



Licenciement pour inaptitude avec contexte économique difficile

Par **Noelle59380**, le **29/04/2014** à **20:52**

Suite à une mise en invalidité catégorie 2 au 1er janvier 2014, l'assistant social de mon entreprise m'a informée de la mise en route de la procédure de licenciement pour inaptitude soit 4 mois après ma mise en invalidité. Je suis convoquée à la médecine du travail pour une première visite demain matin. Puis une seconde visite aura lieu 15 jours après et ensuite je serai convoquée à un entretien préalable avec l'employeur. Je ne contesterai pas l'inaptitude vu mon état de santé et vu l'aide du médecin du travail pour la reconnaissance d'invalidité en catégorie 2 ... mais je déplore que mon éventuel licenciement soit lié certes à l'inaptitude mais aussi et surtout qu'il soit fondé sur la nécessité de restructurer l'entreprise et de supprimer des postes de travail. A savoir que le licenciement pour inaptitude sera effectué suite à un programme structurel et de réduction des coûts pour 2014. Et je sais par mes collègues que mon poste est supprimé. Mon entreprise utilise donc l'inaptitude au travail comme outil de gestion pour régler les problèmes économiques de l'entreprise et purger ainsi les sureffectifs avec pour objectif une baisse de 10% à fin 2014. Les divers communiqués de presse précisent pourtant que le groupe a entrepris un ensemble de mesures socialement acceptables, sans licenciements économiques. Mais peut-on parler de mesures socialement acceptables quand on fait la chasse au personnel en invalidité pour transformer des licenciements qui devraient être économiques en licenciement pour inaptitude ! Alors que par le passé, mon entreprise avait pour habitude de garder à l'effectif jusqu'à la retraite, en règle générale, le personnel en invalidité. Dans ces conditions lors de l'entretien préalable, pourrais-je négocier une indemnisation supérieure au montant prévu par la convention collective pour palier au préjudice financier (prévoyance, avantages mutuelle, CE ...) sans compter le préjudice moral ? Je souhaiterais en particulier faire appliquer l'article 37 de ma convention collective à savoir majoration de 20% de l'indemnité pour un salarié âgé d'au moins 50 ans et de moins de 65 ans en cas de licenciement pour motif économique (ce qui est le cas selon moi même s'il s'agit d'un licenciement pour inaptitude mais qui cache en fait un licenciement économique... et je suis âgée de 53 ans^{1/2}).

Pensez-vous que je puisse argumenter avec la RRH dans ces conditions ? En vous remerciant par avance pour vos conseils. Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **30/04/2014** à **16:56**

Bonjour,

L'employeur ne peut pas engager la procédure de licenciement tant que le Médecin du Travail n'a pas décidé de l'inaptitude qu'il ne peut pas anticiper ou présumer et qu'il n'aura pas

recherché toutes les possibilités de reclassement

Si c'était le cas, vous auriez toujours la possibilité de contester d'une part l'inaptitude par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail et d'autre part l'absence de recherche de reclassement si c'était le cas et d'abord de vous faire assister lors de l'entretien préalable par un Représentant du Personnel, ce que je vous conseillerais...

Une fois le licenciement notifié, vous auriez la possibilité encore de négocier et conclure une transaction mais ne pourriez pas avoir droit aux mesures d'accompagnement du licenciement économique comme le congé de reclassement ou le Contrat de Sécurisation Professionnelle... Je vous conseillerais aussi de vous rapprocher éventuellement d'un avocat spécialiste...

Par **Noelle59380**, le **30/04/2014** à **20:36**

Merci de votre réponse et de vos conseils

Pour info, j'ai effectué ma première visite médicale ce matin et le médecin du travail a conclu que j'étais inapte définitivement à mon poste de technicienne R&D et que mon état de santé était incompatible avec la poursuite d'une activité professionnelle. Je la revois dans 15 jours pour la seconde visite et je serai ensuite convoquée à l'entretien préalable avec la RRH. Le médecin du travail m'a expliqué que la nouvelle RRH de mon entreprise a décidé de mettre en pratique les nouvelles législations quant au licenciement pour inaptitude suite aux mises en invalidité ... elle venait de recevoir en visite médicale un autre collègue de mon entreprise ... elle m'a confirmé qu'auparavant en effet on gardait aux effectifs les personnes en invalidité mais que suite à des jurisprudences, mon entreprise a décidé d'appliquer la loi ... alors qu'une autre société basée sur le même site (il s'agit du groupe sidérurgique Arcelormittal) continue de garder les personnes en invalidité aux effectifs car le syndicat refuse tout licenciement pour inaptitude (je connais d'ailleurs une personne qui est en invalidité depuis 5 ans et qui n'est toujours pas licenciée). Elle m'a dit que je pouvais donc toujours essayer de négocier ma prime et défendre mes droits vu que je serai certes licenciée pour inaptitude mais dans un contexte économique difficile car mon entreprise doit réduire de 10% les effectifs. Elle me conseille de le faire ne serait-ce que pour montrer que je suis une victime et que je n'ai pas demandé à être malade. Je ne contesterai donc pas le licenciement pour inaptitude car je suis consciente de mon état de santé mais je vais au moins essayer de négocier dans les limites du raisonnable ma prime (soit les +20% de l'accord pour les personnes de plus de 50 ans si motif économique).

Pour ce qui est de me faire accompagner à l'entretien, en tant qu'ancienne élue CFDT par le passé au CE puis au CE européen de mon entreprise, je vais négocier seule car mon syndicat n'est hélas plus représenté dans mon entreprise. J'ai contacté des collègues de FO avec lesquels j'entretiens pourtant de bonnes relations mais ils m'ont dit qu'ils assistaient le personnel uniquement en cas de licenciement difficile ! Alors on n'est jamais mieux servi que par soi même. Et si je n'ai pas gain de cause, je pense que je n'irai pas plus loin car ma maladie m'affaiblit déjà assez moralement et physiquement. Et ce matin me retrouver sur le site du travail a déjà été une épreuve difficile et j'ai eu un choc émotionnel car j'aimais beaucoup mon travail et mon entreprise.

