Image not found or type unknown

Inaptitude à tous emplois dans l'entreprise

Par **EMIJO**, le **28/04/2015** à **10:03**

Un salarié est licencié à l'issue d'une seule visite de reprise L'avis indique toutes les mentions obligatoires, savoir l'inaptitude à tous postes de l'entreprise + le danger immédiat pour la santé du salarié + l'article du code du travail.
Le motif du licenciement notifié est "pour impossibilité de reclassement suite à votre déclaration d'inaptitude à votre poste de travail constatée par le médecin du travail".
Il n'est pas licencié pour inaptitude ET impossibilité de reclassement.Or en cas de défaut de l'impossibité de reclassement le licenciement est sans cause réelle et sérieuse. Est-ce également vrai si c'est l'inverse (défaut licenciement pour inaptitude)? .
Il n'y a aucune mention dans la notification s'il s'agit d'une inaptitude physique OU professionnelle.
De plus il n'est pas licencié pour inaptitude à tous les postes mais à son seul poste de travail.
Question : ce licenciement peut-il être qualifié "sans cause réelle et sérieuse" ?
Merci pour votre avis.

Par **P.M.**, le **28/04/2015** à **13:36**

Bonjour,
Même en cas d'inaptitude à tous postes dans l'entreprise avec danger immédiat, l'employeur doit accomplir les recherches de reclassement, donc le licenciement ne peut pas avoir pour motif le seul avis du Médecin du Travail...
A mon avis, il pourrait être contesté si nous avons les informations exactes et textuelles...

Par **EMIJO**, le **01/05/2015** à **17:40**

Bonjour,
Sur fiche d'aptitude médicale = "inapte à tout poste dans l'entreprise en raison d'un danger immédiat pour sa santé - pas de 2ème visite - art. 4624-31 CT"
Motif = au regret "de vous notifier votre licenciement pour impossibilité de reclassement suite à votre déclaration d'inaptitude à votre poste de travail constatée par le médecin du travail".

1er point : pas licencié pour inaptitude ET impossibilité de reclassement mais seulement pour impossibilité de reclassement
Est un licenciement sans cause réelle et sérieuse un licenciement pour inaptitude lorsque

l'impossibilité de reclassement n'est pas invoqué. Mais si c'est l'inverse ?

2ème point : pas de mention de l'impossibilité de reclassement aux autres emplois dans l'entreprise dans la notification de licenciement

2ème point : la notification de licenciement ne comporte aucune mention sur la suspension du contrat suite à "maladie" mais seulement sur la "seule visite médicale".
Y a-t-il obligation de notifier si l'inaptitude est "physique" ou "professionnelle" ?

Merci pour toutes précisions.
Cordialement

Par **P.M.**, le **01/05/2015** à **18:42**

Bonjour,
Il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes mais les différents éléments que vous mentionnez semblent inopérants car une impossibilité de reclassement concerne obligatoirement les autres emplois dans l'entreprise sinon c'est un aménagement de poste...
L'inaptitude est toujours médicale (ou physique) peu importe si elle a un caractère professionnel ou pas...

Par **DRH juriste**, le **03/05/2015** à **20:56**

Bonjour,
Un reclassement doit être recherché dans l'entreprise et dans le groupe (si l'entreprise fait partie d'un groupe).
Dans votre cas, votre employeur a précisé qu'il y avait impossibilité de vous reclasser. Il doit pouvoir le prouver si vous le contester.
Sous réserve de ce que pourront dire le conseil de prud'hommes,si vous les saisissez, puis éventuellement la Cour d'appel, il semble plutôt que la formulation de votre employeur inclut l'inaptitude (qui est indiqué sous la forme "suite à l'avis d'inaptitude")et l'impossibilité de reclassement. En fait la Cour de cassation considère que le licenciement est rendu possible par l'impossibilité de reclassement destiné à l'éviter. L'origine de l'éventuel licenciement étant l'inaptitude (ou dans d'autres cas, une raison économique, d'où la formulation habituellement utilisée "licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement".
On parle d'inaptitude physique par opposition à inaptitude mentale. On parle aussi d'inaptitude médicale. Il n'y a rien d'obligatoire d'employer ces mots dans la lettre de licenciement. On les utilise souvent pour faciliter la compréhension de ce dont on parle et notamment éviter une confusion avec l'insuffisance professionnelle, qui n'a rien à voir.
Pour ce qui est de l'inaptitude professionnelle, elle s'oppose à l'inaptitude non-professionnelle. La différence résulte de l'origine de l'accident ou de la maladie et des conséquences en terme d'indemnités accompagnant le licenciement.
Bien cordialement.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés