



Inaptitude médicale En un seul examen

Par **Pam**, le **03/02/2015** à **13:27**

Bonjour

Un des salariés de l'entreprise en maladie depuis plus de 2 ans à passé hier une visite médicale à la Médecine du travail

Ce matin nous avons reçu un recommandé de compte rendu de cette visite : Conclusion : Inapte a tous les postes

La case inapte est cochée ainsi que celle en Une seule visite et en dessous est coché Examen de pré reprise en date du 13/01/2015

Pouvez vous m'éclairer que signifie cet examen de pré reprise s'il est reconnu inapte à tous les postes

Quelles démarches je dois engager pour ce salarié compte tenu que mon poste au sein de l'entreprise est de jouer ce rôle

Merci pour vos réponses

Par **P.M.**, le **03/02/2015** à **16:15**

Bonjour,

La visite de préreprise est prévue à l'[art.R4624-20 du Code du Travail](#) et à l'[art. R 4624-21...](#)

L'inaptitude en une seule visite même s'il n'y a pas de danger immédiat fait l'objet de l'[art. R4624-31](#) et le Médecin du Travail a dû s'y référer...

Le fait que le salarié soit déclaré inapte à tous les postes dans l'entreprise n'empêche pas que l'employeur doive rechercher un reclassement et s'il n'y parvient, il devrait procéder au licenciement car si l'un ou l'autre n'est pas réalisé dans le mois qui suit, il devrait reprendre le versement du salaire...

Par **Pam**, le **03/02/2015** à **18:31**

Bonsoir

Je vous remercie pour votre réponse donc si j'ai bien saisi, l'entreprise doit obligatoirement essayer de le reclasser malgré qu'il soit inapte à tous les postes

Alors que pouvons nous lui proposer dans ce cas? Nous sommes une petite entreprise dans le bâtiment et à part un poste de maçon ce qu'il est déjà ou manœuvre nous n'avons pas trop le choix.

Si nous devons faire ces démarches à partir de quand devons nous le faire ?

Si nous devons le licencier quelles sont les démarches légales à suivre

Actuellement il est toujours en maladie et ce depuis 2 ans

Cordialement

Par **Pam**, le **03/02/2015** à **18:49**

Bonsoir

Je vous remercie pour votre réponse donc si j'ai bien saisi, l'entreprise doit obligatoirement essayer de le reclasser malgré qu'il soit inapte à tous les postes

Alors que pouvons nous lui proposer dans ce cas? Nous sommes une petite entreprise dans le bâtiment et à part un poste de maçon ce qu'il est déjà ou manœuvre nous n'avons pas trop le choix.

Si nous devons faire ces démarches à partir de quand devons nous le faire ?

Si nous devons le licencier quelles sont les démarches légales à suivre

Actuellement il est toujours en maladie et ce depuis 2 ans

Cordialement

Par **P.M.**, le **03/02/2015** à **18:51**

Vous devriez éventuellement vous référer aux recommandations du Médecin du Travail s'il en a émises ou lui demander conseil...

Vous devez effectuer les efforts de reclassement dès que vous avez connaissance de l'inaptitude...

Il est étonnant que le salarié soit toujours en arrêt si le Médecin du Travail l'a déclaré inapte au cours d'une visite de reprise, ce qui normalement n'est pas possible alors que c'est l'employeur qui a dû l'organiser...

Pour la procédure de licenciement, je pense que quand même vous la connaissez...

Par **Pam**, le **03/02/2015** à **20:06**

Ré

Je vais écouter votre conseil et aller des demain matin voir le médecin du travail afin qu'il me dise quel poste éventuellement pourrait lui convenir afin d'engager mes recherches auprès d'autres entreprises

Pour mieux cerner le cas ce salarié était en maladie depuis deux ans et non repris à ce jour. Il nous a adressé un courrier nous informant que la CPAM voulait le mettre en invalidité et de ce fait nous a demandé de contacter la médecine du travail ce que nous avons fait des la réception de sa lettre'. Apparemment il a du passer une première visite le 13/01/2015 c'est ce qui est note sur la conclusion et une à notre demande le 2/02/2015 et la nous avons appris son inaptitude à tous les postes

Me conseillez vous de me retourner vers l'inspection du travail pour les démarches à suivre

Merci

Par **P.M.**, le **03/02/2015** à **20:41**

Normalement, vous n'êtes pas obligée d'étendre vos recherches à d'autres entreprises puisque vous ne faites pas partie d'un groupe...

Je ne pense pas que visite de reprise devait se faire dans ces conditions avant même la mise en invalidité et en cours d'arrêt-maladie car sinon celui-ci se trouvait suspendu, il faudrait que vous précisiez la situation au Médecin du travail car il a peut être été trompé...

Une démarche auprès de l'Inspecteur du Travail ne pourrait être destinée qu'à contester l'inaptitude mais il ne devrait pas intervenir autrement...

Par **Pam**, le **03/02/2015** à **21:01**

Je vous remercie pour tous ces précieux renseignements je vous tiendrais informé de la situation

Je vous souhaite une bonne soirée

Par **Pam**, le **04/02/2015** à **12:23**

Bonjour

Comme vous me l'avez suggère hier soir, je suis allée ce matin à la médecine du travail. J'ai soulevé le fait que notre salarié nous avait jamais justifié son désir de reprendre son travail et pourquoi il avez eu une visite de pré reprise le 13/01/2015

Le médecin m'a répondu que cela avait été certainement demande par le médecin conseil de la sécurité sociale. Qu'aucun reclassements n'étaient possibles qu'il a été reconnu inapte à tous les postes, que je devais engager les démarches de licenciement

D'après vous est ce que je lui envoi une lettre recommandée cet apres midi pour l'entretien préalable

Merci

Par **P.M.**, le **04/02/2015** à **12:50**

La visite de préreprise peut être justifiée comme vous l'a indiqué le Médecin du travail c'est la visite de reprise qui l'était beaucoup moins et l'inaptitude décidée pendant celle-ci comme je vous l'avais dit...

Vous avez intérêt à attendre plusieurs jours pour engager la procédure de licenciement puisque vous avez un mois pour le signifier après l'entretien préalable...

Par **Pam**, le **04/02/2015** à **13:38**

Merci de me répondre aussi vite

Comme vous je trouve cela très confus. De plus je suis novice dans ce cas de figure que je n'ai jamais traité

Je vais écouter vos conseils. Dans un premier temps je vais lui adresser un lettre recommandée pour l'entretien, et prendre notes de ce qui il dira.

Je vais par précautions me faire donner par écrit par le médecin qui a décidé de son inaptitude les raisons qui l'ont amenées à refuser tous reclassements, c'est juste une question de sécurité pour mon travail.

Quand pensez vous qu'il serait utile d'envoyer ce recommande à savoir que la visite à la médecine du travail à eu lieu le 2 février et j'ai reçu le compte rendu le 3 au matin

Cordialement et bon appétit

Par **P.M.**, le **04/02/2015** à **15:19**

Je vous ai bien conseillé de ne pas vous précipiter pour engager la procédure de licenciement et convoquer le salarié à l'entretien préalable...

D'autre part, ce n'est pas le Médecin du travail qui peut refuser les reclassement mais le salarié dans la mesure où vous en avez à lui proposer...

Le Médecin du Travail n'a vraisemblablement rien à ajouter à son avis d'inaptitude mais la seule chose que vous pourriez soulever vis à vis de lui, comme je vous l'avais indiqué avant même que vous alliez le voir, c'est que la visite de **reprise** a été organisée par vous-même peut-être en vous laissant abuser par la situation, et passée alors que le salarié est toujours en arrêt-maladie et que son invalidité n'est pas encore reconnue...

Par **Pam**, le **04/02/2015** à **17:21**

Oui c'est exactement ça dans sa lettre le salarié m'informer de l'intention de la CPAM de le passer en invalidité et que je devais contacter la médecine du travail et pensant que j'étais dans l'obligation de le faire je leur ai demandé cette visite

Encore merci pour tout le temps que vous avez bien voulu m'accorder

Par **P.M.**, le **04/02/2015** à **18:08**

Je vous redis que la visite de reprise n'avait lieu d'être tant que la décision d'invalidité n'était pas prise officiellement, ce n'est pas au salarié de vous dicter vos obligations mais à l'employeur de les connaître, résultat, a priori, l'inaptitude n'est pas valable...

Par **Pam**, le **04/02/2015** à **18:48**

Sincèrement je suis complètement perdu je ne sais plus quoi faire et quoi penser
Je suis complètement perturber par cette situation

Comment je peux deviner qu'il est passé en invalidité ou si il est toujours en maladie et pourquoi la médecine du travail le met inapte à tous les postes
C'est vraiment complexe
Que feriez vous à ma place j'ai vraiment besoin de votre aide

Encore merci pour votre soutien

Par **P.M.**, le **04/02/2015** à **18:56**

Pour vérifier que le salarié est mis en invalidité, il suffit de lui demander de le prouver par la décision de la CPAM et je présume que le salarié vous envoie des arrêts-maladie...
Je vous ai conseillé d'exposer la situation au Médecin du Travail pour la visite de reprise, ce que vous auriez pu faire quand vous l'avez vu plutôt que de lui parler de la visite de préreprise, mais vous pourriez le recontacter...

Par **Pam**, le **04/02/2015** à **19:46**

Effectivement je reçois bien tous les mois en recommandant ses arrêts maladie
J'ai effectivement exposé la situation au médecin du travail pour la visite de reprise ce matin je lui ai même demandé pourquoi je n'avais pas été informé de cette pré reprise réalisée le 13 janvier il m'a donné la raison pour la pré reprise mais rien dit sur la reprise il m'a seulement informé sur sa conclusion que le salarié était inapte à tous les postes
J'ai fait exactement les démarches que vous m'avez conseillé de faire sans rien oublier j'avais tout noté avant d'y aller et je reste au point de départ sans aucune solutions

Par **Pam**, le **04/02/2015** à **19:55**

Je suis confuse de vous ennuyer avec mes questions

Par **P.M.**, le **04/02/2015** à **20:44**

Je ne vous parle pas de la visite de préreprise du 13/01/2015 que le salarié pouvait organiser lui-même mais de la visite de reprise du 02/02/2015 que vous avez vous-même organisée, car c'est au cours de celle-ci que l'inaptitude définitive a été décidée et qu'elle n'aurait jamais dû avoir lieu alors que le salarié était encore en arrêt et que l'invalidité n'avait pas encore été déclarée officiellement, ce que ne savait peut-être pas le Médecin du Travail alors que vous ne lui avez parlé apparemment que de la première sans préciser la situation exacte pour la seconde...

Par **Pam**, le **04/02/2015** à **20:59**

Non je ne lui est pas parle que de cette pré reprise du 13 je lui ai détaillé toutes les étapes la lettre du salarié en maladie qui m'informe de son probable passage en invalidité et qu'il m'a demandé de prendre rendez vous avec la médecine du travail j'ai bien insisté sur le fait que c'était sa demande et pas celle de l'entreprise qui considère que les prolongations de maladie lui laissent penser qu'il ne veut pas ou qu'il ne peut pas reprendre son travail et malgré tout ces éléments sa seule réponse à été de toute manière il est inapte à tous les postes point barre

Vu sa réponse je n'ai pas insisté

Mais je ne vais pas en reste la demain j'y retourne car je suis dans l'obligations de faire les démarches de reclassements

Bonne soirée

Par **P.M.**, le **04/02/2015** à **21:16**

Mais si vous n'avez pas de reclassement possible, vous n'allez pas en inventer, en revanche il faudrait mettre vraiment au clair que la visite de reprise a eu lieu alors que le salarié est encore en arrêt et que l'inaptitude n'est pas encore déclarée pour savoir s'il n'y a pas de problème pour l'inaptitude dans ces conditions...

Par **Pam**, le **05/02/2015** à **16:28**

Bonjour

Enfin je suis éclairée sur le cas du salarié. Comme je vous l'ai dis hier soir, ce matin je suis retourner voir le médecin du travail. Le salarié est bien en arrêt maladie et qu'il va passer en invalidité. Je lui est fait part que compte tenu de notre structure qui une petite PME il serait difficile de le reclasser et en plus le fait qu'il ne sait ni lire ni écrire français.

Tout à fait conscient de cette difficulté il m'a adressé un courrier que je vais faire court et garder que les grandes lignes

l'inaptitude à son poste de maçon est totale et définitive. Son état de santé est incompatible avec un reclassement dans l'un de ces postes que ce soit aménagement, transformation ou mutation

Que je devais engager la procédure de licenciement en commençant à adressé 5 jours ouvrables après le 2/02 une lettre pour entretien préalable soit convocation au bureau le 10/02 et qu'ensuite 2 jours ouvrables après le 10/02 envoi de la lettre de licenciement d'après vous ce cheminement est il dans les règles à suivre

Cordialement

Par **Pam**, le **05/02/2015** à **16:30**

pardon erreur sur le jour de la convocation le 10/02 c'est le jour de l'envoi du recommandé

convocation le 16/02 au matin

Par **P.M.**, le **05/02/2015** à **16:53**

Bonjour,

On ne sait toujours pas si le fait que la visite de reprise ait été passée à votre demande alors que le salarié est encore en arrêt-maladie et que l'invalidité n'ait pas été encore décidée ne pose pas de problème selon le Médecin du travail, ce qui devait être l'essentiel de votre nouvelle rencontre puisqu'il ne faisait aucun doute apparemment qu'aucun reclassement n'était possible...

Si vous envoyez la convocation dès le 10/02 en vous précipitant contrairement au conseil que je vous ai donné, une huitaine de jours après la visite, avec convocation pour le 16/02, le délai de 5 jours ouvrables ne sera évidemment pas respecté puisque ce sont 5 jours ouvrables pleins qu'il faut respecter après la réception de la lettre recommandée avec AR, le premier jour ne comptant donc pas et le dernier se terminant à minuit...

Ce n'est bien sûr pas 5 jours après la visite...

Par **Pam**, le **05/02/2015** à **18:20**

Houlala heureusement que vous me conseillez je pensais qu'il fallait attendre 5 jours ouvrables pleins après la visite médicale

Bon alors le cheminement va changer

1) envoi de la lettre 8 jours après le 02/02 soit vers le 11/02

Réception du recommandé par le salarié le 12 ou le 13/02

2) convocation au bureau le 23/02 au matin

3) envoi de la lettre de licenciement en recommandée le 27/02

Cela vous semble t'il raisonnable

Merci

Habitez vous loin de la corse j'aurais aimé vous remercier pour votre aide

Par **Pam**, le **05/02/2015** à **18:21**

Ou si vous avez l'occasion de venir en vacances fait le moi savoir

Merci

Par **P.M.**, le **06/02/2015** à **06:59**

Bonjour,

Comme ça c'est bon, mais j'insiste sur le fait que nous ne savons toujours pas si d'après le Médecin du Travail cela pourrait poser un problème que le salarié était toujours en arrêt-maladie et pas encore en invalidité lors de la visite de reprise...

Merci pour l'invitation, sait-on jamais mais ce n'est pas au programme que je retourne sur l'île

de beauté en séjour...

Par **Pam**, le **06/02/2015** à **09:27**

Bonjour

Enfin nous y voilà !. Ce matin j'ai eu confirmation par le médecin du travail que le salarié est bien en invalidité depuis le 1er février 2015

Compte tenu que l'inaptitude est reconnue le 2 février je peux donc engager la procédure

Encore mille mercis pour tous vos bons conseils et pour tout le temps que vous avez bien voulu m'accorder

Je vous souhaite une bonne journée