



## Licenciement pour inaptitude définitive au travail...

Par **alaya**, le **07/04/2014** à **14:57**

Bonjour,

J'ai besoin de votre éclairage je vous prie.

Je suis en invalidité 2eme catégorie et mon employeur veut me licencier après 20 ans de travail. Mon responsable m'a harcelé des années...J'ai été reçue par le médecin du travail qui m'a expliqué que je n'étais pas obligé de travailler et donc que l'on allait me licencier pour inaptitude et pour éviter le reclassement (qui est possible à mi temps) j'ai été déclaré inapte définitivement à tout poste avec danger immédiat à la reprise au travail...Le médecin m'a expliqué que c'était pour éviter le reclassement à la demande du directeur. Le médecin ne m'a pas examiné ni vu quelque examens ou dossiers médicaux...Je sais que je peux faire la demande d'une expertise qui ne validerait pas cet avis médical. Mon médecin a voulu téléphoner au médecin du travail. Je dépends de la convention collective 1966 et je ne sais que faire...Je suis convoquée fin avril pour le licenciement pour "inaptitude définitive et non reclassement" par mon employeur. Le courrier parle de l'article L1232.2 du code du travail, je pensais que c'était la convention collective qui prévalait? que dois je faire? Est ce que je dois me référer à la convention collective 1966 ou au code du travail? Quelles indemnités alors que je ne peux rien négocier?...

Je vous remercie sincèrement pour votre réponse,  
Cordialement.

Par **P.M.**, le **07/04/2014** à **19:03**

Bonjour,

Même en cas d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise avec danger immédiat, cela n'exonère pas l'employeur de devoir rechercher un reclassement...

Vous avez par ailleurs la possibilité de contester la décision du Médecin du Travail auprès de l'Inspecteur du Travail et le délai doit être rappelé dans l'avis d'inaptitude suivant [ces dispositions du Code du Travail](#)...

La Convention Collective applicable ne peut pas avoir une disposition contraire notamment à l'[art. L1232-2](#) mais je ne sais pas quelle disposition de la Convention Collective vous voudriez voir appliquer...

Il est étonnant que l'employeur vous ait déjà convoqué à l'entretien préalable pour un rendez-vous fixé fin avril...

Par **Juriste-social**, le **08/04/2014** à **10:41**

BOnjour,

Je vous conseille de vous rapprocher d'un syndicat qui pourra vous éclairer, en fonction des éléments que vous présenterez, sur l'attitude à adopter lors de votre entretien prévu fin avril.

Par **P.M.**, le **08/04/2014** à **13:49**

Bonjour,

De toute façon, je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **alaya**, le **08/04/2014** à **18:50**

bonjour,

je vous remercie sincèrement pour votre éclairage!!

Il s'agit de la convention collective 1966.

Je ne peux prendre contact avec le syndicat du personnel...Je travaille pour une grosse entreprise ou il s'agit de copinage (apéros, fiestas..)L'enjeu est l'évolution de leur carrière interne...J ai déjà fait appel à eux, mon directeur me met la pression depuis bien longtemps car malade, cancer, absences...J'ai pris un avertissement pour non respect d'une décision prise en réunion par mon directeur, le hic...c'est que ce n'est pas vrai, cela n'a pas été parlé! Pas de trace de cette soi disant décision...les collègues sont d'accord trouvent cela terriblement injuste, ils parlent d'acharnement et temoins de la pression subie, mais n'ont pas voulu faire d'attestation, trop peur et puis question de place...

Voilà pourquoi je ne peux faire appel à eux.

Dans le courrier me convoquant fin avril il est dit que je peux me faire assister uniquement d'un membre du personnel interne. Puis je faire appel à une personne extérieure? Etre représenté par un avocat ou un délégué extérieur à l'entreprise?

Pour plus de précisions, j'ai hésité à porter plainte pour harcèlement moral mais j'ai peur car d'autres personnes ont subies leurs foudres et licenciées pour s'être opposées à ce système interne...

Et lors de ma première visite à la médecine du travail, le médecin avait reçu un appel du drh lui demandant de faire en sorte que le reclassement ne soit pas possible. C'est là ou j'ai compris que l'on ne me reclassait pas à l'interne mais que l'on voulait me licencier prétextant le danger immédiat à toute reprise! prononçant une inaptitude définitive à tout poste!! Question du pouvoir et du renversement des valeurs, je ne suis qu'un grain de sable face à cette grosse machine, d'autres avant moi s'y sont cassés...Alors j'ai laissé tomber l'idée de plainte pour harcèlement et veux juste être libérée...Mes droits ont déjà été bafoués à plusieurs reprises, mes compétences reconnues mais comme je suis malade et que j'ai dénoncé des choses, soutenu des collègues en conflit avec mon directeur( les mêmes qui ont refusé de me soutenir, témoigner lorsqu'il m'a mis l'avertissement) il serait compliquer de rester là et de continuer à subir ces provocations, ces pressions..pour illustrer mes propos, un

collègue me disait constamment "qu'il voulait ma mort" ...

