



Licenciement pour inaptitude

Par **Alinelise**, le 17/04/2015 à 21:47

Bonjour

après avoir été en arrêt maladie pour dépression sévère j'ai été mise en invalidité cat 2 le 1er février puis en inaptitude par une seule visite avec danger immédiat le 2 mars à tout poste dans l'E basée à Paris; je suis en contentieux avec eux car ils n'ont rien fait pour stopper cette situation malgré mes alertes. j'ai 11 ans d'ancienneté

j'ai reçu un courrier le 10 avril me stipulant leur impossibilité à me reclasser. je suis surprise car la Sté est internationale, et aurait pu me proposer un reclassement au siège (suisse) ou ailleurs. il me reste environ 3/4 ans pour avoir une retraite convenable. Je suis veuve et cadre Je n'ai aucune preuve qu'ils ont tout fait pour sauver mon poste.

Par ailleurs le gérant avait suggéré que nos avocats entre en contact pour trouver une solution amiable... et plus rien

Je suis convoquée à un entretien préalable en vue d'un licenciement prochainement

1 Comment puis je conduire cet entretien

2 comment avoir la preuve d'une recherche active de reclassement

3 une négociation peut elle être encore engagée avant l'appel et après le licenciement

Merci de votre analyse et réponse

Par **P.M.**, le 18/04/2015 à 08:19

Bonjour,

Je vous conseillerais déjà de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un Représentant du Personnel, puisque je présume qu'il y en a dans l'entreprise, sinon par un Conseiller du salarié...

C'est à l'employeur de prouver qu'il a satisfait à son obligation de recherche de reclassement mais si vous avez des éléments à faire valoir, c'est encore mieux...

Vous parlez d'Appel, mais il faudrait déjà qu'il y ait eu un Jugement de première instance en tout cas une transaction négociée après la réception de la notification du licenciement peut toujours intervenir...

Par **Alinelise**, le 18/04/2015 à 09:42

Merci

Non nous n'étions que 3 à Paris et le bureau a été déplacé ds l'Oise pendant mon arrêt maladie pour une personne (le vendeur), l'autre qui était là temporairement est repartie ds son

pays et moi

Il n'y a pas de représentant ni délégués

Je ne pense pas que la médecine du travail s'oppose, sans me le faire savoir, à une proposition de poste par l'E ou mutation....

Je pensais récupérer mon activité la ou elle doit être effectuée en ce moment (au siège certainement)....depuis que je suis en arrêt car personne n'a été recruté à ma place

Je m'étais préparée à partir pour quelques années...

je suis très surprise de ne pas avoir eu de proposition.

La médecine du travail peut elle me dire si l'employeur a fait cette démarche ?

Oui il y a eu une première instance ou j'ai été déboutée mais nous constituons actuellement la réplique sur les points évoqués

Je vous remercie

Bien cordialement

Par **P.M.**, le **18/04/2015** à **11:13**

Apparemment, il n'est pas question en tout cas que vous récupériez votre poste puisque vous y avez été déclarée inapte...

Le Médecin du Travail a dû faire une étude de poste mais n'est pas forcé de vous répondre à toute question de votre part car l'employeur n'est pas obligé de lui soumettre toute proposition de reclassement...

Par **Alinelise**, le **18/04/2015** à **11:26**

ok Merci

Alors comment l'employeur peut t'il prouver qu'il a tout fait pour chercher à me reclasser puisqu'il est quand même tenu de le faire???

J'ai été déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise de Paris pas ailleurs...

Par **P.M.**, le **18/04/2015** à **11:39**

L'employeur devrait éventuellement démontrer ses démarches actives et élargies en tenant compte des conclusions écrites du Médecin du Travail lors de l'inaptitude...

Par **Alinelise**, le **18/04/2015** à **12:46**

quand vous dites "devrait éventuellement" cela veut il dire qu'il n'est pas obligé ?

S'il l'est qui peut le lui demander parce que faire un courrier en disant que le reclassement n'est pas possible c'est très facile...

depuis je suis convoquée pour entretien préalable au licenciement

mon préjudice va être d'autant plus important...

voilà...ma retraite est très compromise

Par **P.M.**, le **18/04/2015** à **15:01**

Il n'est pas obligé si vous ne lui demandez rien et si vous n'engagez pas un recours...
Vous pourriez aborder ce point lors de l'entretien préalable...

Par **Alinelise**, le **18/04/2015** à **15:41**

Je vous remercie beaucoup de votre aide
Bien cordialement
A

Par **DRH juriste**, le **23/04/2015** à **00:31**

Bonsoir,
Je rejoins le forum un peu tardivement par rapport à votre question.
Je voudrais toutefois vous confirmer que votre seule possibilité de contester le licenciement est de faire reconnaître une insuffisance de la recherche d'un reclassement par votre employeur. Cette reconnaissance peut être obtenue de votre employeur pour obtenir une indemnité transactionnelle, ou par la justice prud'homale que vous pourrez saisir.
Concernant le litige déjà jugé en première instance, qui doit concerner l'application de votre contrat de travail, puisqu'il est antérieur à votre licenciement pour inaptitude en cours, vous devriez reprendre contact avec votre avocat pour faire le point et lui demander d'appeler l'avocat de l'entreprise.
Bien cordialement.

Par **Alinelise**, le **23/04/2015** à **07:24**

Bonjour et merci de votre message.
Ce qui m'inquiète c'est quelles preuves doit il me donner qui seront retenues...et dois je engager une nouvelle affaire ?
J'avais demandé en première instance la résiliation de mon contrat de travail à cause du harcèlement. Mais nous n'étions que 2+1 personnes. Impossible d'obtenir la moindre attestation dans une si petite structure. Nous allons fournir de nouveaux éléments en appel.
Vous dites que mon avocat devrait appeler la partie adverse, à quoi pensez vous ?
Bonne journée
A

Par **P.M.**, le **23/04/2015** à **08:51**

Bonjour,

Je rappelle qu'une transaction pour être valable ne peut être négociée et conclue qu'une fois la notification du licenciement réceptionnée et vous n'en êtes pas encore là...

Je ne vois pas vraiment l'intérêt d'appeler la partie adverse qui a gagné en première instance...

Si vous êtes licenciée d'ici l'audience devant la Cour d'Appel, il faudrait ajouter d'autres demandes pour régler l'ensemble du contentieux qui vous oppose ou vous opposera à l'employeur et les preuves qu'il fournirait éventuellement seront à l'appréciation des Juges comme les éléments que vous fournirez d'ailleurs pour le harcèlement...

Par **Alinelise**, le **23/04/2015 à 09:14**

C'est dans votre premier message ci-dessus qu'il est noté de "demander à mon avocat d'appeler l'avocat de l'E"....

Par contre cela nous met-il en position de faiblesse ? Ils avaient tout de même souhaité un arrangement à l'amiable lors de ma mise en inaptitude.

Je suis convoquée pour l'EP au L pour inaptitude le 27 courant et je vais en appel le 23/10 Cdl

Par **P.M.**, le **23/04/2015 à 12:10**

Personnellement, je n'ai jamais suggéré de demander à votre avocat d'appeler celui de l'employeur...

Mon conseil, c'est déjà de vous faire assister lors de l'entretien préalable...

Par **Alinelise**, le **23/04/2015 à 12:50**

oui effectivement c'est le pseudo DRH juriste, veuillez m'excuser
je lui répondais à lui en fait...

Pour mon entretien j'aurai une personne qui m'assistera oui en effet

Par **DRH juriste**, le **03/05/2015 à 20:11**

Bonjour,

Dans votre 1er message du 17/04, vous avez dit que "le gérant avait suggéré que [vos] avocats entrent en contact".

Je ne sais pas où vous en êtes aujourd'hui, votre entretien a dû avoir lieu... Je pense que vous auriez intérêt à faire le point avec votre avocat.

Quant à un contact entre les avocats des deux parties, cela peut dans certains cas éviter de longues procédures en mettant au point un accord amiable. Bien évidemment les avocats savent faire et respectent évidemment la règle du formalisme de la notification préalable du licenciement avant une transaction. Il est fréquent qu'un accord soit trouvé entre employeur et salarié (avec ou sans l'intervention des avocats), sans besoin de contentieux interminable.

Les discussions peuvent avoir lieu, à n'importe quel moment, en dehors des procédures légales. Si le gérant a ouvert la possibilité d'une discussion, c'était peut-être une main tendue....

Dans votre cas, je pense que votre avocat sera apte à défendre vos intérêts. Rien n'empêche deux avocats adverses de se parler. Se parler n'engage à rien. Si cela n'aboutit pas de manière satisfaisante, rien ne vous empêchera de saisir à nouveau les tribunaux, ce que vous aurez intérêt à faire, s'il n'y a pas d'accord amiable.

Cordialement

Par **Ainelise**, le **03/05/2015 à 20:38**

Merci de votre message. Je sens bien et j'apprécie le professionnalisme..

Mon entretien a eu lieu, je n'ai pu obtenir aucune réponse à mes questions, le gérant avait donné pouvoir à mon collègue...à toutes mes questions : Réponse : je ne sais pas...

A la main tendue nous avons demandé que nous soit fait une proposition et c'est vrai qu'ils attendaient peut être le formalisme de la notification que je viens d'avoir.

Attendons, sinon en effet nous continuerons la procédure

Je vous tiendrai informé

Merci infiniment de votre intervention claire que j'apprécie beaucoup

Bien cordialement

A

Par **P.M.**, le **04/05/2015 à 09:10**

Bonjour,

Il était à prévoir clairement que vous en seriez au même point et que la proposition de contact n'était qu'un artifice au moment où elle a été faite...