



licenciement suite déclaration d'inaptitude au poste

Par **philezen**, le **03/06/2009** à **00:03**

Bonjour,

Je suis cadre commercial dans une entreprise depuis 23 ans dans la même entreprise. Suite à une dépression, je vais probablement être mis en inaptitude au poste, ils n'auront pas de poste aménagé à me proposer, cela va donc certainement se terminer par un licenciement à l'amiable. Comment puis-je négocier un licenciement? Combien d'indemnités puis-je espérer?

Merci de vos réponses...

Par **JALAIN**, le **18/06/2009** à **18:10**

Bonjour Monsieur,

Quelques éléments de réponse à votre dossier qui est peu détaillé.

Vous ne le savez peut-être pas mais le licenciement d'un salarié dans le cadre d'une inaptitude devient très compliqué pour l'employeur, sur qui pèse de nombreuses obligations, dont celle d'un reclassement dans l'entreprise.

Pour répondre précisément à vos questions, il me faudrait savoir avant toute chose si votre dépression a été ou non reconnue comme un accident du travail par la CPAM ?

Avant d'envisager votre licenciement votre employeur était tenu, dans le cadre de son "obligation de reclassement" de rechercher tout poste disponible et approprié à vos capacités, compte tenu des conclusions écrites d'un médecin du travail et des indications qu'il formule sur votre aptitude à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Pour se faire, l'employeur doit, au besoin, mettre en œuvre toutes mesures telles que mutations, transformations de postes, ou aménagement du temps de travail.

Vous ne faites pas mention des 2 visites médicales qui doivent avoir lieu et de leurs

conclusions quant aux caractéristiques de votre inaptitude.

Est ce à dire que l'employeur n'a pas sollicité ces visites médicales pourtant obligatoires ?

En outre et avant de licencier son salarié, l'employeur devait vous indiquer les motifs s'opposant à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail.

Cette obligation de reclassement dans l'entreprise est très forte pour l'employeur, son intensité variant en fonction de la taille de l'entreprise : plus les postes sont nombreux dans l'entreprise et plus forte sera son obligation dans la recherche d'un reclassement.

Ainsi, ni le classement du salarié en invalidité, ni l'avis du médecin du travail déclarant l'intéressé inapte à tout emploi dans l'entreprise, auquel doit être assimilé l'avis d'inaptitude à tout travail ne dispensent l'employeur de son obligation de reclassement!!!

De plus, cette obligation de reclassement s'impose même si le médecin du travail ne fait aucune proposition de reclassement ! l'employeur doit, dans ce cas, solliciter son avis (Cass. soc. 18-7-2000 n° 97-44.897) et ne peut y substituer la consultation d'un autre médecin (Cass. soc. 28-6-2006).

Vous l'aurez compris, les juges sont extrêmement sévères et exigeants avec l'employeur qui licencie son salarié déclaré inapte après un accident du travail.

La sanction du non respect de l'obligation de reclassement est grave pour l'employeur.

Elle signifie au minimum la requalification du licenciement pour inaptitude en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au pire (pour l'employeur), la nullité du licenciement en ce qu'il est prononcé en raison de l'état de santé du salarié, ce qui est strictement interdit par le code du travail.

C'est donc souvent de très lourdes indemnités que doivent verser les employeurs pour pallier à leurs insuffisances dans la recherche d'un reclassement du salarié inapte.

Toutefois, il est difficile de vous donner une base de négociation dans le cadre d'un accord amiable sans plus d'éléments d'information.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Maître JALAIN
Avocat à la Cour

<http://avocat-jalain.fr>

Par **mater**, le **17/11/2009** à **21:42**

Bonjour Monsieur.

J'ai lu avec attention la réponse à la question que vous a posée monsieur Philezen.

Je me trouve dans une situation similaire.

Voilà : je suis employé à la poste depuis 8 ans, je suis contractuel, et je suis depuis mars 2009 déclaré inapte suite à un accident de travail survenu il y a quelques années. Je me trouve donc depuis cette date en reclassement. Il y a une semaine j'ai reçu une lettre de licenciement.

Comment calculer mon indemnité ? Sur quelle base ? Que devient mon préavis ? Sera-t-il payé ou pas ?

Merci de votre réponse.

Mater.

Par **JALAIN**, le 17/11/2009 à 22:05

Monsieur,

Je veux bien vous apporter une réponse détaillée.

Merci toutefois de me joindre via mon email : **contact@avocat-jalain.fr** ou mon site internet **www.avocat-jalain.fr**

A très bientôt.

Me JALAIN