



## Inaptitude maladie professionnelle

Par **val2222**, le **27/10/2014** à **07:54**

bonjour.

mon mari a été déclaré inapte à son poste de chauffeur poids lourd le 01 avril 2014 par le médecin du travail reconnu en maladie professionnelle.

l'employeur a élu des délégués du personnel après son avis d'inaptitude car il n'y en avait pas . fin septembre 2014 mon mari a reçu une proposition de poste de reclassement . mon mari a refusé cette proposition et l'employeur a demandé au médecin du travail de revoir mon mari pour l'étude de son poste . le médecin du travail a examiné mon mari et après vérification de son état de santé il l'a déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise cette fois. le médecin du travail a envoyé sa réponse à l'employeur de mon mari . depuis plus de nouvelle . que pensez vous de ce qui va arriver à mon mari . bien cordialement et merci de votre réponse. je tiens à préciser que le salaire a bien été repris par son patron le 01 mai 2014.

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **08:36**

Bonjour,

Déjà si l'entreprise aurait dû avoir des Délégués du Personnel et que des élections n'avaient pas été organisées, la proposition de reclassement et même le licenciement qui suivrait serait entaché d'irrégularité...

Une fois l'inaptitude déclarée le Médecin du Travail n'avait pas à revoir le salarié sauf éventuellement s'il avait accepté le reclassement...

Logiquement l'employeur devrait licencier le salarié à moins qu'il recherche toujours un reclassement mais cela ne peut pas s'éterniser...

Par **val2222**, le **27/10/2014** à **08:48**

merci . que pensez vous que nous devons faire en ce qui concerne les délégués du personnel et concernant le médecin du travail cet employeur qui a demandé l'avis de celui-ci et le médecin du travail ne voulait pas répondre à l'employeur avant d'avoir vu mon mari par rapport à ce poste que nous avons refusé . à l'avis de cette nouvelle inaptitude à tout poste l'employeur peut-il le faire contester par un médecin inspecteur ou pas . nous sommes en conflit depuis plus de 2 ans avec l'employeur et l'avis d'inaptitude a empiré les choses . l'inspection du travail nous a dit que l'entreprise n'avez pas de délégués du personnel en 2004 en 2008 et 2012 . et en juillet 2014 il on élus des délégués de peur que nous les mettions au prudhomme c'est ses propres mots de l'employeur .merci

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **08:55**

A mon avis, il conviendrait déjà d'attendre la suite des événements pour envisager un recours après que le licenciement soit prononcé à moins que le salarié veuille faire valoir l'obligation qu'a l'employeur de fournir du travail et que la situation ne peut pas s'éterniser...

Il ne peut pas y avoir à mon avis une deuxième fois une procédure d'inaptitude mais effectivement l'employeur pouvait exercer un recours contre l'avis du Médecin du Travail par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail...

Mais le salarié ayant accepté de se rendre à une nouvelle visite du Médecin du Travail, je ne pense pas que cela vaille la peine d'être contesté...

Pour les élections des Délégués du Personnel, tout dépend s'il y en a d'organisées précédemment et que cela se soit conclu par un PV de carence...

Par **val2222**, le **27/10/2014** à **09:09**

merci mon mari a effectuer une pré-reprise au mois de mars 2014 une visite de reprise le 1 avril 2014 et une autre visite de reprise le 10 avril 2014 contester par l'inspection du travail car la pré-reprise comptais mon mari y a été quand même et maintenant visite a la demande du médecin du travail le 13 10 2014 inaptitude a tout poste ça commence a faire beaucoup vous ne trouvez pas . quand aux élections des déléguer nous avons reçu que le deuxième tour pas le premier et on nous a dit qu'il y avait pas de PV de carence d'afficher dans l'entreprise .

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **09:46**

Je parlais des précédentes élections...

Normalement, entre les deux visites, il doit s'écouler au moins 2 semaines...

Ce n'est pas a priori l'Inspecteur du Travail qui peut contester l'inaptitude mais auprès de lui que ça peut être fait par l'employeur ou le salarié...

Par **val2222**, le **27/10/2014** à **10:49**

il n'y a jamais eu d'élections des déléguer du personnel dans l'entreprise car il n'y avait pas assez de salariés mais en 2004 il y avait plus de 15 salariés et ça n'a jamais été fait . la pré-reprise et la reprise avait bien 2 semaines d'intervalle ainsi que la deuxième reprise alors que mon mari n' était pas obligé d'y aller mais il ne voulais pas de problème envers son patron . nous allons patienté ; mais on a peur que l'employeur continu a nous faire tourner en bourrique encore . bien cordialement .

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **13:19**

Si le Médecin du Travail avait déclaré l'inaptitude lors de la visite de pré-reprise, le salarié l'aurait su et cela interrompait normalement l'arrêt-maladie, cela aurait été possible à condition que l'employeur soit prévenu préalablement du rendez-vous...  
Entre la première visite de reprise et la deuxième apparemment, il n'y avait pas 2 semaines d'intervalle...  
De toute façon, l'employeur devrait bien se laisser s'il continue à verser le salaire...  
En tout cas il ne peut pas prétendre que le refus de reclassement par le salarié est abusif puisque cela a été ratifié par le Médecin du Travail...

Par **val2222**, le **27/10/2014** à **15:20**

je vous tiendrais informer si nous avons des nouvelles et encore merci pour vos réponse bien cordialement .

Par **P.M.**, le **27/10/2014** à **16:01**

Ce sera avec intérêt que nous prendrons connaissance de la suite...  
Merci à vous...

Par **val2222**, le **07/11/2014** à **17:15**

bonjour.  
mon mari viens de recevoir une lettre de son employeur. je vous écris le plus important. .en absence d'autres poste disponibles et compatibles avec les nouvelles recommandations médicales. nous sommes amenés par la présente a envisager votre licenciement du fait d'une impossibilité de reclassement consécutive a votre inaptitude physique.nous vous prions de bien vouloir vous présenter a l'entreprise durant le lundi 17 11 2014. vous avez la possibilité de vous faire assister par un membre du personnel de l'entreprise . voila .quand pensez vous .merci beaucoup

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **17:27**

Bonjour,  
Donc l'employeur n'a pas tardé maintenant à procéder au licenciement...  
Je conseillerais au salarié s'il se rend à l'entretien préalable de s'y faire assister par un Représentant du Personnel même s'il est curieux qu'une heure précise de soit pas indiquée...

Par **val2222**, le **07/11/2014** à **18:25**

si il a rendez vous a 14 h désoler j'ai omis de l'écrire . mais se qui me dérange c'et la dernière phrase; s'il on vraiment élu des délégués du personnel cet été pourquoi l'employeur écrit un membre du personnel et pas un délégué du personnel. car mon mari et inapte en maladie professionnelle et on ne c'est même pas si les délégués du personelles ont été informer du poste de reclassement que je vous et citer plus haut et que mon mari a refuser ainsi que le médecin du travail . merci

Par **P.M.**, le **07/11/2014** à **18:51**

C'est la formulation permise, s'il n'y avait pas de Délégué du Personnel il devrait être ajouté qu'il peut l'être aussi par un Conseiller du Salarié...  
De toute façon avant la première proposition de reclassement les Délégués du Personnel auraient dû être consultés et si l'employeur n'avait pas organisé les élections alors qu'il avait obligation de le faire, le licenciement est irrégulier...  
Mais il sera toujours tant d'engager le recours après la notification du licenciement en produisant les éléments nécessaires...