Donc partir me permettra peut être de me retrouver,...je ne peux plus lutter, pas la force et surtout pas les moyens face à eux...Cette dernière négociation me terrorise,je sais qu'ils iront au bout et me feront perdre de l'argent au vu des nombreuses années travaillées( 25ans)..

Encore merci pour votre générosité!

Bien cordialement.

Par **alaya**, le **08/04/2014** à **18:56**

p.s: les deux visites médicales ont été espacées de 38 jours. Est ce légal?

Encore merci!

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **08/04/2014** à **19:07**

Puisqu'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise, vous ne pouvez vous faire assister que par un autre membre du Personnel lors de l'entretien préalable...

Je vous rappelle que la plupart des Représentants du Personnel sont élus par les salariés et donc c'est qu'ils ont fait un mauvais choix mais les rumeurs concernant leur peu d'efficacité voire de collusion avec l'employeur font les affaires de ce dernier et parfois c'est même lui qui les initie...

Quant aux conversations téléphoniques du DRH avec le Médecin du Travail, je me demande comment vous pouvez en connaître la teneur avec en plus sa mise en cause comme quoi il trahirait son serment dans l'exercice de sa fonction...

Vous croyez vraiment que les grosses entreprises ne sont jamais condamnées, il faudrait à mon avis que vous vous détrompiez car les décisions prud'homales vous contredisent y compris en chambre sociale de Cours d'Appel et de la Cour de Cassation...

Pour finir, vous indiquez que vous voulez quitter l'entreprise donc la décision du Médecin du travail devrait vous satisfaire et c'est peut être aussi et surtout ce qu'il a ressenti, vous ne pourriez donc pas lui en vouloir...

Mais vous n'approfondissez pas comment l'employeur vous ferait perdre de l'argent et ne répondez pas aux interrogations que je vous avais soumises...

Par **P.M.**, le **08/04/2014** à **19:19**

Si vous avez été déclarée inapte avec danger immédiat lors de la visite de reprise, il n'y avait pas lieu à une deuxième visite et je ne comprends pas comment elle a pu avoir lieu, il faudrait que vous en disiez plus...

Par **alaya**, le **08/04/2014** à **20:46**

p.s: les deux visites médicales ont été espacées de 38 jours. Est ce légal?

Encore merci!  
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **08/04/2014** à **21:02**

Je vous ai déjà répondu :

[citation]Si vous avez été déclarée inapte avec danger immédiat lors de la visite de reprise, il n'y avait pas lieu à une deuxième visite et je ne comprends pas comment elle a pu avoir lieu, il faudrait que vous en disiez plus...[/citation]

Par **alaya**, le **08/04/2014** à **21:13**

je vous prie de m'excuser,  
pour vous répondre, j'ai reçu le courrier hier et vu que je dépend d'une convention je n'ai pas compris pourquoi le code du travail, d'où le fait de vouloir faire le parallèle entre les deux. En ce qui concerne les visites médicales, à la première le médecin m'a expliqué que comme j'étais en invalidité 2eme catégorie, je n'étais pas obligée de travailler et que j'allais percevoir une pension. Je n'ai pas compris et je lui ai alors parlé de changement de service? Et elle m'a répondu que non, que le drh l'avait appelé pour lui signifier que le reclassement ne serait pas possible ('avais fait savoir à mon directeur avant mon arrêt en décembre que la sécurité sociale me déclarait invalide).

Je vois ce médecin depuis des années lors des visites annuelles. Et il m'a donc dit que j'allais être convoqué une seconde fois à la visite médicale afin de me déclarer inapte. Que je devais m'y préparer et qu'il me laissait un peu de temps... Je vous avoue que j'étais sous le choc en me disant que c'était impossible et qu'ils allaient me changer de service, et non lors du second rv le médecin m'a confirmé que j'étais inapte définitivement à tout poste avec danger immédiat à la reprise au travail. Il ne m'a pas examiné rien... juste parce qu'en invalide je parlais et qu'allait donc suivre le licenciement pour inaptitude. Il m'a reparlé de l'impossibilité de reclassement, j'ai essayé de négocier un mi temps, une mutation rien de possible. Le médecin m'a dit que c'était mieux pour moi et qu'il ne pouvait rien faire...

En ce qui concerne la date du rv pour l'entretien fin avril je ne sais pas pourquoi si loin..

