



Question sur une procedure de licenciement pour inaptitude

Par **media69**, le **13/05/2013** à **14:55**

Bonjour

Dans notre association nous sommes confrontés à un problème complexe et nous n'avons évidemment aucune formation dans le domaine du droit du travail.

Une salariée n'est plus venue travailler depuis juin 2012. Elle a alors fait établir par son médecin un AT qui a été refusé par la sécu en août. Elle est alors passée en maladie puis longue maladie en décembre 2012. Cependant, tous les mois nous continuons à recevoir des AT avec sorties autorisées.

Le 27 mars 2013 elle rencontre la médecine du travail qui propose l'inaptitude.

Elle est déclarée inapte à tout poste au sein de l'association lors de la seconde visite le 10 avril.

Nous entreprenons alors les démarches de licenciement pour inaptitude.

Mais en ressortant les différents documents déposés par la salariée (pour clore le dossier) nous sommes confrontés à un problème:

- le 05 avril nous avons un AT jusqu'au 09 avril (reçu le 08)
- le 09 avril c'est toujours un AT mais sans date de reprise (reçu le 10)
- le 10 avril (non ce n'est pas une erreur) l'arrêt de travail est transformé en maladie professionnelle "constatée pour la première fois le 10 avril 2013" noté "soins sans arrêt de travail jusqu'au 10 mai 2013"

Les problèmes:

- nous n'avons pas fait attention à la transformation de l'AT en maladie pro
- la salariée ne s'est jamais présentée sur les lieux du travail
- nous avons procédé au licenciement pour inaptitude sans prendre en compte la maladie professionnelle

La question:

comment pouvons nous régulariser la situation, quels sont nos interlocuteurs privilégiés pour ce genre de problème et qu'est-ce qui relève de notre faute et de celle de la salariée ?

Bref on a besoin d'éclaircissements.

Merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **13/05/2013** à **19:08**

Bonjour,

Si vous vouliez régulariser la situation, vous pourriez proposer à la salariée une transaction ou éventuellement de lui refaire un solde de tout compte...

Il faudrait quand même savoir si la salariée était toujours en arrêt lors de chacune des deux visites auprès du Médecin du Travail...