



RQTH mon employeur veut me licencier

Par **antone**, le **15/07/2015 à 22:13**

Bonjour, je suis salarié dans une industrie métallurgique de 19 salariés depuis 9 mois embauché en tant que travailleur handicapé RQTH. Je suis en arrêt de travail suite à mon handicap (hernie cervicale) en raison notamment de mon poste de travail mal adapté. Mon employeur menace de me licencier sous prétexte qu'il ne dispose pas d'autre poste adapté à mon handicap. Je souhaite contester ce motif de licenciement puisque ce dernier doit adapter son poste, il m'a recruté avec mon handicap.

Je vous serai très reconnaissant de bien vouloir me faire savoir si ce dernier est dans ces droits.

Cordialement.

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 08:40**

Bonjour

Votre employeur est obligé d'obtenir un avis d'inaptitude du médecin du travail avant de vous licencier, ensuite il doit nécessairement rechercher à vous reclasser si possible, quoi qu'en dise l'avis d'inaptitude.

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 08:46**

Il faut savoir qu'un licenciement intervenant au même moment ou peu de temps après un arrêt maladie est de nature à laisser supposer qu'il a été prononcé en raison de cette maladie ou handicap, il appartient ensuite à l'employeur de prouver que sa décision de licencier est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le licenciement prononcé dans ces circonstances, étant nul, ouvre droit à six mois de salaire outre les indemnités de rupture auxquelles peut prétendre le salarié évincé.

Par **P.M.**, le **16/07/2015 à 09:09**

Bonjour,

Il faudrait savoir s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise...

Un licenciement ne peut pas intervenir ayant pour motif directement votre handicap ou votre

maladie mais seulement si le Médecin du Travail vous déclare inapte et que l'employeur soit dans l'impossibilité de vous reclasser...

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 11:17**

Sans remettre en cause cette idée, que peuvent faire de particulier les IRP ?

Par **P.M.**, le **16/07/2015 à 13:51**

Les Représentants du Personnel, en absence de CHSCT, sont concernés par les conditions de travail des salariés, d'autre part, ils peuvent avoir un rôle de conseil et intervenir vis à vis de l'employeur...

Pour répondre sur un forum, il est préférable de posséder ces notions de base...

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 13:54**

Pas nécessairement

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 13:55**

D'ailleurs le CHSCT est du domaine des RP

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 13:57**

parce qu'un salarié lambda ne peut pas intervenir auprès de l'employeur peut-être ?

Par **P.M.**, le **16/07/2015 à 14:11**

Cela ne m'étonne pas que pour répondre sur un forum selon vous, il n'y a pas besoin d'être compétent...

C'est tout à fait ce que je disais que le CHSCT est un organisme du domaine des Représentants du Personnel mais il n'est pas obligatoire dans les petites entreprises...

En tout cas c'était pour répondre à votre interrogation mais je vois que vous n'avez toujours pas compris le rôle des Institutions Représentatives du Personnel qui à vous lire ne serviraient à rien puisque tout salarié peut intervenir auprès de l'employeur...

Je vois que vous tenez à augmenter le compteur de vos interventions puisque vous émettez à chaque fois des messages successifs à moins que vous soyez incapable de concentrer vos

diatribes en un seul mais c'est sans doute aussi votre manière de perturber un sujet...

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 14:19**

Ah ah ! qui sait ?

Par **P.M.**, le **16/07/2015 à 14:36**

Quel niveau intellectuel...

Par **chatoon**, le **16/07/2015 à 14:39**

Mais oui

Par **P.M.**, le **16/07/2015 à 14:44**

Il confirme...

Par **DRH juriste**, le **17/07/2015 à 00:10**

Bonsoir,

L'article L.1132-1 du Code du travail fait interdiction de licencier un salarié notamment en raison de son état de santé ou de son handicap.

Mais cela, n'interdit pas à l'employeur de licencier le salarié :

- pour une cause réelle et sérieuse sans rapport avec son handicap ;
- en raison de la situation objective de l'entreprise, dont le fonctionnement serait perturbé par l'absence prolongée ou les absences répétées du salarié. A la condition que ces perturbations entraînent véritablement la nécessité, pour l'employeur, de procéder à son remplacement définitif.
- Pour inaptitude et impossibilité de reclassement, comme cela vous a déjà été indiqué, et ce qui est le plus probable si vous ne pouvez pas travailler à votre poste ou un autre dans l'entreprise.

Dans tous les cas, pour vous licencier, l'employeur devra respecter la procédure légale. Pour un licenciement pour inaptitude, il faudra d'abord que le médecin du travail vous reçoive en examen et considère que vous seriez inapte médicalement à votre travail.

Actuellement votre employeur n'en est pas là.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **17/07/2015** à **10:17**

Bonjour,

Je rappelle toutefois que la Cour de Cassation considère que le licenciement pour perturbation de l'entreprise ne peut intervenir que si l'employeur ne peut pas faire appel à des CDD ou des contrats d'intérim mais qu'il est obligé de remplacer le salarié par un CDI...