



licenciement pour inaptitude

Par **anikette**, le 10/06/2009 à 13:46

Bonjour,

j'ai été victime d'un accident du travail en août 2001,(lombalgies invalidantes) qui m'a mis en interruption de travail pendant 1 an consolidé le 5 janvier 2003, une reprise a été possible en mi temps thérapeutique, rechute en octobre acceptée en accident du travail, en arrêt encore plusieurs mois le médecin conseil de la msa a décidé de me mettre en maladie pour obtenir une pension d'invalidité 1ère catégorie(car impossibilité administrative d'avoir une pension d'invalidité en accident de travail). en 2008 reprise du travail à temps partiel malheureusement 3 semaines plus tard j ai fait un infarctus et depuis je suis toujours en arrêt maladie. Une convocation par le médecin du travail afin de me reclasser dans l'entreprise . mon employeur est dans l'impossibilité de me donner un poste aménagé donc le médecin m'a mis inapte à mon poste du mes problèmes de dos suite à mon accident du travail de 2001. Mon employeur entame une procédure de licenciement. La prime comme l'indique la loi doit être doublée en AT mon employeur ne pose aucun problèmes mais il faut que le médecin du travail précise sur le certificat que l'inaptitude est en relation avec mon accident du travail de 2001 elle refuse de le signifié(elle ne peut divulguée le secret médical) Que dois je faire? Merci de votre réponse cordialement

Par **JALAIN**, le 17/06/2009 à 23:31

Madame,

Quelques informations qui vont serviront utiles pour la suite de votre dossier.

Avant d'envisager votre licenciement votre employeur était tenu, dans le cadre de son "**obligation de reclassement**" de rechercher tout poste disponible et approprié à vos capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur votre aptitude à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Pour se faire, l'employeur doit, au besoin, mettre en oeuvre toutes mesures telles que mutations, transformations de postes, ou aménagement du temps de travail.

En outre et **avant de licencier son salarié**, l'employeur devait vous indiquer les motifs

s'opposant à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail.

Cette obligation de reclassement dans l'entreprise est très forte pour l'employeur, son intensité variant en fonction de la taille de l'entreprise : plus les postes sont nombreux dans l'entreprise et plus forte sera son obligation dans la recherche d'un reclassement.

Ainsi, ni le classement du salarié en invalidité, ni l'avis du médecin du travail déclarant l'intéressé inapte à tout emploi dans l'entreprise, auquel doit être assimilé l'avis d'inaptitude à tout travail ne dispensent l'employeur de son obligation de reclassement!!!

De plus, cette obligation de reclassement s'impose **même si le médecin du travail ne fait aucune proposition de reclassement** ! l'employeur doit, dans ce cas, solliciter son avis (Cass. soc. 18-7-2000 n° 97-44.897) et ne peut y substituer la consultation d'un autre médecin (Cass. soc. 28-6-2006).

Vous l'aurez compris, les juges sont extrêmement sévères et exigeants avec l'employeur qui licencie son salarié déclaré inapte après un accident du travail.

Aussi et au vu de ce que vous indiquez, et même s'il est difficile de donner un avis sans avoir pris connaissance des pièces du dossier, il y a de grande chance pour que le conseil de prud'hommes qui aurait à statuer sur votre dossier considère que l'employeur n'a été ni loyal ni diligent dans la recherche d'un reclassement.

La sanction du non respect de l'obligation de reclassement est grave pour l'employeur.

Elle signifie au minimum la requalification du licenciement pour inaptitude en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au pire (pour l'employeur), la nullité du licenciement en ce qu'il est prononcé en raison de l'état de santé du salarié, ce qui est strictement interdit par le code du travail.

C'est donc souvent de très lourdes indemnités que doivent verser les employeurs pour pallier à leurs insuffisances dans la recherche d'un reclassement du salarié inapte.

Restant à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.

Maître JALAIN
Avocat à la Cour

<http://avocat-jalain.fr>