



Inaptitude définitive au travail et licenciement

Par Visiteur

Ma fille est en arrêt maladie(avec demande de qualification en maladie professionnelle)depuis le 28 août.Le diagnostic est une tenosynovite du premier rayon à droite(pouce).Le médecin du travail consulté à l'initiative de ma fille, pour donner son avis sur une éventuelle reprise, a insisté pour que l'arrêt maladie soit reconduit(compte tenu des éléments cliniques et radiologiques) ce qui a été fait jusqu'au 30 novembre 2009.De plus se greffe un harcèlement(avec preuves) qui complique les choses.Un ami de bon conseil(car avocat!!!) lui dit qu'il serait licite que le médecin du travail prononce une "inaptitude définitive avec danger pour le salarié".Cette décision du médecin du travail,si elle était prise, dedounerait-elle l'employeur d'une recherche de reclassement(pendant un mois selon la loi)entraînant de facto une procédure de licenciement plus rapide que si l'inaptitude était prononcée après les deux visites réglementaires étant sous entendu que le but recherché ,si cela est possible,est de courtcircuiter la période de carence de un mois pendant laquelle l'employé n'est payé ni par l'employeur ni par la sécurité sociale .Merci pour vos réponses que j'ai toujours appréciées lors de mes précédents contacts

Par Visiteur

Chère madame,

Un ami de bon conseil(car avocat!!!) lui dit qu'il serait licite que le médecin du travail prononce une "inaptitude définitive avec danger pour le salarié".

En effet, dans ce cas, conformément à l'article R4624-31 du Code du travail:

Sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste qu'après avoir réalisé :

- 1° Une étude de ce poste ;
- 2° Une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- 3° Deux examens médicaux de l'intéressé espacés de deux semaines, accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires.

Par déduction, l'existence d'un danger pour le salarié dispense de l'obligation de recourir à deux avis médical, espacé de deux semaines d'intervalles.

Mais cela ne dispense pas l'employeur de l'obligation de reclassement. En effet, un salarié peut être inapte à un poste de travail mais apte à un autre poste.

Aussi, conformément à l'article L1226-4 du Code du travail :

- Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise de travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail. Ces dispositions s'appliquent également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

En conséquence, l'employeur peut licencier votre fille dès lors que votre fille sera bien déclarée inapte et que ce dernier aura satisfait à son obligation de reclassement.

Cela peut donc durer un mois... Maintenant, si l'employeur est compréhensif, vous pouvez lui demander de procéder directement au licenciement en accélérant au maximum la procédure de reclassement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci pour votre réponse mais..si le salarié ne veut pas retourner dans l'entreprise ,quelque soit le poste proposé ,suite au harcèlement (conjoint au problèmes articulaires avec syndrome dépressif soigné par ailleurs),cela ne peut-il entrainer un licenciement d'office et donc éviter ce mois de carence financière?

Par Visiteur

Chère madame,

merci pour votre réponse mais..si le salarié ne veut pas retourner dans l'entreprise ,quelque soit le poste proposé ,suite au harcèlement (conjoint au problèmes articulaires avec syndrome dépressif soigné par ailleurs),cela ne peut-il entrainer un licenciement d'office et donc éviter ce mois de carence financière?

Si elle ne refuse le poste proposé, l'employeur doit licencier la salarié. Toutefois,on en revient toujours au même problème des un mois. Dans le cadre du mois qui suit l'inaptitude du salarié, l'employeur n'est nullement obligé de procéder au licenciement.

Très cordialement.

Par Visiteur

Ok ,j'ai bien saisi votre message:que l'inaptitude soit décidée en une seule fois ou après deux visites,le mois de carence est passage obligé ,même si il est évident dès le départ que le reclassement dans l'entreprise ne peut se faire!Merci

Par Visiteur

Chère madame,

que l'inaptitude soit décidée en une seule fois ou après deux visites,le mois de carence est passage obligé ,même si il est évident dès le départ que le reclassement dans l'entreprise ne peut se faire!Merci

Tout dépend.

Lorsque l'inaptitude est définitive pour cause de danger pour le salarié, tout repose sur l'employeur: Ce dernier peut très bien hâter la procédure et licencier le plus tôt possible.

Mais vous semblez avoir déjà tout compris..

Très cordialement.

Par Visiteur

Merci beaucoup et à une autre fois .Avec mes salutations.