Image not found or type unknown

Inaptitude du salarié : 1 refus de reclassement = 1 licenciement ?

Jurisprudence publié le **29/07/2021**, vu **830 fois**, Auteur : Assistant-juridique.fr

Parce que son employeur n'a pas effectué les recherches de postes de reclassement auxquelles il était tenu, un salarié, licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement, conteste son licenciement.

Un employeur est contraint de licencier un de ses salariés pour inaptitude et impossibilité de reclassement après que celui-ci a refusé un poste de reclassement : il ne dispose en effet d'aucun autre poste compatible avec l'état de santé du salarié.

Mais le salarié conteste ce licenciement. Il rappelle que, dans cette situation, avant d'établir qu'il n'existe aucun poste compatible avec l'état de santé du salarié, l'employeur est en principe tenu d'effectuer toutes les recherches nécessaires au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel elle appartient, où la permutation de tout ou partie du personnel est possible. Or, ici, l'employeur n'a pas procédé à ces recherches.

« Si », rétorque l'employeur : il a bien proposé au salarié un poste compatible avec son état de santé, mais il l'a refusé. Il n'était donc pas tenu, selon lui, de rechercher d'autres postes.

Mais le seul refus du salarié n'implique pas que l'employeur ait effectivement respecter son obligation de reclassement, tranche le juge, lequel rappelle que l'employeur doit également établir, après recherches, qu'il ne dispose effectivement d'aucun autre poste compatible avec l'état de santé du salarié. Ce qu'il n'a pas fait !

L'employeur n'ayant pas rempli son obligation de reclassement, le licenciement du salarié est donc jugé sans cause réelle et sérieuse.

Source : weblex.fr

Pour plus d'infos : Licenciement pour inaptitude : procédure à suivre

Voir aussi notre guide : Saisir le Conseil de Prud'hommes 2021-2022

Articles sur le même sujet :

- Poser une question juridique à un avocat
- Guide pratique de l'association
- Guide pratique de la SARL

- Saisir le Conseil de Prud'hommes
- Licencier un salarié pour faute
- Sanctionner un salarié
- Rupture conventionnelle : mode d'emploi
- Rompre un CDD

- Des violences ou menaces justifient-elles un licenciement ?
- Licenciement pour alcool au travail : légal ou pas ?
- Licenciement pour tenue incorrecte : légal ou pas ?
- Licenciement pour utilisation abusive du matériel de l'entreprise : légal ou pas ?
- Le refus d'exécuter une tâche demandée constitue-t-il un motif de licenciement ?
- En cas de non-respect des règles d'hygiène et de sécurité, le salarié peut-il être licencié ?
- Licenciement pour abandon de poste : à quelles conditions ?
- Des retards et absences injustifiées sont-ils une cause de licenciement ?
- Des erreurs et négligences justifient-elles un licenciement ?
- Peut-on licencier un salarié qui n'a pas atteint ses objectifs ?
- Le vol justifie-t-il un licenciement pour faute grave ?
- Licenciement pour condamnation pénale : légal ou pas ?
- Licenciement pour mensonge : légal ou pas ?
- Licenciement pour retrait du permis : légal ou pas ?
- Arrêt maladie : le salarié peut-il exercer une autre activité professionnelle ?
- Des critiques peuvent-elles justifier un licenciement ?
- Un salarié qui concurrence de façon déloyale son employeur peut-il être licencié ?

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés