Image not found or type unknown

Licenciement pour inaptitude

Par **AnneMarie95000**, le **19/07/2017** à **14:00**

Bonjour,

Dans le cadre d'un inaptitude médicale (cancer) prononcée par le médecin du travail avec la mention expresse : "tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé"quels sont les délais ?

L'inaptitude a été prononcée le 18 juin 2017 et en date du 19 juillet, pas de nouvelles de l'employeur hormis un courrier m'informant de l'impossibilité du reclassement et reçu le 5 juillet.

Si il n'y a pas de reclassement, la convocation à l'entretien est-il obligatoire ? ou l'employeur peut-il notifier directement le licenciement ? Que se passe-t-il s'il ne se passe rien. Je pensais que le licenciement aurait lieu dans le mois.
Je voudrais passer à autre chose et me soigner tranquillement.
Merci des réponses que vous pourrez m'apporter.

Par **DRH juriste**, le **19/07/2017** à **14:19**

Bonjour,
Si l'employeur n'a pas procédé au licenciement dans le délai d'un mois, ce qui est manifestement le cas, il doit reprendre le versement de votre rémunération normale (habituelle et complète avant les arrêts de travail). Votre employeur a donc tout intérêt à vous licencier au plus vite
Puisque le médecin du travail a exclu tout maintien dans l'entreprise, l'employeur n'a pas à rechercher de reclassement et aurait pu aller vite. Je pense qu'il ne sait pas très bien ce qu'il doit faire et perd du temps à cause de cela.
L'entretien préalable au licenciement est obligatoire même dans votre cas.
N'hésitez pas à contacter votre employeur pour l'inciter à accélérer si c'est votre souhait. Vous pouvez lui rappeler son obligation de vous payer votre salaire à compter du 19 juillet, soit pour 13 jours sur 31 en juillet, si vous n'êtes pas licencier (envoi de la lettre de licenciement) avant la fin du mois.
Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **19/07/2017** à **15:15**

Bonjour,
Malheureusement, il n'est pas prévu de disposition particulière dans ce cas en dehors du fait que l'employeur est dispensé de recherche de reclassement...
Maintenant c'est à vous de savoir si vous tenez à ce que l'employeur procède rapidement au licenciement où simplement percevoir la reprise du versement du salaire depuis le 19 juillet car vous n'avez pas à l'informer ou le former à la gestion du Personnel...

Par **Visiteur**, le **19/07/2017** à **16:29**

Bonjour,
Ce litige était-il déjà l'objet du problème que vous évoquiez en mai dernier ?

Par **P.M.**, le **19/07/2017** à **16:59**

Il ne peut pas avoir de rapport puisque l'inaptitude date du mois de juin...

Par **AnneMarie95000**, le **19/07/2017** à **17:08**

Effectivement le litige date de 2014 avec rendu du jugement en janvier 2017
Entre temps la maladie s'est invitée
Mais ça commence à faire beaucoup pour moi

Par **P.M.**, le **19/07/2017** à **17:13**

Courage ! Vous allez être débarrassée de cet employeur...
Si toutefois, il tardait trop à procéder au licenciement et que vous vouliez être libérée, vous pourriez envisager une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, pour cela, je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **chatoon**, le **19/07/2017** à **19:02**

Bonjour,

DRH juriste, vous dîtes :
"Puisque le médecin du travail a exclu tout maintien dans l'entreprise, l'employeur n'a pas à rechercher de reclassement et aurait pu aller vite".

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il me semble que vous faîtes erreur.

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du jeudi 16 décembre 2010
N° de pourvoi: 09-67101
Non publié au bulletin Cassation

M. Trédez (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
Me de Nervo, SCP Hémery et Thomas-Raquin, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1226-2 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par l'association de l'Institut médico pédagogique Saint-Nicolas à compter du 13 septembre 1984, en qualité d'employée de lingerie ; qu'à la suite d'un arrêt de travail pour maladie et à l'issue de deux visites médicales de reprise en date des 14 et 28 juin 1999, elle a été déclarée par le médecin du travail inapte à tout poste dans l'entreprise ; qu'elle a été licenciée par lettre du 7 juillet 1999 pour inaptitude et impossibilité de reclassement ; qu'après confirmation par la cour administrative d'appel de la décision de l'inspecteur du travail déclarant valable les avis du médecin du travail, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir déclarer son licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour débouter Mme X... de l'ensemble de ses demandes, l'arrêt retient que l'association de l'Institut médico pédagogique ne faisant pas partie d'un groupe, seul un reclassement interne était envisageable et que l'organigramme remis au conseil de prud'hommes permet de vérifier qu'en dehors du personnel scolaire, éducatif, médical et administratif pour lesquels Mme X... ne possédait pas les diplômes requis, aucun poste des services généraux (cuisinier, homme d'entretien, veilleur de nuit, agent de service général) n'était compatible avec les restrictions du médecin du travail, qu'il n'est pas interdit à l'employeur de faire état des investigations qui ont été menées par l'inspecteur du travail, à la suite du recours exercé par la salariée contre les avis médicaux du médecin du travail et qui confortent sa décision de recourir à un licenciement faute de reclassement possible, qu'il ressort en effet de la décision de l'inspecteur du travail que les autres postes de l'entreprise requéraient la manipulation fréquente de produits dont l'usage était contre-indiqué pour l'intéressée, qu'ils nécessitaient la majorité du temps la station débout également contre-

