



## Licenciement et Invalidité

Par **invalide**, le **14/06/2014** à **18:19**

Quatre points :

- un salarié impacté par un PSE, mais lui-même en invalidité peut il être volontaire au PSE?

-Doit il dans ce cas repasser devant la médecine du Travail?

Dans le même cas comme le salarié est concerné par le PSE, l'entreprise peut elle le licencier pour un autre motif? ici l'inaptitude?

- Après licenciement, quid relatifs aux indemnités chômages/pension d'invalidité

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **18:56**

Bonjour tout d'abord,

La Médecine du Travail n'est concernée que par les décisions d'aptitude ou d'inaptitude mais pas dans l'application du PSE et les départs volontaires...

L'employeur ne peut engager une procédure de licenciement pour inaptitude que si le Médecin du Travail a pris cette décision...

Les indemnités peuvent varier en fonction de la taille de l'entreprise de l'acceptation d'un [congé de reclassement](#) ou du [CSP](#)...

La pension d'invalidité de 2° catégorie est normalement a priori cumulable...

Par **invalide**, le **14/06/2014** à **19:34**

On m'a dit cependant devoir si volontariat de ma part au PSE devoir repasser devant la médecine du Travail. N'Est-ce donc pas une obligation ?

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **19:39**

Je ne vois pas pourquoi cela serait une obligation dans le cadre du PSE de passer une visite auprès du Médecin du travail, cela pourrait même être considéré comme discriminatoire par rapport aux autres candidats au départ volontaire...

Il faudrait que l'on vous dise suivant quel texte, ce serait obligatoire...

Par **invalide**, le **14/06/2014** à **21:01**

Merci. C'est l'infirmière du Travail et en même temps élue syndicale pour la PSE....qui m'a dit cela. Car avant le volontariat dans mon cas selon elle l'entreprise doit me proposer 3 postes de reclassement et adaptés pour et avant que je puisse participer au PSE. Donc 3 propositions que je dois décliner apparemment. Mais pour autant la médecine est obligée de me dire "apte" par principe car selon cette élue il y aura faute sinon puisque mon entreprise n'a pas légalement le droit de me licencier moi pour inaptitude alors que mon poste est visé par le PSE. Cela serait de la discrimination. Cela vous semble logique et exacte au regard du Droit? Je m'y perds.

Par **P.M.**, le **14/06/2014** à **22:09**

L'infirmière ne doit pas être la mieux placée pour connaître les règles du PSE mais tout dépend ce que prévoit le PSE sachant que les départs volontaires sont là justement pour éviter l'obligation de reclassement...

A partir du moment où il n'y a pas de raison majeure pour que l'aptitude précédente soit remise en cause, je ne vois pas ce qui justifierait une nouvelle visite auprès du Médecin du Travail en tout cas, vous n'avez aucune obligation de la demander...

Par **invalide**, le **15/06/2014** à **00:13**

J'ai appris l'existence d'un arrêt de la cours de cassation (05/12/2012) relativement à un cas d'un salarié en invalidité dans le cadre d'un PSE . La cours a statué apparemment que ce salarié ne pouvait être licencié économiquement car pour elle invalidité=inaptitude. ce qui contredit tout ce que cette élue m'a affirmé : que mon entreprise ne peut me licencier pour inaptitude puisque le PSE concerne entre autre poste le mien ( mon ancien puisque je suis en invalidité II et donc à "plein temps chez moi"). je ne souhaite pas me faire licencier pour inaptitude. je souhaite partir avec les indemnités et les conditions du PSE : il y a, si pas possible, discrimination.

ps : ma situation n'est pas liée à une maladie professionnelle mais les conditions de travail m'ont fait glissée sur la pente de la dépression sévère. Mais je n'ai aucune preuve que cela soit contextuel. Mon employeur démontrera avec facilité mon dossier si je l'attaque en démontrant par ma faiblesse de santé.

Par **P.M.**, le **15/06/2014** à **08:31**

Bonjour,

Il faudrait avoir les références exactes de cet Arrêt par son numéro mais il me paraîtrait étrange que la Cour de Cassation ait pu prendre une telle décision car si invalidité = inaptitude, vous n'auriez plus le droit de travailler, en revanche la situation de travailleur handicapé fait partie des caractéristiques sociales rendant la réinsertion professionnelle

particulièrement difficile qui doit être obligatoirement retenue dans les critères pour fixer l'ordre des licenciements économiques sans le rendre impossible, mais comme le salarié qui se porte candidat au départ volontaire déclare expressément renoncer à s'en prévaloir, je ne vois pas ce qui pourrait l'empêcher...

