



Mutation d'office suite a inaptitude/apptitude avec réserves?

Par **eric01**, le **15/02/2017 à 21:21**

Bonjour,

J'ai aujourd'hui besoin de votre aide et par avance, je remercie ceux qui pourront m'apporter quelques éléments.

Je suis en conflit avec mon employeur, une grande entreprise depuis pas mal de temps déjà. Depuis 2015, mon médecin du travail mentionne sur mon avis médical lors des visites l'article L4624-1 sur l'avis médical qui demande à ce que je sorte du service dans lequel je suis pour ma santé mentale.

Après les premiers avis avec l'article L4624-1 mentionné, mon employeur m'avait demandé de me positionner sur des postes sur lesquels je souhaitais accéder, ce que j'ai fait par écrit mais celui-ci a tout mis en oeuvre pour m'empêcher d'accéder à ces postes et ce pour des raisons changeantes et peu claires. (trop vieux, trop bien payé, etc...)

Aussi l'employeur m'a fait d'autres propositions de postes toutes en dehors de mes souhaits. Mon employeur m'impose une mutation d'office très bientôt dans un service ou je ne souhaite pas aller, il profite de ces avis médicaux pour se justifier d'une mutation sur un poste qui n'arrange que la direction. (manoeuvre déloyale je pense)

Ma question : Est-ce qu'un avis médical comportant l'article L4624-1 en commentaire alors que la case APTE est cochée peut-il être considéré ou est-il un avis d'inaptitude sachant qu'à la suite de ces avis, j'ai bien repris mon poste (et pour moi était donc bien apte sous réserve).

Par **P.M.**, le **15/02/2017 à 21:27**

Bonjour,

Tant que le Médecin du Travail vous déclare apte, cela ne peut pas être une inaptitude...
Je vous conseillerais de vous rapprocher du Médecin du Travail...

Par **eric01**, le **15/02/2017 à 21:43**

Merci pour votre information. C'est bien l'information que je pensais après avoir fait de nombreuses lectures sur les inaptitudes et aptitudes mais bon...du fait que je risque une sanction disciplinaire pouvant conduire au licenciement, je préfère être certain et compte consulter

rapidement un avocat spécialisé dans le droit du travail. J'ai pris contact avec le médecin du travail et celui-ci m'a bien confirmé "Mon avis stipule une demande de mutation en dehors du service XXXXXXXX (sans restriction à d'autres services). J'ai donc postulé depuis sur de nombreux postes en adéquation avec mes attentes et avec la position que j'avais donnée à mon employeur mais on ne m'a jamais convoqué alors même que ces postes correspondent à la fois à une forte demande de mon employeur et à mes attentes d'où le caractère déloyal de ces propositions et a priori sans fondement puisque ce serait l'inaptitude qui déclencherait la proposition de poste ou en tout cas une mutation d'office.

De surcroît, les représentants du personnel n'ont pas été préalablement consultés avant les propositions de mutations qui m'ont été faites.

Par **P.M.**, le **15/02/2017** à **22:23**

Si le changement de service implique en plus une modification essentielle du contrat de travail, l'employeur ne peut pas vous l'imposer et doit recueillir votre accord...

A priori, en revanche, les Représentants du Personnel n'avaient pas à être consultés obligatoirement...

Par **eric01**, le **15/02/2017** à **23:08**

Merci de votre nouveau message. Je ne sais pas trop si on peut parler d'une modification essentielle car c'est un poste équivalent en terme de responsabilités/tâches/coefficient et qui ne nécessite pas de changement d'horaire ou de changement géographique mais dans un domaine technique quelque peu différent à mon cursus d'étude initial et qui nécessite une formation et donc un effort d'adaptation de ma part alors mes réserves sont exclusivement dues à mon employeur et que techniquement je suis reconnu dans mon métier actuel . (mutation dans le domaine automatisme/courant faible alors que je suis électricien de formation)

Par **P.M.**, le **15/02/2017** à **23:26**

Effectivement, s'il n'y a pas de changement de qualification et de salaire, normalement, il paraît difficile de considérer qu'il y a modification essentielle du contrat de travail et d'autre part, difficile d'invoquer qu'il n'est pas exécuté de bonne foi par l'employeur, à mon avis...

Par **eric01**, le **16/02/2017** à **18:10**

La question reste quand même la question d'inaptitude ou d'aptitude avec réserve car tant que l'inaptitude n'est pas prononcée, l'employeur ne doit pas pouvoir imposer une mutation d'office de mon point de vue.

Par **P.M.**, le **16/02/2017** à **18:35**

Bonjour,

Il ne s'agit pas d'une mutation géographique mais d'un changement de service et je ne vois pas ce qui empêcherait l'employeur de le faire si cela correspond aux recommandations et réserves du Médecin du Travail comme celui-ci a semblé vous le dire sans modification essentielle du contrat de travail...

Il y a même un risque à mon sens qu'en cas de refus, l'employeur puisse même procéder au licenciement pour faute grave...

Par **eric01**, le **16/02/2017** à **20:09**

Réellement, tout poste en dehors de mon service pourrait convenir puisque les réserves portent sur l'environnement de mon service actuel,

j'ai fait des postes pour accéder au service ou je souhaitais partir mais je n'ai pu y accéder a cause de la direction, elle a tout mis en oeuvre pour m'empêcher de partir dans ce service par des justifications changeantes, dénuées de sens et parfois discriminatoires, donc deloyals.

Dans mon service actuel, je n'ai pas été reconnu en terme d'évolution, une fois que j'ai compris cela, j'ai souhaité partir sur un poste avec promotion au bout de 10 ans de poste alors que le contrat moral est de 5 ans mais on m'a empêcher de faire un entretien alors même que j'allais retrouvé d'ancien collègues et que j'avais toutes mes chances, puis j'ai subi ce que je pense pouvoir caractériser comme des faits de harcèlement et après m'avoir rendu malade (burn out et sous médicaments depuis 2 ans date à laquelle j'ai commencé a avoir les réserves avec l'article L4624-1 mentionné), mon employeur pourrait tout simplement me muter sur le poste qui l'arrange en se servant de l'avis avec réserve.

Par **P.M.**, le **16/02/2017** à **20:36**

L'employeur conserve quand même son pouvoir de direction et d'organisation et dans mes réponses précédentes j'avais indiqué qu'il paraît, à mon avis difficile d'invoquer que le contrat de travail n'est pas exécuté de bonne foi mais si vous pensez pouvoir défendre une position autre avec des chances de convaincre le Conseil de Prud'Hommes en arguant notamment qu'il y a discrimination et/ou harcèlement moral vous pourriez bien sûr passer outre ma mise en garde et refuser le changement de service suite à l'avis du Médecin du Travail sachant que l'employeur peut quand même défendre de son côté l'intérêt légitime de l'entreprise de vous affecter à un poste qui l'arrange...

Par **eric01**, le **16/02/2017** à **22:21**

merci de votre réponse.

La bataille s'engage rude alors , je peux peut être aussi suivre cette mutation tout en contestant vigoureusement cette mutation en LRAR et engager une procédure pour

demander l'annulation de cette mutation que je considère telle une sanction, je m'éviterai ainsi une faute pouvant être caractérisé de grave et pouvant conduire au licenciement. Néanmoins, après ce que l'on m'a fait vivre, j'ai bien du mal à imaginer que je puisse rebondir sur ce nouveau poste imposé.
Cordialement.

Par **P.M.**, le **16/02/2017 à 22:27**

Je pense effectivement que ce serait moins risqué et je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **eric01**, le **17/02/2017 à 19:46**

Bonsoir,

Encore merci de vos conseils, je compte me rapprocher d'un avocat spécialisé dans le droit du travail pour limiter les risques mais combattre fermement cette mutation imposée. Je ne me vois pas rebondir sur un poste qui m'est imposé après ce que l'on m'a fait vivre, néanmoins, je ne souhaite pas pour autant faire fi de mes 25 ans de boutique, car je me suis malheureusement beaucoup investi dans cette entreprise et il est trop tard à mon âge pour refaire son trou ailleurs, si j'avais su....
Bonne soirée.

Par **eric01**, le **18/02/2017 à 09:04**

Bonjour,

j'ai encore encore une petite question, est-ce normal qu'un courrier reçu en LRAR de mutation d'office ne précise pas le motif légal de cette mutation. (inaptitude ou considéré comme tel (réserve L4624-1 du code du travail), nécessité de service, suite à sanction disciplinaire qui n'a pas eu lieu, restructuration de service)

Par **P.M.**, le **18/02/2017 à 09:51**

Bonjour,

Il faudrait connaître la totalité du texte en plus de son objet mais comme je vous l'ai dit l'employeur dispose d'un pouvoir de direction et d'organisation de l'entreprise...

Par **eric01**, le **17/09/2018 à 16:58**

Bon, je reviens sur le forum donner quelques nouvelles , ne serait-ce que vis à vis des personnes qui m'ont lu et /ou apporté des réponses. J'ai bien effectué ma mutation subie, me suis retrouvé en arrêt de travail au bout de quelques jour et depuis suis toujours en arrêt maladie. J'ai pris un avocat qui prépare une assignation pour mon employeur mais que c'est long...En gros , ce sera rupture d'égalité salariale, faits de harcèlement, demander l'annulation de la mutation. D'après les textes qui régit la grande entreprise du domaine énergétique dont je fais parti, les seuls cas de mutation hors mutation à la demande du salarié sont après un conseil de discipline, une inaptitude (par la loi) ou pour raison de service. Le problème, c'est que la raison de cette mutation n'est toujours pas invoquée.... D'après moi, cela va être difficile pour ma direction d'invoquer l'intérêt de service, ne serait-ce parce que le formalisme n'a pas été respecté(aucune raison évoquée) et donc que je n'ai pas demandé l'accès a mon dossier, je ne suis pas passé en conseil de discipline et que je n'ai jamais été inapte. Je vous tiens au courant de la suite.

Par **P.M.**, le **17/09/2018 à 17:23**

Bonjour,
Merci de nous tenir au courant de la suite et par avance de bien vouloir le faire pour l'avenir...
L'avocat semble utiliser tous les éléments qui puissent mettre en difficultés l'employeur...

Par **eric01**, le **17/09/2018 à 18:25**

En fait, j'ai fourni beaucoup d'éléments a mon avocat avec de nombreuses recherches sur internet et d'articles rédigés par d'autres avocats et lui creuse un peu plus la chose ; quoiqu'il en soit, que ce soit pour une mutation dans l'intérêt du service comme dans le cas d'une inaptitude, les formalités n'ont pas été respectées a tel point que je dirais que je suis bien incapable de déterminer la raison de cette mutation, c'est peut être aussi le cas de ma direction puisque le motif légal n'a jamais été évoqué clairement hormis " pour répondre aux préconisations de la médecine du travail bla bla bla" qui était en préalable aux propositions de mutation et alors même que cette médecine n'a pas été consulté préalablement aux propositions de mutation qui m'ont été faite, propositions qui plus est, ne comportaient pas certains éléments indispensables à une prise de décision. Je vous tiens au courant

Par **eric01**, le **15/11/2019 à 09:31**

Bon, je reviens vous donner quelques nouvelles, j'ai assigné mon employeur pour les 3 griefs exposés au dessus, lors de la séance de conciliation, la direction était prête a concilier proposant 15000 Euros, j'ai coupé court à la discussion et préciser qu'à ce stade je ne souhaitais pas de conciliation (ça les auraient arrangé que mes preuves restent à ma seule connaissance). Nous avons déposées certains de nos éléments et nos conclusions dans la

première mise en état au conseil des prudhomme. La direction y a répondu à travers quelques documents et leurs conclusions. Aujourd'hui, à la demande de mon avocat, je prépare des arguments pour mettre en défaut les conclusion de ma direction qui m'a tendu le baton pour se faire battre, 1 mensonge que je peux prouver, 1 faux témoignage et quelques tentatives d'influer un jugement avec des non dits et de contre vérité que je fais sans trop de peine pouvoir je crois décrédibiliser.

Je pense pouvoir, en terme d'arguments ainsi leur en mettre plein la gueule, reste après le droit qui reste à charge de mon avocat. (prescription, etc...)

Comme promis, je vous tiendrais au courant de la suite.

Eric

Par **P.M.**, le **15/11/2019 à 09:44**

Bonjour,

Merci encore de continuer à nous tenir au courant fidèlement...

J'espère que maintenant le but est proche pour que vos droits soient reconnus même si ensuite, il risque d'y avoir Appel mais le fait que l'employeur était prêt à vous faire une proposition financière semble démontrer qu'il ne considère pas sa position comme des plus confortables...

Par **eric01**, le **15/11/2019 à 10:42**

Bonjour P.M,

En effet, je pense comme vous que ma direction est mal sur bien des points et qu'elle le sera encore bien davantage lorsque j'aurais terminé de mettre à mal leurs premieres conclusions. J'ai tout de même quelques regrets d'avoir coupé court à la conciliation sans connaître tous les éléments qui composaient leur proposition de conciliation. Une faute de débutant en fait, car je me suis retrouvé malheureusement seul et donc sans avocat lors de cette conciliation.

Je conseille ainsi à tous de laisser parler la partie défenderesse et de couper court aux éventuelles propositions de conciliation qu'après qu'elles aient été présentées , cela peut stratégiquement, comme le fait remarquer P.M, indiquer les points qui leurs sont sensibles et permet d'avoir ces éléments en main., ce que je n'ai malheureusement pas..

Par **P.M.**, le **16/11/2019 à 09:06**

Bonjour,

Je ne suis pas sûr que cela soit judicieux de lui adresser une telle semonce et je vous rappelle que si vous le désaisissiez de l'affaire, il pourrait vous facturer ses honoraires au temps passé...

Il pourrait presque considérer que c'est le cas...

D'autre part, cela ne sert pas à grand chose car si effectivement sa responsabilité professionnelle était engagée, vous pourriez ensuite la mettre en cause...

Par ailleurs, la prescription de deux ans ne s'appliquerait pas si vous invoquez une discrimination et/ou le harcèlement moral suivant l'[art. L1471-1 du Code du Travail](#)...

Par **eric01**, le **16/11/2019** à **09:22**

Bonjour PM,

Encore merci de votre réponse, je réfléchis peut être trop mais j'ai quand mêmes de gros doutes envers mon avocat. Je vais donc temporiser et ne pas envoyer ce mail sachant que je lui avais déjà écrit suite à la conciliation et les non réponses à mes demandes, que j'emettrais un avis sur sa prestation sur le net et que des efforts etaient a faire quant à sa communication.

Merci encore, s'il y a dautres avis, je reste néanmoins preneur.

