



Licenciement pour insuffisance professionnelle et faute

Par **fred078**, le **25/10/2011** à **16:07**

Bonjour,

j'ai été licencié pour insuffisance professionnelle et faute.

je travaille dans la Sté depuis 5 ans sur une activité de relation clientèle au téléphone avec port d'un casque dans le domaine des sinistres dommages.

Depuis la fin de l'année 2009, je souffre de douleurs aux oreilles (acouphènes, trouble de l'écoute et de la concentration et intolérance à un niveau de Décibels).

Ne sachant pas que c'était le médecin du travail qui devait établir une fiche éventuelle d'inaptitude car c'est le seul médecin à décider une inaptitude, j'ai consulté des médecins externes et trop attendu pour consulter le médecin du travail.

En Mai 2011, éprouvant de plus en plus de difficultés à faire mon travail, j'ai demandé à voir le médecin du travail auprès de l'entreprise. A la suite de 2 examens médicaux, elle a émis un avis d'aptitude avec restrictions et réserves : je cite : "réduire et alterner de 50% l'activité téléphone en relation client avec l'activité sur dossier écrit". Je savais que c'était insuffisant mais je lui est indiqué qu'on verra comment mon état de santé évolue mais que cela serait très difficile pour moi.

Au 1er RDV : le médecin du travail a recommandé un changement de casque (problème audition). La société a changé le lendemain le casque.

Au 2ème RDV le 30/05/2011:l'entreprise a mis 17 jours avant d'appliquer la décision du médecin du travail. J'ai du faire une relance de l'employeur par mail le 15 juin.

Ayant de plus en plus de mal à faire mon travail au tél, la société envoie une lettre

d'avertissement le 23 juin pour des manquements au RI. De Mai jusqu'au 31 aout, elles relèvent des erreurs sur les appels pris et sur certains dossiers sinistres ouverts par écrit.

Elles notent également des manquements sur des absences à mon poste que j'ai expliqué par mes douleurs aux oreilles et la nécessité de me reposer plus que mes collègues qui eux n'ont pas de problèmes de santé. J'ai été victime de surveillance permanente, d'aucune considération de l'employeur sur ma souffrance à mon travail alors même que le médecin avait porter à leur connaissance mon état de santé. Ce licenciement est je pense abusif car maintenir à son poste au téléphone un salarié victime d'acouphènes et d'hyperacousie est anormal. L'employeur ne pouvait ignorer mon état de santé dégradé et le fait que j'aurai beaucoup de mal à tenir mon poste en particulier vis à vis des clients au téléphone. Ne s'agit il pas d'un licenciement pour inaptitude et non insuffisance ?

Merci d'avance

Par **P.M.**, le **25/10/2011** à **17:45**

Bonjour,

Il ne peut pas s'agir d'un licenciement pour inaptitude puisque le Médecin du Travail ne l'avait pas décidée même s'il a émis des réserves et recommandations...

Vous ne précisez pas si vous aviez contesté les avertissements et si vous étiez assisté lors de l'entretien préalable au licenciement...

Il faudrait connaître le motif complet du licenciement indiqué dans la notification mais l'insuffisance professionnelle n'est pas en soit un motif de licenciement lequel doit reposer sur des éléments objectifs et vérifiables...

Je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste...

Par **fred078**, le **25/10/2011** à **18:30**

j ai été assisté par un DP à l'entretien préalable au licenciement.

Sans entrer dans les termes juridiques, la chronologie des faits est assez saisissante. Je précise qu'avant Mai, c'est à dire avant que je contacte le médecin du travail, la société n'agissait pas de cette manière avec moi.

Par **P.M.**, le **25/10/2011** à **19:18**

S'il ne l'a pas encore fait, il serait sans doute important que le DP qui vous a assisté rédige un compte-rendu de l'entretien préalable et vous le remette...

De toute façon, en principe, l'insuffisance professionnelle à elle seule ne constitue pas une faute, ce que vous indiquez dans le titre du sujet...

Par **fred078**, le **25/10/2011** à **19:37**

l'insuffisance professionnelle ne constitue t'elle pas pas une cause réelle et sérieuse de licenciement.

L'employeur a noté des absences de mon poste de travail que j'attribue à ma fatigue auditive et aux douleurs aux oreilles, des erreurs techniques isolés sur certains dossiers causés pour ma part par la productivité à tenir, le rendement à fournir, le bruit important sur la plateforme et ma maladie mais mon employeur ne veux pas le reconnaître et va sur l'insuffisance professionnelle et la faute.

on me reproche d'avoir pas identifié correctement des clients au tél ou de manquer de compassion vis à vos des clients. Ce sont les conséquences de ma maladie
Certains faits sont basés sur un simple témoignage de l'encadrement de ma hiérarchie directe qui a signée n'importe quoi, ceci pour argumenter le dossier par rapport à la notion de faute mais c'est totalement faux. Tout est bon pour me casser et me briser. C'est d'autant plus insupportable pour une personne malade suite à de multiples choc acoustiques au téléphone à laquelle la société ne veux rien reconnaître.

Par **P.M.**, le **25/10/2011** à **19:48**

J'ai tenté de vous expliquer qu'à elle seule une insuffisance professionnelle ne constituait pas une cause réelle et sérieuse de licenciement mais que des éléments objectifs et vérifiables devaient être évoqués...

Si l'employeur y ajoute des fautes c'est différent, mais celles-ci ne doivent pas remonter à plus de deux mois que les faits ont été commis ou qu'il en a eu connaissance..

De toute façon sans en connaître le texte précis du ou des motif(s) figurant dans la lettre de licenciement et non pas un résumé que vous pourriez faire, il me paraît impossible de se prononcer et de plus en arriverait à être une consultation juridique, ce qui n'est ni l'objet ni le but d'un forum...

Je vous conseillerais à nouveau de vous rapprocher d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste dossier en main...

Par **fred078**, le **25/10/2011** à **20:03**

Sur le peu d'élément que je vous ai donné, est ce que mon dossier est défendable à votre avis ?

merci quand même pour vos précisions.

Par **P.M.**, le **25/10/2011** à **20:16**

Je ne peux de toute façon pas préjuger de la décision du Conseil de Prud'Hommes mais je pense que votre dossier mérite en tout cas d'être étudié sur la bse de ce que je vous ai indiqué mais aussi parce qu'il semble que l'employeur ne se soit pas vraiment préoccupé de la protection de votre santé comme il en a obligation et comme le Médecin du Travail l'en alertait et n'a pris aucune mesure de prévention suivant [ces dispositions du Code du Travail](#)