



## inaptitude suite a accident de travail

Par **lilou23**, le **05/07/2009** à **10:34**

bonjour suite a un accident de trajet causer par un chauffard mon employeur a reconnu l'accident de travail j'ai eu plusieurs semaines d'arrêts par la suite je viens de voir la médecine du travail qui vient de me reconnaître inapte au poste de commerciale que j'occupais je voulais donc savoir comment ça doit se passer je suis un peu perturbé doit-je me présenter au travail lundi même si je ne peux plus faire de porte à porte ?? je revois le médecin du travail dans 15 jours pour la 2ème visite avec demande de reclassement je sais que l'entreprise a 30 jours pour me répondre pour un éventuel reclassement peut-elle dépasser ce délai ? car si ils me licencient sans me reclasser je souhaiterais reprendre une formation ou chercher du travail je suis inapte au poste de commerciale mais aucune contre-indication à un poste en boutique aidez-moi svp je ne sais pas si je dois aller quand même pointer des heures au travail j'ai subi le traumatisme moral de l'accident et les procédures me pèsent. pouvez-vous également m'indiquer s'il y a une prime de licenciement elle représente environ quoi ? et est-elle déductible des assedic au même titre que les congés payés ? merci d'avance pour vos réponses

Par **JALAIN**, le **06/07/2009** à **14:39**

Bonjour Monsieur,

Voici quelques éléments de réponse à vos questions :

Dès lors que vous faites l'objet d'une procédure d'inaptitude vous n'êtes pas payés par l'employeur durant la procédure de déclaration d'inaptitude, c'est à dire :

- pendant le délai de 15 jours entre les 2 visites médicales ;
- ni pendant le mois à compter du 2ème examen médical, au cours duquel l'employeur est tenu de rechercher un reclassement afin de vous proposer un nouveau poste dans l'entreprise.

Si vous n'êtes toujours pas reclassés dans l'entreprise à l'issue de ce mois, qui suit le 2ème examen médical, l'employeur est tenu de vous verser, dès l'expiration de ce délai le salaire correspondant à l'emploi que vous occupiez avant la suspension de votre contrat de travail ( Article L. 1226-4 du code du travail, ancien article L.122-24-4, alinéas 3 et 4).

En cas de manquement de l'employeur à son obligation de reprendre le versement du salaire, vous pourriez, tant que le contrat de travail n'est pas rompu : soit demander la poursuite de ce

dernier et solliciter la condamnation de l'employeur au paiement des salaires (le cas échéant, devant le juge des référés) soit faire constater la rupture du contrat, celle-ci s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Dans ces conditions, vous l'aurez compris, votre employeur n'aura aucun intérêt à faire durer les choses et devra soit vous proposer un reclassement soit vous licencier...mais pas dans n'importe quelles conditions...

Avant d'envisager votre licenciement votre employeur sera tenu, dans le cadre de son "obligation de reclassement" de rechercher tout poste disponible et approprié à vos capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur votre aptitude à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise, et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé.

Pour se faire, l'employeur doit, au besoin, mettre en oeuvre toutes mesures telles que mutations, transformations de postes, ou aménagement du temps de travail.

En outre et avant de licencier son salarié, l'employeur doit vous indiquer les motifs s'opposant à ce qu'il soit donné suite aux propositions du médecin du travail.

Cette obligation de reclassement dans l'entreprise est très forte pour l'employeur, son intensité variant en fonction de la taille de l'entreprise : plus les postes sont nombreux dans l'entreprise et plus forte sera son obligation dans la recherche d'un reclassement.

Ainsi, ni le classement du salarié en invalidité, ni l'avis du médecin du travail déclarant l'intéressé inapte à tout emploi dans l'entreprise, auquel doit être assimilé l'avis d'inaptitude à tout travail ne dispensent l'employeur de son obligation de reclassement!!!

De plus, cette obligation de reclassement s'impose même si le médecin du travail ne fait aucune proposition de reclassement ! l'employeur doit, dans ce cas, solliciter son avis (Cass. soc. 18-7-2000 n° 97-44.897) et ne peut y substituer la consultation d'un autre médecin (Cass. soc. 28-6-2006).

Les juges sont extrêmement sévères et exigeants avec l'employeur qui licencie son salarié déclaré inapte après un accident du travail.

La sanction du non respect de l'obligation de reclassement est grave pour l'employeur.

Elle signifie au minimum la requalification du licenciement pour inaptitude en licenciement sans cause réelle et sérieuse et au pire (pour l'employeur), la nullité du licenciement en ce qu'il est prononcé en raison de l'état de santé du salarié, ce qui est strictement interdit par le code du travail.

**Maître JALAIN**  
**Avocat à la Cour**

<http://avocat-jalain.fr/>

Par **lilou23**, le **06/07/2009** à **14:51**

bpnjour ce matin j ai donc ete reconnu inapte l employeur ma demander de prendre des congés payés en revanche je croyai que pendant les 30 jours je devai touché mon salaire étant donné que c etait un accident du travail reconnu par l entreprise??? donc dois je me remettre en maladie? durant ses 30 jours car je ne peu pas etre sans salaire c est quand meme pas de ma faute si j ai subit un grave accident de la route aiguillé moi svp je suis totalement perdue

Par **Cornil**, le **08/07/2009** à **14:52**

Bonjour "lilou23"

Non, accident du travail ou maladie, peu importe, l'employeur ne peut te faire travailler et n'es pas obligé de te rémunérer avant 30 jours, qui partent d'ailleurs de la deuxième visite. Par contre si l'inaptitude fait suite à un accident du travail, tu auras droit après le licenciement à une indemnité de préavis ( non payée si c'était une inaptitude suite à maladie) et à une indemnité de licenciement doublée. Mais cela, c'est pour plus tard. En attendant, ien ne s'oppose à ce que tu soies en arrêt-maladie, mais attention: le jour de la deuxième visite, tu ne dois plus être en arrêt. Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est facultatif!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **jp7350**, le **11/07/2009** à **09:31**

Bonjour Cornil

Je suis dans la même situation que lilou23 et il est vrai que : La Direction Générale du travail confirme que le salarié peut être en arrêt maladie entre les deux certificats d'inaptitude: J'ai posé la question au médecin du travail qui me l'a déconseillé sans trop pouvoir m'expliquer pourquoi, de ce fait je me suis renseigné auprès de mon syndicat qui me la confirmé en me disant (surtout pas) car si un licenciement sans suit, il sera basé sur la maladie, et non plus sur un AT/MP, qui entrainera la perte des droits comme le doublement des indemnités de licenciement, les mois de préavis payés non effectués, etc. Donc j'ai opté pour une procédure d'inaptitude sans revenus ???  
Merci Cornil  
Cordialement.