Par **eric01**, le **15/02/2020** à **13:22**

Bonjour à tous,

Je reviens vers vous quant aux suites de l'affaire. Mon avocat a donc déposées des premières conclusions au tribunal, ma direction y a répondu via un dépôt de conclusion ne comportant que des mensonges et des contre vérités. En réponse à ses conclusions, j'ai transmis à mon avocat des éléments probants afin de démonstration des mensonges et de la mauvaise fois de mon employeur et indiqué très clairement par email a celui-ci que je voulais être valideur de ce nouveaux dépôts de conclusions que nous allions déposé. Non seulement mon avocat ne m'a transmis ces secondes conclusions en réponse a celle de la direction avant leur dépôt au CPH mais à leur lecture je m'aperçois qu'elles n'intègrent aucun des éléments probants démontrant les mensonges et la mauvaise foi de mon employeur. Ainsi, de mon avis, le tribunal ne pourra que statuer sur ce que tous avons écrit sans finalement avoir d'éléments probants prouvant la mauvaise foi de l'une ou l'autre des partie. Je suis extrêmement étonné de ses conclusions. Mon employeur a d'ailleurs arrêté là (bizarrement) et n'a pas souhaité répondre à nos secondes conclusions (Une question : les a-t'il eu avant

l'audience ou non ?) et nous sommes donc passé en audience.

Je rappelle par ailleurs qu'avec mon avocat, nous avons un contrat d'assistance et non pas de représentation. Comme moi, suite à ces éléments (en plus du raté de la séance de conciliation) , doutez-vous que mon avocat soit honnête et qu'il manque à notre contrat. Le fait qu'aucun des éléments probants prouvant les mensonges des conclusions de la direction ne vous paraît-il pas fort étonnant. Certains ont été légèrement abordé par mon avocat lors de l'audience mais donc ne repose sur aucun écrit et aucune preuves produites.

Pour exemples :

-Lorsque les 1eres propositions de postes de mutation m'ont été proposées, la direction affirme dans ses conclusions qu'elle n'était pas au courant de mes souhaits de postes alors que j'ai fourni des preuves (emails) qui prouvent le contraire. (Et qui ne sont donc pas dans les conclusions de mon avocat)

-Autre exemple, ma direction justifie une entrave à l'une de mes postulation de poste avec une évolution fonctionnelle par des départs de collègues dont elle n'aurait pas eu connaissance de leur date de départ en retraite alors que ceux-ci pouvaient partir du jour au lendemain. (ils avaient prolongés)

-Ma direction a produit également un témoignage mensonger précisant que l'on m'avait bloqué mais rendu libérable peu après (1an), hors j'ai un écrit qui me rendait libérable finalement à une date encore ultérieure d'un 1 an de plus soit une entrave de 2 ans et demi.

-J'avais encore un rapport d'un psychiatre qui déconseillait grandement toute mutation non souhaitée et la direction a argumentée que c'était mon psychiatre personnel (alors que vu à la demande de la medecine du travail) et qu'elle n'avait pas eu ce rapport auparavant ma mutation imposée sous entendant qu'elle l'aurait eu, les choses se seraient passées différemment.. J'avais moi soulevé le fait que si elle considérait la mutation légale (ce qu'elle écrit dans ses conclusions) alors à la lecture de ce rapport, elle aurait pu et du corriger le tir et procéder à une nouvelle mutation. Elle a eu 2 ans et demi pour le faire et n'a rien fait. Là encore, argument non évoqué, et non écrit dans les conclusions de mon avocat.

Je suppose que ces éléments auraient influencé le jugement, et dans la décision, et dans le montant des indemnités, je me trompe ?

Par avance, merci de vos avis.

Par **P.M.**, le **15/02/2020** à **15:15**

Bonjour,

De toute façon maintenant l'audience a eu lieu et l'on ne peut pas revenir en arrière, il reste maintenant à attendre le Jugement du Conseil de Prud'Hommes en espérant qu'il vous soit favorable...

Par **eric01**, le **15/02/2020 à 16:10**

Effectivement, mais je m'attends et souhaite presque qu'il ne me soit pas favorable afin d'aller en appel et ce, avec un autre avocat.

Par **P.M.**, le **15/02/2020 à 17:15**

Si vous gagnez en première instance et que l'employeur ne fasse pas Appel, c'est encore mieux me semble-t-il et moins coûteux à moins d'avoir une attirance pour les procédures...

