



delai non respecter suite inaptitude

Par **laptiteflo**, le **10/06/2009** à **18:48**

bonjour, voila je suis en inaptitude depuis le 7 mai 2009 (date de ma 2ème visite a la médecine du travail), l'employeur à eu 1 mois pour me proposer un reclassement ou un licenciement. aujourd'hui le 10 juin le délai des 1 mois est dépasser, je voudrais savoir si l'employeur devait me payer la période de 1 mois c'est a dire du 7 mai au 7 juin ?

De plus n'ayant aucune nouvelle de celui-ci (aucun courrier), quel recours je peux avoir ?

Peux t'il faire trainer les choses pendant longtemps, car étant bloqué par celui-ci je ne peux pas m'inscrire au chômage, ni reprendre un autre emploi. Et comme depuis le 7 mai je ne reçoit aucune rémunération (ni salaire, ni ij car je n'avais pas a me mettre en arret maladie) le mois devient dure et tres long.

Ai-je droit à un recours contre mon employeur qui fait trainer les choses.

Merci de votre aide.

Par **JALAIN**, le **21/06/2009** à **23:58**

Bonjour Monsieur,

Voici quelques elements de reponse à vos questions :

Dès lors que vous faites l'objet d'une procédure d'inaptitude vous n'êtes pas payé par l'employeur durant la procédure de déclaration d'inaptitude, c'est à dire:

- pendant le délai de 15 jours entre les 2 visites médicales ;
- ni pendant le mois à compter du 2ème examen médical, au cours duquel l'employeur est tenu de rechercher un reclassement afin de vous proposer un nouveau poste dans l'entreprise.

Si vous n'êtes toujours pas reclassé dans l'entreprise à l'issue de ce mois, , qui suit le 2ème examen médical, ce que vous semblez indiquer, l'employeur est tenu de vous verser, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que vous occupiez avant la suspension de votre contrat de travail (Article L. 1226-4 du code du travail, ancien article L.122-24-4, alinéas 3 et 4).

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de reprendre le versement du salaire, vous pourriez, tant que le contrat de travail n'est pas rompu : soit demander la poursuite de ce dernier et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires (le cas échéant, devant le juge des référés) soit faire constater la rupture du contrat, celle-ci s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ces conditions, vous l'aurez compris, votre employeur n'aura aucun intérêt à faire durer les choses et devra soit vous proposer un reclassement soit vous licencier...mais pas dans n'importe quelles conditions...

Avant d'envisager votre licenciement votre employeur sera tenu, dans le cadre de son "obligation de reclassement" de rechercher tout poste disponible et approprié à vos capacités, compte tenu des conclusions écrites du 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 oeuvre toutes mesures telles que mutations, transformations de postes, ou aménagement du temps de travail.

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.

Aussi et au vu de ce que vous indiquez, et même s'il est difficile de donner un avis sans avoir pris connaissance des pièces du dossier, il y a de grande chance pour que le conseil de prud'hommes qui aurait à statuer sur votre dossier considère que l'employeur n'a été ni loyal ni diligent dans la recherche d'un reclassement.

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.

Maître JALAIN
Avocat à la Cour

<http://avocat-jalain.fr/>

Par **laptiteflo**, le **22/06/2009** à **13:46**

bonjour, je vous remercie de votre réponse. J'ai reçu un courrier de mon employeur la semaine dernière en ar, me demandant les secteurs géographiques ou je souhaitait être muté. De plus il indique que suite au contacte avec la médecine du travail, je suis inapte a mon poste que sur le magasin actuelle et que je peux etre muté sur un autre magasin. Alors que sur mon certificat d'inaptitude le médecin du travail indique, inapte au poste de chef caissière, inapte a tout poste de l'entreprise, procédure conforme à l'article R4624-31 du code du travail, serait apte a tout poste d'une autre entreprise.

pourquoi la médecine du travail leur a dit que j'étais inapte seulement sur le magasin actuelle alors que lors de la visite elle m'a dit que si je pouvait reprendre dans un autre magasin elle aurait indiqué seulement inapte sur ce magasin.

Je ne comprends rien un coup blanc un coup noir en attendant cela fais presque 2 mois que ca dure.

De plus étant donné que l'enseigne est située sur toute la france pourquoi me demander au bout de 1 mois et demi mes secteurs géographiques, qu'on-t-il fait pendant cette période si ce n'est pas la recherche de reclassement ?

Par avance je vous remercie de votre aide. Cordialement.

Par **JALAIN**, le **29/06/2009** à **11:27**

Madame,

A lire l'avis du medecin du travail ce dernier n'est pas très clair:

" inapte au poste de chef caissière, inapte a tout poste de l'entreprise, procédure conforme à l'article R4624-31 du code du travail, serait apte a tout poste d'une autre entreprise. ", je comprends que votre entreprise dépend d'un groupe ausein duquel un poste autre que "Chef caissière" pourrait vous être proposé.

Est-ce le cas ?

D'autre part, l'avis d'inaptitude apparaît très peu motivé... avez vous demandé à votre

employeur cet avis afin de vérifier les préconisations du medecin du Travail ?

Je pourrai vous donner de plus amples indications si vous repondez à ces questions.

Me JALAIN

Par argentee, le 08/01/2014 à 17:10

bonjour toute jai ete inapte le 15novembre au poste aujour d hui ni licencient ni reclasse ni salaire je l ai appellai elle ne veut rien savoir les recommande me revient . je ne touche plus cpam. comment je doit faire aide mois

Par P.M., le 08/01/2014 à 18:16

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...