



## Licenciement pour inaptitude

Par florul, le 26/12/2023 à 14:01

Bonjour

Je me présente : je suis dirigeante d'une petite entreprise d'une vingtaine de salariés, dans le domaine de la restauration.

L'un de mes salariés s'apprête à déclencher un "licenciement pour inaptitude au poste". Je l'ai appris suite à la confidence de l'un de ses collègues qui a trouvé la démarche scandaleuse.

En effet, ce salarié est dans l'optique d'un "changement de vie", sans que j'en connaisse les détails, et afin de financer la période à venir, il souhaite une procédure de licenciement dans l'unique but de maintenir des revenus, plutôt qu'une démission.

Après avoir envisagé une rupture conventionnelle, il y a rapidement renoncé car il sait très bien que je la refuserai, car son départ me place dans la difficulté et je suis par ailleurs tout à fait satisfaite de lui.

Il est donc actuellement en arrêt-maladie pour "burn out", et a pris dès le premier jour de son arrêt un RV avec le médecin du travail pour engager une procédure d'inaptitude.

De toute évidence, tant son arrêt de travail actuel que sa démarche d'inaptitude sont injustifiés, et uniquement destinés à éviter une démission afin de conserver des revenus.

Outre la perte d'un employé précieux en ces temps difficiles, je vais devoir lui verser une indemnité de licenciement totalement abusive et de surcroît importante car "doublée".

Quels sont mes recours possibles ?

Je sais que je pourrai contester l'avis d'inaptitude auprès de l'inspection du travail, mais est-ce que cette contestation, au détriment du salarié, a un espoir d'aboutir ?

Ou dois-je plutôt m'adresser à un avocat et engager une procédure en justice, devant ce qui probablement constitue une démarche frauduleuse, tant au niveau de l'assurance-maladie que vis-à-vis de moi ? (je dis bien "probablement", dans le bénéfice du doute, mais dans mon esprit, c'est plutôt "manifestement", eu égard aux confidences faites à ses collègues alors qu'il se "vantaient" de préparer sa démarche...)

Merci pour votre avis, et votre aide.

Cordialement, Florence

Par **Marck.ESP**, le 27/12/2023 à 18:00

Bonjour

L'un de mes salariés s'apprête à déclencher un "licenciement pour inaptitude au poste".

Comment pourrait-il s'y prendre ?  
Seul l'employeur peut licencier

Par **florul**, le 27/12/2023 à 18:38

Bonjour

Je me suis sans doute mal exprimée.

C'est bien moi, employeur, qui serai contrainte de licencier ce salarié suite à la qualification "d'inaptitude au poste" prononcée par la médecine du travail. C'est en tous cas le but avoué de ce salarié, qui arguera auprès du médecin du travail d'un rythme de travail soutenu, d'une impossibilité de gérer son stress, d'une crainte de l'erreur, etc etc etc, toutes notions difficiles à prouver et dont il pense que cela suffira à faire établir une inaptitude au poste.

Est-ce plus compréhensible ainsi ?

Bonne soirée, Florence

Par **Cousinnestor**, le 28/12/2023 à 10:55

Hello !

Florul vos chances aux Prud'hommes dépendront des "preuves\*" que vous pourrez produire pour démontrer que ce salarié a eu une démarche frauduleuse... aboutissant à cette inaptitude en vue d'un licenciement.

\* ex : "confidences faites à ses collègues alors qu'il se vantait de préparer sa démarche..." ?

A+

Par **miyako**, le 28/12/2023 à 11:50

Bonjour,

Si c'est un born out du aux conditions de travail ,et que vous contester cette décision ,il faudra prendre un avocat et le tribunal nommera un expert la procédure durera plusieurs mois et cela vous coûtera beaucoup plus cher qu'une rupture conventionnelle ,avec un résultat très incertain .Durant ce temps votre salarié sera en maladie et si il reprend le travail ,l'ambiance sera très tendue .Si licenciement faute grave ,pour ne pas payer les indemnités licenciement,

vous êtes partie pour plusieurs années de procédures multiples .CPH ,CA, cour de cassation .

Cordialement