Par **val2222**, le **10/11/2014** à **11:01**

bonjour je voudrais savoir si mon mari peur se faire représenter par un conseiller du travail plutôt q'un membre du personnel car on a pas confiance car le délégué et de la famille a l'employeur de mon mari . merci

Par **P.M.**, le **10/11/2014** à **11:05**

Bonjour,  
Lorsqu'il y a un Représentant du Personnel dans l'entreprise, il n'est pas possible de se faire assister par un Conseiller du Salarié ou une autre personne étrangère à l'entreprise...

Par **val2222**, le **10/11/2014** à **11:30**

je viens d'appeler l'employeur de mon mari et l'élection délégation unique du personnel du deuxieme tour il n'y a pas eu de premier tour a été élu le 28 juillet 2014 sont . daniel Batail (hydrocarbure) et patrick Neves (pompage) donc mon mari doit en choisir un ou les deux . merci

Par **P.M.**, le **10/11/2014** à **11:34**

Sur un forum, on ne cite en principe pas de noms de personnes ou d'entreprises...

Le salarié ne peut normalement pas être assisté par plus d'une personne et s'il l'est l'employeur ne peut pas non plus être assisté par plus d'une personne appartenant au Personnel de l'entreprise...

Par **val2222**, le **10/11/2014** à **11:41**

ok très bien et désoler je n'est pas l'habitude . et merci de vos conseils . mon mari et très angoisser par cet entretien préalable vu les conflits avec l'employeur . je vous reformule mes excuses .  
cordialement

Par **P.M.**, le **10/11/2014** à **11:49**

A la limite, même si ce n'est pas ce que je conseille, le salarié pourrait ne pas assister à l'entretien même comme il y a deux Délégués du Personnel, il pourrait choisi celui en qui il aurait le plus confiance, de toute façon, il n'a pas de raison de s'angoisser car il n'est pas loin de l'issue...

Par **val2222**, le **15/11/2014** à **06:12**

bonjour .  
j'ai une question a vous poser . pourquoi l'employeur a effectuer une délégation unique du personnel alors que dans l'entreprise de mon mari ils ne sont que 22 employer. je croyais que cette élection était uniquement réserver pour les entreprise de plus de 50 salariés et moins de 200 salariés . bien cordialement

Par **P.M.**, le **15/11/2014** à **08:41**

Bonjour,  
Je l'ignore bien sûr mais ça ne change rien au niveau des élections...  
Il fausrait savoir si l'entreprise ne fait pas partie d'un groupe ou d'une Union Economique et Sociale...

Par **val2222**, le **15/11/2014** à **10:35**

l'entreprise de mon mari était indépendante au nom de son patron et depuis plusieurs année .l'employeur a vendu certaine de ses part a une grosse société et sur les camions ils y a les deux noms d'inscrit maintenant .bien cordialement

Par **P.M.**, le **15/11/2014** à **13:25**

C'est donc sans doute la raison mais ça ne change pas grand chose...

Par **val2222**, le **17/11/2014** à **16:32**

bonjour . mon mari a vu son patron a 14h pour l'entretien préalable ;elle lui a parler qu'il recevrais une lettre de licenciement dans 48 h et l'employeur lui a parler du préavis de deux mois . mais ma question et la suivante le solde de tout compte de mon mari va t'il le recevoir dans 2 mois après le préavis ou pas . puisque mon époux et en inaptitude pour maladie professionnelle.bien cordialement

Par **P.M.**, le **17/11/2014** à **16:46**

Bonjour,

C'est au contraire après au minimum 2 jours ouvrables que l'employeur peut notifier le licenciement...

Le préavis doit être payé puisque l'inaptitude est consécutive à une maladie professionnelle, il pourrait l'être mois par mois à l'échéance normale de la paie mais l'employeur devrait délivrer immédiatement l'attestation destinée à Pôle Emploi car il ne constitue pas un différé d'indemnisation pour l'organisme...