Pour les délégués du personnel, je vous rejoins "initié" bien souvent par les employeurs et il ne s'agit que de bénéfices secondaires pour certains représentants du personnel, cet entre-deux qui leur donne du pouvoir et les protège, au service de l'employeur et pourtant élus par nous... Lorsque j'ai pris l'avertissement j'ai été représenté à l'entretien d'explication et le délégué était d'accord avec moi, il a même parlé d'alerter les médias à la fin de l'entretien et j'ai quand même reçu l'avertissement par écrit. J'aurais dû déposer plainte, aller aux prudhommes. Fragilisé il est vrai que c'est difficile d'agir et je vous remercie pour vos réponses et de me rebooster!

Il y a des choses délicates à mettre par écrit je ne peux tout écrire. Il y a d'autres personnes qui ont été harcelées et licenciées donc oui je ne suis pas sûre de moi car le pouvoir est plus fort actuellement...

Merci à vous!  
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **08/04/2014** à **21:39**

Ce n'est pas la Convention Collective qui dispose de la procédure d'inaptitude mais comme je vous l'ai dit le Code du Travail...

La première visite n'était sans doute pas une visite de reprise mais éventuellement de pré-reprise ou autre en tout cas, ce n'est pas au cours de celle-ci que le Médecin du Travail a décidé de votre inaptitude, c'est d'ailleurs apparemment ce que vous confirmez...

Comme je vous l'ai déjà indiqué une inaptitude à tout poste dans l'entreprise avec danger immédiat n'empêche pas l'employeur de devoir rechercher un reclassement et donc s'il a failli à cette obligation car il y a des postes qui auraient pu vous convenir, il y aurait matière à recours, peu importe que vous soyez en invalidité mais pour cel, il faudrait vous faire aider et conseiller...

Vous convenez que lors de l'entretien préalable à sanction le Délégué du Personnel vous a correctement défendu, ce qui vous a valu seulement un avertissement finalement alors que l'employeur aurait pu vous l'infliger sans aucune procédure, vous ne semblez pas lui en être reconnaissante...

Vous aviez quand même la possibilité de le contester par lettre recommandée avec AR si vous en aviez matière, sans devoir aller jusqu'à déposer plainte et dans un premier temps saisir le Conseil de Prud'Hommes mais c'est une sanction très légère...

Par **alaya**, le **27/04/2014** à **11:33**

bonjour,

merci encore pour vos conseils!

je vous assure que lors de mon 1er rv avec le médecin du travail, elle venait de raccrocher avec la drh et m'a clairement dit qu'elle venait de l'avoir au tel et que comme j'étais en invalidité il n'y avait pas de reclassement. Je pensais qu'elle me parlait de changer de service et elle m'a confirmé que non, il s'agirait d'un licenciement pour inaptitude. J'ai donc compris qu'en fait le rv était pour m'informer du licenciement à venir pour inaptitude. Elle m'a dit qu'elle me laissait un peu de temps et qu'elle me re-convoquerait afin de faire la déclaration d'inaptitude. La seconde fois, elle a validé ses dires. Il est donc écrit: "inaptitude prononcée en une seule fois à tout poste avec danger immédiat à la reprise."

Cela n'évite pas leur obligation de me reclasser ou de proposer une formation.

J'ai appris par mes collègues que notre chef de service avait déposé plainte au pénal pour harcèlement moral contre notre directeur.

Je suis soulagée et en même temps je vais voir comment se passe l'entretien de licenciement, sachant qu'un ami m'a dit que logiquement entre la visite médicale et l'entretien j'aurais dû recevoir un courrier de leur part indiquant qu'il n'y avait pas de reclassement possible ou des propositions..ce qui n'a pas été le cas.

Je me dis qu'il y a deux axes, le licenciement et la procédure pour harcèlement moral. En ce qui concerne l'avertissement, sanction légère mais injustifiée!

Un grand merci pour vos réponses et votre éclairage!

Je suis en train de préparer un courrier ou j'explique ces choses graves qui me pèsent afin de me libérer de ce poids et d'en informer les personnes responsables concernées.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **27/04/2014** à **17:13**

Bonjour,

C'est normal que le Médecin du Travail ait des contacts avec l'employeur puisqu'ils doivent étudier vos possibilités de reclassement...

Donc lors la première visite, une inaptitude n'a pas été encore formellement déclarée apparemment et ce n'est que lors de la seconde que cela a été fait...

C'est bien ce que je vous ai dit dès la première phrase de ma première réponse que l'inaptitude à tout poste dans l'entreprise n'exonère pas l'employeur de rechercher un reclassement même s'il faut pour cela prévoir une formation...

Normalement le courrier avant l'entretien préalable vous notifiant aucune possibilité de reclassement n'est obligatoire que si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle...

Je vous suggérerais avant d'envoyer le courrier de vous faire conseiller de vive voix par une organisation syndicale voire un avocat spécialiste sachant que ce qui caractérise le harcèlement moral ce sont des actes répétés en pouvant les prouver...