Image not found or type unknown

Inaptitude à tout poste dans l'E

Par **Alinelise**, le **07/09/2015** à **16:50**

Bonjour

J'ai été mise en inaptitude par la médecine du T à tout poste dans l'E (12 ans d'ancienneté) suite à harcèlement....Je suis en invalidité cat 2.
Le groupe international auquel appartient la sté ne m'a pas reclassée prétextant que la médecine du travail avait donné comme motif : invalidité cat 2 donc pas nécessaire de reclasser.. puis ils ont ajouté : vu vos compétences après (12 ans) nous n'avons aucun poste..
Ce groupe embauche à tours de bras et ne m'a même pas proposé le télé travail à 3 ans de la retraite....
Merci de me donner votre avis...
A

Par **P.M.**, le **07/09/2015** à **17:50**

Bonjour,
Vous avez déjà exposé votre situation dans ce sujet...
Je présume que depuis l'employeur vous a notifié le licenciement...
Il vous resterait à le contester devant le Conseil de Prud'Hommes si vous estimez qu'il n'a pas accompli tous les efforts pour vous reclasser mais il semble que cela ait déjà été fait et que le délai d'Appel soit dépassé...

Par **Alinelise**, le **07/09/2015** à **18:20**

Désolée oui j'ai été licenciée pour inaptitude et la CA est saisie mais je voulais quand m^me savoir ce que vous pensiez des motifs invoqués par l'E

Par **P.M.**, le **07/09/2015** à **21:37**

Il me paraît difficile d'émettre même un avis sans connaître déjà textuellement d'une part, l'avis d'inaptitude et d'autre part, le motif du licenciement...

Par **Alinelise**, le **08/09/2015** à **06:41**

Comme écrit ci dessus, j'ai été licenciée pour inaptitude (décision de la MduT)à tout poste dans l'E, ce qui est le motif du licenciement afin de me sortir du contexte : Inapte à tout poste dans l'entreprise, danger immédiat article....rien de plus
Pas de propositions de reclassement en France ou ailleurs, ni de télétravail rien...
Ils disent ne pas avoir de poste... et aussi que la médecine du travail leur ayant dit que je suis en invalidité cat 2 (je le suis) qu'il n'est pas nécessaire de reclasser...
Bizarre de la part de la M du T...Est ce une raison ? et quellles sont les limites de leur obligation en matière de reclassement
Merci

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **08:38**

Si réellement c'est le motif complet et intégral, il me parait contestable mais il faudrait savoir si le Médecin du Travail n'avait pas émis des préconisation de reclassement et en l'occurrence nous n'avons pas textuellement l'avis...
En tout cas ce n'est pas au Médecin du Travail de décider si l'employeur doit ou pas accomplir son obligation de recherche de reclassement d'une manière la plus étendue possible...

Par **Alinelise**, le **08/09/2015** à **08:44**

oui c'est bien le motif textuel dans l'avis.
Ensuite l'E dit avoir contacté la M du T et qu'elle aurait répondu : invalidité cat 2 donc pas besoin de reclasser....
et voila le tour est joué...
licenciée pour inaptitude...

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **09:01**

Sauf que c'est l'employeur qui le prétend et qu'il n'y a vraisemblablement pas de preuve écrite qui le confirme, en tout cas, cela n'exonère pas l'employeur de devoir remplir son obligation de recherche de reclassement d'une manière la plus étendue possible...

Par **Alinelise**, le **08/09/2015** à **09:08**

oui mais vous savez les preuves...on demande aux filiales de rédiger les courriers qui déclinent le besoin en matière de reclassement et le tour est joué...comme ça ils ont des courriers à produire en justice...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Après en effet si la recherche doit être la plus étendue possible, peut être la CA va regarder à tout ça...

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **11:09**

Je parlais de la preuve de ce qu'aurait répondu le Médecin du Travail...
Si le tour était joué aussi facilement, jamais aucun employeur ne serait condamné pour absence de recherche sérieuse de reclassement mais c'est à vous aussi d'apporter des éléments comme par exemple la possibilité d'aménagement de poste en télétravail ou de poste compatible ayant fait l'objet de nouvelles embauches pendant la même période...
Par ailleurs, l'employeur ne peut pas prétendre que la mise en invalidité 2° catégorie le dispense de toute recherche...

Par **Alinelise**, le **08/09/2015** à **11:35**

apparemment il ont une lettre rec. AR de la M du T....
Oui c'est vrai l'invalidité ne le dispense pas...
Ils ont dit aussi : vu vos compétences (après 12 ans ds l'E)...nous n'avons pas de poste à vous proposer
Il faut savoir aussi que le travail que je faisais est désormais effectué par une personne au siège et une autre ds une filiale. elles y pallient par des heures sup...ont ils dit...