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

indiquée et que les tâches effectuées exigeaient des protections individuelles ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors que l'avis d'inaptitude du médecin du travail déclarant un salarié inapte à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher une possibilité de reclassement au sein de l'entreprise et, le cas échéant, du groupe auquel celle-ci appartient, au besoin par la mise en oeuvre de mesures telles que mutations, transformations de postes de travail ou aménagement du temps de travail, la cour d'appel, qui n'a pas vérifié si l'employeur avait, postérieurement à l'avis d'inaptitude du 28 juin 1999 et avant son licenciement, recherché des possibilités effectives de reclassement, a privé sa décision de base légale ;

Par **AnneMarie95000**, le **19/07/2017** à **19:46**

En fait l'objectif étant d'être libérée au plus tôt avec certainement mise en invalidité par la cpam.
Un autre poste devient compliqué en raison d'un état de santé fragile
L'employeur a d'ailleurs stipuler dans un courrier cette impossibilité de reclassement
Je souhaitais avoir des détails sur les délais légaux et procédures car tourner la page devient primordial
Le délai de 30 jours étant passé j'avais besoin de connaître mes droits.
Merci en tout cas pour vos réponses

Par **P.M.**, le **19/07/2017** à **20:38**

Il convient de ne pas tenir compte de la Jurisprudence citée qui est inadaptée par rapport aux dernières dispositions du Code du Travail applicables à partir du 1er janvier 2017 par l'art. art. L1226-2-1 :
[citation]Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son 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. 1226-2, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, **soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.**

L'obligation de reclassement est réputée satisfaite lorsque l'employeur a proposé un emploi, dans les conditions prévues à l'article L. 1226-2, en prenant en compte l'avis et les indications du médecin du travail.

S'il prononce le licenciement, l'employeur respecte la procédure applicable au licenciement pour motif personnel prévue au chapitre II du titre III du présent livre.[/citation]
Le fait que vous ne soyez pas licenciée ne vous empêche pas d'être mise en invalidité...
L'employeur doit reprendre le versement du salaire depuis le 19 juillet jusqu'à la notification du licenciement après respect de la procédure et convocation à un entretien préalable...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je vous ai expliqué ce qui peut se passer et ce que vous pourriez faire si vous souhaitiez prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur...

Par **AnneMarie95000**, le **20/07/2017** à **09:32**

Bonjour,
Je rassemble toutes mes questions pour le future entretien de licenciement pour inaptitude et j'ai une question concernant la prévoyance.
L'employeur fait-il automatiquement la demande de portabilité de prévoyance ou dois-je lui demander ?
Merci par avance de vos réponses

Par **P.M.**, le **20/07/2017** à **12:55**

Justement si la prévoyance de l'entreprise prévoit une indemnisation de l'invalidité vous n'avez peut-être pas intérêt à ce que le licenciement soit prononcé avant la mise en invalidité...
Pour la complémentaire santé, normalement l'employeur doit vous proposer sa portabilité dans la lettre de licenciement mais tant qu'il n'est pas prononcé vous ya avez droit...

Par **AnneMarie95000**, le **26/07/2017** à **19:06**

Bonsoir,

Je reviens vers vous car malheureusement, je n'ai rien reçu de l'employeur: pas de courrier de convocation, et pas de réponse à mes interrogations.
J'ai attaqué les séances de radiothérapie qui sont programmées tous les jours avec les effets secondaires.
Je voudrais refaire un courrier de rappel à l'employeur tant que je suis encore en capacité de taper.
Auriez vous des modèles types ?
Merci d'avance

Par **P.M.**, le **26/07/2017** à **19:15**

Bonjour,
Comme je vous l'ai dit, si l'invalidité n'a pas encore été décidée par la Sécurité Sociale et que vous avez une prévoyance d'entreprise l'indemnisant, ce n'est peut-être pas votre intérêt de hâter le licenciement...
Je ne sais pas ce que vous voudriez rappeler à l'employeur mais pour la rédaction d'une lettre, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale ou à la rigueur de la Maison de la Justice ou du Droit proche de votre domicile...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **AnneMarie95000**, le **06/08/2017** à **17:55**

Bonjour,
J'ai enfin reçu la convocation et l'entretien a lieu demain matin. Dernière petite question : quel est le délai suite à l'entretien de licenciement car la radiothérapie m'épuise et j'ai envie de penser à autre chose.

En tous cas merci infiniment de vos réponses qui m'iont permis de résister.

Par **chatoon**, le **06/08/2017** à **18:03**

Bonjour,

Il n'y a pas de délai maximal entre l'entretien préalable et le licenciement. Mais l'employeur aura intérêt à vous notifier le licenciement au plus vite s'il ne veut pas continuer à vous verser vos salaires.

Par **P.M.**, le **06/08/2017** à **18:32**

Bonjour,
Je vous conseillerais de vous faire assister à l'entretien préalable de préférence, 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...
S'il n'y a pas de délai maximum après l'entretien préalable pour que l'employeur vous notifie sa décision, il y a un délai minimum de 2 jours ouvrables...

Par **AnneMarie95000**, le **12/08/2017** à **10:50**

Bonjour

J'ai reçu la notification de licenciement et il est précisé :
"Votre état de santé ne vous permet pas de travailler pendant la durée couvrant celle du préavis qui en conséquence ne donnera pas lieu à indemnisation. Votre solde de tout compte , certificat de travail et attestation de pole emploi vous seront transmis dans les meilleurs délais".

Concrètement, avec un courrier daté du 10 août, reçu le 12 août, le solde de tout compte est calculé sur quelle base ? et pourquoi cette phrase concernant la non indemnisation du préavis ?

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **12/08/2017** à **10:59**

Bonjour,
Comme votre inaptitude n'a pas un caractère professionnel, le préavis ne vous est pas indemnisé, la date de la rupture est donc celle de la notification du licenciement...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés