calendriers et des bons de parrainage,(j'ai les preuves) sans qu'on me demande l'autorisation, ce que l'employeur est obliger de faire si la photo en question apparaît ailleurs sans accord

Donc voilà je pense qu'il y a matière à attaquer

Bon weekend

Cordialement

Par **P.M.**, le **07/01/2012** à **14:16**

Bonjour,

Je pense effectivement que vous avez des arguments pour exercer un recours...

Il serait important que la personne qui vous a assisté lors de l'entretien préalable vous rédige un compte-rendu relativement précis de l'entretien car de leur propre aveu la proposition de reclassement était pratiquement fallacieuse car ils espéraient tout simplement que vous ne l'accepteriez pas et d'ailleurs si une formation était nécessaire, c'est le rôle de l'employeur dans le cadre de l'obligation de reclassement de vous la faire effectuer...

Je ne reviens pas sur les autres points que vous avez fort bien développés...