Je rappelle aussi que le plan de départ volontaire est destiné justement à éviter les licenciements économiques...

Vous mélangez PSE et inaptitude ce qui est bien différent, comme j'ai tenté de vous le faire comprendre car encore une fois invalidité ne veut pas dire inaptitude...

Si vous faites allusion à l'[Arrêt 10-24204 10219 de la Cour de Cassation du 5 décembre 2012](#), il traite d'une affaire assez différente :

[citation]Dès lors qu'il a connaissance du classement en invalidité deuxième catégorie d'un salarié au moment d'engager la procédure de licenciement pour motif économique ou pendant son déroulement, l'employeur est tenu, après avoir fait procéder à une visite de reprise, de lui proposer une offre de reclassement qui prenne en compte les préconisations du médecin du travail exprimées à l'issue de cette visite.

Une cour d'appel, constatant que, bien qu'ayant connaissance du classement du salarié en invalidité deuxième catégorie, l'employeur lui avait proposé une offre de reclassement sans que le médecin du travail, sollicité par le salarié, ait pu se prononcer définitivement sur son aptitude, en a déduit à bon droit qu'il avait ainsi manqué à ses obligations[/citation]

Il ne me semble pas que vous veniez d'être mis en invalidité et je présume donc que la visite médicale auprès du Médecin du Travail ait déjà eu lieu et d'autre part, nous ne sommes pas encore apparemment dans la phase de proposition de reclassement avant le licenciement économique mais de se porter candidat au départ volontaire avant qu'elle ne débute...

Au contraire, l'employeur doit tenir compte de l'avis du Médecin du Travail pour faire ses propositions de reclassement si toutefois on arrive au licenciement économique mais celui-ci reste possible...

**Par invalide, le 15/06/2014 à 10:11**

Si PSE signé depuis semaine dernière. Un PIC (Point information conseil) en charge de valider la pertinence des dossiers de formation sera en place dans 15 jours.

Mais je n'ai reçu aucun courrier en effet officiel de mon employeur au sujet du PSE. J'ai les infos de manière sporadique et détournées à l'extérieur de l'entreprise car n'étant pas sur place je ne peux assister aux réunions d'information ( ce qui me discrimine d'une certaine façon). Non, je suis en invalidité depuis mi 2011 et en arrêt longue maladie auparavant depuis 2010. Embauchée en 2000 en cdi en 2001.

**Par P.M., le 15/06/2014 à 12:01**

Je vous conseillerais de vous rapprocher des autres Représentants du Personnel...

Il faudrait savoir pourquoi vous êtes à l'extérieur de l'entreprise mais a priori, l'employeur ne peut pas organiser des réunions particulières pour vous...

Par **tbo1**, le **02/04/2015** à **15:23**

on m'a mis en invalidité en 2012 suite découverte de séquelle d'accident de 25 ans passée inaperçu.

J'ai toujours travaillé avec difficulté mais toujours apté,

la mon employeur apprend mon statut invalide 2 ème catégorie, le médecin du travail me met direct inapte alors que je lui démontre que mes symptomes ont disparus disparus car désormais traités..

c'est pas l'état de sante qui compte mais le statut...

Par **P.M.**, le **02/04/2015** à **17:12**

Bonjour tout d'abord,

Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet dans lequel vous poseriez une interrogation, ce qui n'est pas le cas présentement...

Par **ririfiloulou**, le **06/09/2015** à **23:44**

bonsoir ,comme "invalide" , je suis en invalidite cat2 depuis 2013, j'envoie regulierement des arrêts maladies pour éviter la visite chez le medecin du travail pour éviter l'inaptitude et donc le licenciement pour inaptitude. Or aujourd'hui, mon entreprise fait un PSE, et avant de designer le personnel concerné, demande des volontaires. J'ai postulé pour un depart volontaire en PSE, et je viens d'apprendre que mon cas est irrecevable !!???? qu'est-ce qui pourrait bien les gener ??? car en cas de PSE de toute la societe, je ferais parti du lot.

Par **P.M.**, le **06/09/2015** à **23:55**

Bonjour,

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