Par **eric01**, le **18/02/2020 à 07:08**

Bonjour, Merci de vos remarques P.M

Je n'ai pas d'attirance particulière pour les procédures, c'est par ailleurs la première, je souhaite simplement que mon employeur soit bien condamné à la hauteur de ce qu'il m'a fait subir et le mettre face à ses très nombreux mensonges qui ont aussi portés préjudice à ma réputation que je vais devoir rétablir d'une façon ou d'une autre.

Personnellement P.M ou les autres, ne trouvez-vous pas fort surprenant, que dans les dernières conclusions de mon avocat, rien ne soit mentionné quant à tous les éléments que je lui ai fournis afin de mettre en défaut, preuves à l'appui tous les mensonges de ma direction dans ses propres conclusions? C'est surtout la réponse à cette question qui me paraît essentielle.

D'avance, merci de votre réponse.

cordialement.

Eric

Par **P.M.**, le **18/02/2020 à 08:14**

Bonjour,

Il est parfois inutile de relever tous les détails dans les conclusions pour passer à l'essentiel

en évitant ainsi de laisser le Conseil de Prud'Hommes qui n'a qu'un temps limité pour examiner une affaire...

Par **eric01**, le **18/02/2020** à **08:33**

Merci P.M . Je comprends, néanmoins, je pense que l'essentiel était tout de même de décrédibiliser tous les arguments de mon adversaire, ce qui n'a pourant pas été fait, je démontai ainsi tous ses arguments un à un et avec des preuves à l'appui car mon adversaire restait très vague et n'avait aucune preuve en appui quant à ses propos. De plus, les conclusions de mon adversaire comportaient beaucoup d'éléments en dehors du droit (n'était pas aussi bon que cela, a eu une évolution tel qu'il le devait , pas le profil pour des postes (sans que cela soit détaillé (age, sexe, niveau de rémunération, faciès, etc..) etc..) et était plus fournies que les notres. celles de mon avocat ne repose quasiment exclusivement que sur des éléments de droit.

Par **P.M.**, le **18/02/2020** à **09:58**

Je ne peux et ne veux pas contrarier ce que vous pensez mais si la partie adverse reste très vague et sans preuve voire inadéquate, ça ne devrait pas tromper le Conseil de Prud'Hommes...

La valeur des conclusions c'est justement d'être précises et concises avec de véritables arguments juridiques pas de remplir des lignes hors de propos, d'une manière brouillonne...

Par **eric01**, le **18/02/2020** à **16:50**

Encore merci de vos réponse PM. Il est vrai que je suis un peu tétu ;-)

Mais concernant les exemples que j'avais cités auparavant, il suffisait par exemple de glisser la phrase , " lors des 3 premières propositions de mutation, la direction était pleinement informée des vœux de monsieur , pour preuve, voir pièce jointe No-"

la justification de l'entrave qu'a subit Monsieur n'était aucunement justifiée par des départs de collègues puisque la direction ne pouvait pas ne pas savoir la date de départ de ses agents puisqu'ils pouvaient partir du jour au lendemain une fois leur date d'ouverture des droits atteinte.

Mon avocat aurait aussi pu préciser aussi que "la direction, une fois le rapport du psychiatre en main, celle-ci n'a pas procédé à une nouvelle mutation alors qu'elle les jugeaient pourtant tout à fait légale."

Voilà, en 9 lignes, ces arguments pouvaient être dans les conclusions. Je comprends tout à fait comme vous le dites, qu'il faut être concis mais pour autant, de mon avis, il n'y a pas lieu de faire l'impasse sur des arguments importants démontrant la mauvaise foi de la partie

adverse.

Par **P.M.**, le **18/02/2020** à **17:20**

Alors puisque vous voulez avoir raison même si ça fait plus de 9 lignes, maintenant on fait quoi...