Par **val2222**, le **17/11/2014** à **16:51**

mon mari viens de rappeler son patron qui lui dit que c'est l'inspection du travail qui calcule le solde de tout compte et que si il y a une erreur ils recommencerons le calcule et ce vrai.merci

Par **P.M.**, le **17/11/2014** à **17:19**

C'est totalement faux et l'Inspection du Travail refuserait sans doute même de vérifier le solde de tout compte car ils ont d'autres choses à faire que de calculer les paies d'une entreprise, il y a des professionnels pour cela...

En plus si l'employeur a formulé ainsi ce qu'il prétend, c'est ridicule car s'il y a une erreur, il ne faut pas du temps pour recommencer et dans ce cas, on peut se demander qui vérifierait...

On peut se référer à l'[art. R1234-9 du Code du Travail](#)...

Par **val2222**, le **17/11/2014** à **17:47**

pensez vous que je doive demander une demande de référer a un avocat de ma commune .  
je pense que nous allons encore une fois avoir du mal a obtenir se solde de tout compte .que  
me conseillez vous . bien cordialement

Par **P.M.**, le **17/11/2014** à **18:04**

De toute façon, il faudrait déjà attendre la réception de la notification du licenciement...  
Ensuite, il faudrait demander à l'employeur éventuellement par lettre recommandée avec AR  
quand sera prête l'attestation destinée à Pôle Emploi puisque comme je vous l'ai dit le solde  
de tout compte peut venir après au terme du préavis et sachant que ces documents sont  
quérables et que donc le salarié doit aller les chercher si l'employeur ne propose pas de les  
envoyer et que c'est peut-être plus sûr...

Si vous n'obteniez pas satisfaction, il pourrait être envisagé un référé devant le Conseil de  
Prud'Hommes mais un avocat n'est pas obligatoire...

Par **val2222**, le **22/11/2014** à **12:18**

bonjour . mon mari a reçu sa lettre de licenciement ...Nous faisons suite a notre entretien du  
lundi 17 11 2014 au cours duquel vous étiez assisté de monsieur ... nous vous avons exposé  
la raison pour laquelle nous envisagions la rupture de votre contrat de travail.Vous occupez  
un poste de conducteur poids lourd au coefficient 138 échelon 6 au sein de notre entreprise  
depuis 08 01 2001. A la suite de visites médicales de reprise ( l'employeur ne met pas la date  
de la pré-reprise du 04 mars 2014 et de la reprise du 01 avril 2014) le médecin du travail de  
l'entreprise vous a déclaré inapte au poste de chauffeur PL avec une éventuelle reprise  
seulement dans un travail fortement adapté( pas de position assise longue durées et pas de  
manutention ). Malgré le caractère très restrictif de cet avis, nous avons procédé a une étude  
de votre reclassement aussi large que possible tant en interne qu'après des autres filiales du  
groupe et des entreprises locales. les délégués du personnel de l'entreprise ont été consultés  
les 18 08 2014 ; 17 09 2014 : et 20 10 2014 suite aux avis d'inaptitude rendus par le médecin  
du travail et sur la nécessité de pourvoir a votre reclassement . Nous vous avons proposé par  
courrier du 22 septembre 2014 le seul reclassement possible répondant aux prescription  
médicales sur un poste d'agent d'exploitation au sein de la société ..... proposition que vous  
avez refusée par courrier le 25 septembre 2014 .Malheureusement il n'existe pas d'autre  
possibilité de reclassement et ou d'aménagement de poste compatible avec les prescriptions  
du médecin du travail . En effet - les postes d'ouvrier sédentaire impliquent obligatoirement  
des contraintes physiques incompatibles avec les restrictions médicales émise par le médecin  
du travail ; ne sont en outre pas vacants. - les postes administratifs nécessitent des  
qualifications professionnelles que vous n'avez pas : ne sont pas actuellement disponibles et  
contreviennent partiellement aux dernières restrictions médicales. -il n'existe pas d'autre  
poste d'exploitation : compatible avec vos qualifications professionnelles , qui soit disponible.  
En outre le dernier avis du médecin du travail du 13 octobre 2014 ( la l'employeur met bien la  
date ) qui a souhaité vous revoir après la proposition de reclassement , rends maintenant  
impossible tout reclassement sur ce type de poste. Compte tenu de l'activité de l'entreprise ou  
les interventions manuelles et physiques sont nombreuses et sont inhérentes au métier , il est  
impossible d'adapter les méthodes de travail , de sorte a supprimer les contraintes physique  
qui vous sont médicalement interdites. Nous n'avons pas non plus la possibilité ni

l'opportunité de créer un poste spécifique dont l'utilité n'existe pas. A défaut d'autres solutions de reclassement possibles dans l'entreprise comme au sein du groupe , nous sommes contraints de vous notifier par la présente votre licenciement pour impossibilité de reclassement suite a une inaptitude physique. Le licenciement prends effet a la date de première présentation de cette lettre. Votre solde de tout compte sera arrêter a cette date. Vous percevrez une indemnité compensatrice de préavis ainsi que l'indemnité spéciale de licenciement. Nous vous informons également que vous disposez a la date de rupture de votre contrat d'un crédit de 12 heures de formation au titre du droit individuel a la formation correspondant a 1143.60 euro. Vous pouvez utiliser cette somme pour financer un bilan de compétences , une action de validation des acquis de l'expérience ou en formation . La demande devra ete effectuée soit auprès du pole emploi dont vous dépendrez, soit auprès de votre nouvel employeur au cours d'une période de 2 années suivant votre embauche . Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'avenant n3 en date du 18 mai 2009 a l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, dans la mesure ou votre contrat de travail est rompu, vous pouvez bénéficier du maintien temporaire des garanties complémentaires santé et prévoyance en vigueur au sein de notre société, sous réserve d'être pris en charge par le régime d'assurance chômage et de justifier, a la date de cessation de votre contrat de travail, de droit a la couverture complémentaire d'ores et déjà ouverts dans le cadre des régimes de prévoyance et complémentaires santé existants en notre sein. Vous trouverez ci joint une note explicative concernant la portabilité des droits des garanties complémentaires santé et prévoyance ainsi qu'un coupon réponse qui devra nous être impérativement retourné au plus tard dix jours après la date de cessation de votre contrat de travail . Enfin , nous tiendrons a votre disposition dès le début décembre prochain , votre bulletin de paie reprenant les sommes qui vous resteraient dues au titre de salaire et d'indemnité de congés payés, accompagné de votre solde de tout compte ainsi que votre certificat de travail et attestation POLE EMPLOI. veuillez agréer monsieur nos salutations distinguées . Voila monsieur désoler la lettre est grande . l'employeur ne parle pas de l'inaptitude professionnelle et des dates de pré-reprise et de reprise que je vous et signaler plus haut. que pensez vous de cette lettre . bien cordialement .

Par **P.M.**, le **22/11/2014** à **12:49**

Bonjour,  
Personnellement, je ne vois aucune anomalie flagrante dans cette lettre qui permettrait un recours...

Par **val2222**, le **22/11/2014** à **13:21**

je pensais que d'élire des Délégués du Personnel 4 mois après l'inaptitude professionnelle de mon mari était entaché d'irrégularité

Par **P.M.**, le **22/11/2014** à **16:32**

C'est autre chose, vous parliez de la lettre de licenciement, des dates des visites de pré-

reprise et de reprise ainsi que du caractère professionnel de l'inaptitude...

C'est un peu plus pointu puisqu'il semble que l'employeur n'ait fait aucune proposition de reclassement avant l'organisation des élections professionnelles mais seulement après qu'il y ait des Délégués du Personnel et que justement il ait comblé cette lacune en préférant reprendre le versement du salaire...

Mais il y aurait sûrement à creuser quand même pour voir si un recours ne serait pas possible sur ce point puisque l'employeur a ainsi reporté la procédure non pas pour rechercher un reclassement mais pour se mettre en conformité avec la Loi à ce sujet...