En tout cas merci encore pour vos conseils, on se sent déjà moins seule. Cordialement.

Par **P.M.**, le **30/04/2014** à **21:00**

Encore une fois, vous ne pourrez normalement être convoquée à l'entretien préalable sans que l'employeur recherche un reclassement et s'il le faisait trop rapidement, il démontrerait qu'il n'a pas réellement pris en compte cette obligation...

La dernière législation à propos de la mise en invalidité, si elle prévoit la convocation à une visite médicale du travail n'a jamais prévu que l'inaptitude devait être systématique et de plus, il y a longtemps qu'elle aurait dû être organisée...

Il ne s'agit pas non plus de considérer le fait de conserver les personnes en invalidité comme une règle et même si les Représentants du Personnel peuvent vous aider, ils ne peuvent pas s'opposer à tout licenciement consécutif à une inaptitude...

En refusant de vous assister lors de l'entretien préalable, les Représentants du Personnel que vous avez contacté ne remplissent pas leur rôle et leur mission...

Je pense que si l'employeur voulait vraiment vous avantager, il essaierait de vous faire bénéficier du plan social qui devrait être mis en place dans le cadre d'un départ volontaire...

Par **Noelle59380**, le **30/04/2014** à **22:44**

Encore merci à vous pour votre aide.

La visite médicale aurait dû être organisée selon vous dès que j'ai annoncé ma mise en invalidité en catégorie 2 ? Pour info, j'ai prévenu mon entreprise mi novembre dès que la CPAM m'a informé que je serai en invalidité au 01/01/2014. J'ai d'ailleurs évoqué ce point ce matin au médecin du travail en disant que j'aurai mieux accepté la situation psychologiquement si mon entreprise m'avait de suite convoqué à une visite médicale en début d'année pour juger ou non de mon inaptitude car tout comme vous je trouve que 4 mois après la mise en invalidité c'est plutôt long comme délai ! Le médecin m'a dit que cela prend du temps !

Je vous tiendrai au courant de l'évolution de ma situation et je vais recontacter les représentants du personnel pour leur demander à nouveau de m'assister comme vous me le préconisez pour l'entretien préalable. En effet c'est leur rôle d'élus et en tant qu'ancienne élue, je déplore ce comportement passif. Mais je leur ai déjà demandé la semaine dernière de me retrouver un accord sur le temps partiel choisi indemnisé (je bénéficiais de cet accord) pour savoir si en cas de licenciement la prime serait calculée sur la base temps plein reconstitué comme c'est le cas pour la prime de départ en retraite. Et malgré une relance cette semaine par mail, je n'ai toujours pas de nouvelles de leur part. Vous voyez, il faut vraiment batailler pour avoir des informations et de l'aide du côté de mon entreprise ! Mais au moins ici les réponses sont rapides alors encore merci.

Par **P.M.**, le **01/05/2014** à **08:48**

Bonjour,

Je dois dire que l'attitude du Médecin du Travail a des attitudes et des propos déconcertants qui j'espère ne sont pas dûs au fait qu'il est sans doute salarié direct de l'employeur...

Lui qui prétend que le dit employeur applique la Jurisprudence peut difficilement ignorer ces décisions de la Cour de Cassation :

- l'[Arrêt 09-42766](#) :

[citation] Dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à

celui-ci de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise laquelle met fin à la suspension du contrat de travail.

Doit être approuvé l'arrêt qui, après avoir relevé que le salarié avait demandé à son employeur de l'informer des perspectives qu'il envisageait au mieux de ses intérêts à la suite de sa mise en invalidité deuxième catégorie, a constaté que celui-ci s'était borné à l'inviter à prendre rendez-vous auprès de la médecine du travail sans organiser lui-même les visites de reprise auprès du médecin du travail et a décidé que le retard dans l'organisation de ces visites était imputable à l'employeur[/citation]

- [Arrêt 09-43172](#) :

[citation]Dès lors que le salarié informe son employeur de son classement en invalidité deuxième catégorie sans manifester la volonté de ne pas reprendre le travail, il appartient à celui-ci de prendre l'initiative de faire procéder à une visite de reprise laquelle met fin à la suspension du contrat de travail.

Doit être cassé l'arrêt qui déboute un salarié de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail pour ne pas avoir été reclassé ni licencié après avoir été déclaré inapte par le médecin du travail au motif que l'employeur n'avait pas été avisé de la visite de reprise dont le salarié avait pris l'initiative alors qu'il avait constaté que l'employeur avait été avisé auparavant du classement du salarié en invalidité deuxième catégorie[/citation]

Peu importe que l'inaptitude ne soit pas décidée lors d'un arrêt-maladie et que ce ne soit pas une visite de reprise et je me demande bien quel temps cela peut prendre puisque si cela avait été une visite de reprise obligatoire, elle aurait dû avoir lieu dans les 8 jours...

Je rappelle aussi que l'employeur a des obligations concernant la sécurité et la santé du Personnel...

Pour l'indemnité de licenciement, lorsqu'il y a des période à temps plein et partiel, la règle est la même que pour celle de départ à la retraite suivant [l'art. L3123-13 du Code du Travail](#) :

[citation]L'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite du salarié ayant été occupé à temps complet et à temps partiel dans la même entreprise sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi accomplies selon l'une et l'autre de ces deux modalités depuis leur entrée dans l'entreprise.[/citation]