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **12:08**

Reste à savoir ce qu'indique exactement cette lettre...
Tout ce qui est dit ne compte pas tant que ce n'est pas consigné par écrit et l'employeur a la possibilité de vous proposer des formations pour compléter vos compétences...

Par **Alinelise**, le **08/09/2015** à **12:23**

Que mon travail est fait au siège par 2 personnes....etc cela a été dit devant mon conseiller lors de l'entretien préalable et rapport a été fait.
Oui en effet je n'avais pas pensé à la formation pour améliorer si vraiment il y avait besoin...mais je ne pense pas que ce soit la vraie raison...
Bien à vous

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **12:52**

Mais puisque vous êtes inapte au poste que vous occupiez, on se moque un peu de savoir

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

qui fait ce travail et dans quelles conditions, ce qui est important, c'est la possibilité de reclassement...

Par **Alinelise**, le **08/09/2015** à **13:08**

oui vous avez raison mais cela implique aussi que si mon travail est fait par 2 pers en heures sup, il y avait moyen de réaménager un poste au siège pour moi...et récupérer mon activité. Cela aurait été aussi une façon de montrer la volonté de l'E à trouver une solution ....pour une salariée presque à la retraite veuve, mais qui doit encore travailler pour l'améliorer...

Par **P.M.**, le **08/09/2015** à **16:23**

Tout dépend encore une fois de l'avis d'inaptitude émis par le Médecin du Travail mais puisqu'il semble que vous ayez un avocat dans cette affaire, il devrait étudier cela avec vous et argumenter dans ses conclusions d'Appel en tenant compte du Jugement de première instance...

Par **Alinelise**, le **08/09/2015** à **17:14**

Merci pour cette discussion
Il va argumenter en effet en principal pour le harcèlement (j'ai été déboutée en 1ère instance)et subsidiaire pour licenciement pour inaptitude et non reclassement
Bien à vous
E

Par **franckdrh**, le **10/09/2015** à **17:00**

Bonjour,

La loi rebsamen, passée début aout 2015, n'oblige plus au reclassement pour inaptitude en cas de danger immédiat et à tout pose dans l'entreprise.
Aussi, le licenciement est justifié sans obligation de reclassement.

DRH

Par **P.M.**, le **10/09/2015** à **18:46**

Bonjour,
Sauf que le licenciement est de toute façon antérieur à août 2015 et qu'une Loi n'a pas d'effet

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

rétroactif...

Par **Alinelise**, le **10/09/2015** à **18:50**

ouf merci pmtedforum...!
et n'est ce pas uniquement pour les accidents et maladies professionnelles ? ce qui ne me concerne pas...
Bien à vous

Par **P.M.**, le **10/09/2015** à **19:11**

C'est l'art. L12236-12 du Code du Travail qui se trouve modifié :
- Version jusqu'au 19 août 2015 :
[citation]Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.[/citation]
- Version en vigueur au 19 août 2015 :
[citation]Lorsque l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions. **Il peut également rompre le contrat de travail si l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé.**

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III.[/citation]

Par **Alinelise**, le **10/09/2015** à **19:25**

Merci bcp
Mon licenciement ayant eu lieu fin 04/2015 la loi ne s'applique pas...comme vs l'avez précédemment dit?
Pouvez vous aussi me donner votre avis : la cour d'A se prononce soit sur le principal ou le subsidiaire mais pas les 2...
est ce vrai ?
bien à vous

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **10/09/2015** à **19:35**

Je vous confirme que la nouvelle Loi n'a pas d'effet rétroactif...
La Cour d'Appel peut se prononcer à la fois sur le principal et sur le subsidiaire mais tout dépend si celui-ci n'est exposé qu'au cas ou le principal n'est pas retenu..

Par **Alinelise**, le **10/09/2015** à **20:19**

ok je vous remercie de votre intervention, sans elle j'aurais pu "mourir d'inquiétude"
Je vous tiendrai informé prochainement en octobre...En attendant je croise les mains !
Bien à vous
E

Par **franckdrh**, le **10/09/2015** à **21:15**

Je n'avais pas vu que le licenciement était d'avril...si tel est le cas et quelles que soient les restrictions du médecin du travail, il y a obligation de reclassement... L'employeur ne peut décider et juger de son propre chef que de toute façon il n'y aura pas de poste pour vous, même si la finalité sera celle-ci.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés