



Temps partiel suite invalidité cat 1

Par **mamouthgerard**, le **06/09/2015** à **15:31**

Bonjour

Actuellement en arrêt de travail depuis 10 mois, la CPAM me mets en invalidité à partir du 1er octobre catégorie 1. Je suis salarié dans une entreprise à temps plein.

J'ai RDV avec la médecine du travail le 17 septembre. Dans le cas où, il me mets apte à temps partiel et si l'entreprise refuse la réduction du temps de travail, qu'est ce qui se passe ? Licenciement pour inaptitude ou autre licenciement ?

J'ai cherché sur le net mais je ne trouve pas de réponse claire.

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **06/09/2015** à **16:22**

Bonjour,

Si l'employeur ne peut pas respecter les restrictions apportées par le Médecin du Travail à l'aptitude, il devrait lui en faire part et celui-ci aviserait s'il devait prononcer une inaptitude...

Par **mamouthgerard**, le **06/09/2015** à **17:44**

Si le médecin de travail ne me mets pas inapte malgré le refus de l'employeur, que dois je faire ou demande ?

Par **P.M.**, le **06/09/2015** à **18:17**

C'est que le Médecin du Travail maintient sa position après l'étude de poste qu'il a dû effectuer, vous pourriez soit contester sa décision par l'intermédiaire de l'Inspecteur du Travail si l'employeur ne le fait pas soit considérer que ce dernier ne remplit pas son obligation de vous fournir du travail s'il ne justifie pas sa position...

Par **mamouthgerard**, le **06/09/2015** à **18:49**

Merci pour vos réponses.

Donc si l'employeur ne remplit pas son obligation, cela peut être considéré comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Je suis un salarié protégé, il faudra l'autorisation de l'inspecteur du travail pour tout licenciement.

Par **P.M.**, le **06/09/2015** à **21:30**

Cela pourrait permettre d'envisager soit une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur soit une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail...

Dans le premier cas, il conviendrait de saisir le Conseil de Prud'Hommes puisqu'il devrait analyser la prise d'acte de rupture comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse plutôt que d'une démission sans respect du préavis...

Dans le deuxième cas, ce serait suite à un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...

Cela ne serait pas dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique préconisé pour la reprise...

Par **mamouthgerard**, le **09/09/2015** à **08:14**

Merci pmtedforum pour tous ces renseignements.

J'ai un entretien avec le DRH lundi prochain. Je verrais bien ce s'ils ont l'intention d'accepter ou non le temps partiel.

Par **mamouthgerard**, le **16/09/2015** à **13:30**

Bonjour

Suite à mon entretien avec le DRH, au fil de la discussion, ce dernier m'incite à demander au médecin du travail une inaptitude. Il m'a bien dit qu'ils ne pourraient pas me proposer un poste à mi temps

dans mon service ni dans un autre département.

Demain, j'ai RDV avec le médecin du travail. Si inaptitude, il n'y aura pas de véritable reclassement et je pense les mettre au prud'hommes mais avec l'inconvénient que la procédure va être longue. Si apte à mi temps, cela va sûrement terminer en licenciement ou rupture conventionnelle avec négociation.

D'après vous, quelle est la situation la plus avantageuse et la plus rapide ? Merci.

Par **P.M.**, le **16/09/2015** à **16:53**

Bonjour,

Le DRH semble trouver plus simple de se décharger de ses obligations en vous demandant d'orienter le Médecin du Travail dans sa décision mais s'il est si sûr qu'il n'y a pas de possibilité pour vous proposer un poste à temps partiel dans l'entreprise, il devrait lui en faire part directement ce qui serait une attitude de responsable...

Toutefois, sauf si le Médecin du Travail si l'avis du médecin du travail mentionne

expressément que le maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé dans le cadre d'une inaptitude à caractère professionnel, l'employeur est quand même obligé de rechercher un reclassement...

Persnnellement, je pense qu'une rupture conventionnelle n'est pas du tout adaptée à la situation et ne vous avantagerait pas...

Par **mamouthgerard**, le **16/09/2015** à **19:15**

Donc, il vaut mieux que je demande une inaptitude au médecin du travail et voir ensuite s'ils procèdent vraiment une étude de reclassement. A savoir que plusieurs postes d'assistante sont vacants dans plusieurs services. et même un mi temps serait le bien venu pour les responsables.

Par **P.M.**, le **16/09/2015** à **19:44**

Il vaudrait mieux que vous laissiez décider le Médecin du Travail librement sauf s'il vous demande ce que vous souhaiteriez...

Par **mamouthgerard**, le **16/09/2015** à **19:52**

oui je suis d'accord avec vous mais le plus avantageux pour moi, c'est l'inaptitude ou apte en sachant qu'ils me réintégreront pas à mi temps ? C'est en parti à cause du stress et de la pression qui m'ont fait subir que mon état de santé s'est aggravé. J'ai une maladie génétique qui évolue avec le stress.

Par **P.M.**, le **16/09/2015** à **20:26**

C'est ce que vous dit le DRH mais si le Médecin du Travail estime qu'il y a possibilité de vous trouver un poste compatible, l'employeur serait bien obligé soit de respecter la décision soit de justifier sa position ou de la contester mais si vous préférez quitter l'entreprise dans ce cas c'est l'inaptitude qui pourrait vous le permettre si l'employeur ne vous reclasse pas...

Par **mamouthgerard**, le **17/10/2015** à **13:17**

Bonjour

J'ai été déclarée inapte à mon poste par le médecin du travail le 1er octobre à la 2ème visite médicale.

J'ai reçu ce jour ma convocation à l'entretien préalable de licenciement qui est prévu le vendredi 23 octobre. Déjà, ils sont hors délai car ils ne respectent pas les 5 jours ouvrables.

Je n'ai reçu aucune proposition de reclassement de la part de l'employeur ni aucune lettre m'informant de l'impossibilité du reclassement. Sont-ils dans leur droit car j'ai vu sur un site que cela doit se faire avant la convocation à l'entretien préalable ? Merci de me confirmer cet élément.

Par **P.M.**, le **17/10/2015** à **17:42**

Bonjour,

Il faudrait connaître la date exacte de première présentation de la lettre recommandée par la poste mais cela ne constituerait qu'un vice de procédure qui ne remettrait pas forcément en cause la validité du licenciement...

A priori, c'est seulement en cas d'inaptitude consécutive à une maladie professionnelle ou un accident du travail que l'employeur doit vous avertir par courrier séparé de l'impossibilité de reclassement mais cela ne vous empêche pas de contester le licenciement si vous pouvez apporter des éléments comme quoi il y en avait à vous proposer...

Je vous conseillerais de vous faire assister lors de l'entretien préalable, de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...