



Licenciement pour absence prolongée et désorganisation

Par Saokore91

Bonjour,
Je me permets de solliciter votre avis sur mon cas de licenciement, qui me semble abusif.

Voici les faits résumés :

Le 26 juin 2025, prise de contact et témoignage envoyé à l'inspection du travail. (plusieurs collègues ont témoigné de manière confidentielle)

Je suis en arrêt maladie depuis le 2 juillet 2025 pour syndrome anxio-dépressif lié au travail (certificats médicaux à l'appui).

Réception d'un recommandé pour une convocation pour un "éventuel licenciement" reçue le 29 août 2025, pour un entretien fixé au mercredi 9 septembre 2025. (mercredi 9 septembre 2025 n'existe pas.)

Licencié le 16 septembre 2025 durant mon arrêt de travail pour le motif d'absence prolongée désorganisant l'entreprise. Dans cette lettre de licenciement, je suis passé d'un salarié normal, à une personne INDISPENSABLE. Ils ont largement gonflé mon périmètre d'action et compétence dans celle-ci. Je suis chef d'équipe (1 personne à ma charge) et dans la lettre je me retrouve référent de 6 personnes.

Le 29 septembre, la médecine du travail m'a déclaré inapte à tout poste dans cette société.

Durant toute cette procédure de licenciement, mon employeur n'a jamais communiqué avec la médecine du travail qui leur avait pourtant envoyé un document le 8 Septembre en indiquant que "Etudes de postes, des conditions de travail, à prévoir avec l'employeur".

Le 29 Septembre, suite à cette inaptitude, mon employeur m'a envoyé un recommandé m'indiquant qu'il n'allait pas m'indemniser mon préavis, étant dans l'incapacité de l'effectuer. (Première fois qu'ils écoutent la médecine du travail durant toute la procédure de licenciement...)

1. Mon licenciement est-il vraiment illégal, comme je le pense ?
2. Dois-je constituer un dossier avec un avocat pour une poursuite potentielle au Prud'hommes ?

Merci d'avance pour vos retours !

Par ESP

Bienvenue,

1. Mon licenciement est-il vraiment illégal, comme je le pense ?

Ici, nous ne nous pouvons nous substituer aux juges, désolé.

2. Dois-je constituer un dossier avec un avocat pour une poursuite potentielle au Prud'hommes ?

OUI, Si vous n'êtes pas épaulé par un syndicat

Par kang74

Bonjour

Vous dites que vous avez été licencié le 16 septembre .

Donc je ne comprends pas le visite auprès du médecin de travail .

Et à quoi servirait l'inaptitude vu que vous êtes déjà licencié.

Vous n'effectuez pas le préavis , il n'y a pas de dispense donc oui, il ne vous doit pas le préavis..

Par Saokore91

Bonjour ESP, et merci pour votre réponse.

Effectivement, ma question était mal formulée.

J'ai fait quelques recherches, mais comme je ne maîtrise pas bien tout le vocabulaire juridique, je m'y perds un peu.

En lisant certains articles du Code du travail, j'ai compris qu'un licenciement ne pouvait pas être notifié pendant un arrêt maladie.

Cependant, après avoir parcouru plusieurs discussions sur ce forum, j'ai vu qu'il est apparemment possible de recevoir une notification de licenciement durant un arrêt, notamment lorsque le motif invoqué est la désorganisation de l'entreprise?.

Je suis bien sûr prêt à engager une procédure prud'homale avec l'aide de mon assistance juridique, mais je me demande : n'est-ce pas une cause perdue d'avance de s'attaquer à son employeur ?

Par kang74

On peut licencier pour désorganisation de service si absences longue durée OU plusieurs absences pas forcément longues .

L'arrêt maladie n'a jamais empêché de licencier ...

Quelle est votre ancienneté [arrêt maladie exclu)?

Par Saokore91

Bonjour

Vous dites que vous avez été licencié le 16 septembre .

Donc je ne comprends pas le visite auprès du médecin de travail .

Et à quoi servirait l'inaptitude vu que vous êtes déjà licencié.

Vous n'effectuez pas le préavis , il n'y a pas de dispense donc oui, il ne vous doit pas le préavis..

Bonjour Kang74 et merci pour votre réponse.

La visite auprès de la médecine du travail était obligatoire. Malgré la notification du licenciement j'avais effectivement plus de soixante jours d'arrêt maladie, ce qui impose une visite de reprise.

Article R4624-31 du code du travail :

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

[...]

4/ Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Concernant l'inaptitude prononcée par le médecin du travail, je ne sais pas vraiment quoi répondre. Je n'ai fais que suivre les procédures des médecins.

Et pour répondre à votre dernière question, j'ai deux ans et sept mois d'ancienneté dans la société.

Par kang74

Et votre médecin vous considérerait apte à reprendre?

Parce que bon, vous vous retrouvez dans une situation où vous n'avez pas de revenus...

Par Saokore91

Kang74,

Le médecin du travail, tout comme la psychologue du service de santé au travail, ont estimé que je n'étais pas en mesure de reprendre mon poste.

Et effectivement, je me retrouve actuellement sans aucun revenu jusqu'au 16 décembre 2025, date correspondant à la fin de mon préavis que je ne suis pas en capacité d'effectuer. Selon le dernier courrier de mon employeur, je serais sortis des effectifs le 16 décembre 2025.

Par kang74

Je ne parle du médecin du travail !
Mais de votre médecin traitant !
C est lui qui a décidé que vous étiez apte à reprendre .

C était votre premier arrêt depuis le début de votre contrat ?

Par Saokore91

Aucun médecin ne me considérait apte à reprendre.

Mon médecin traitant m'a conseillé d'effectuer un dossier de déclaration de maladie professionnelle auprès de la CPAM, après avoir échangé avec la médecine du travail.

Et oui c'était mon premier arrêt depuis le début de mon contrat.

J'ai eu une interruption de mes arrêts de travail, le 29 septembre pour la visite de reprise qui s'est terminée par une déclaration d'inaptitude. Et le 30 septembre rendez-vous chez le médecin traitant qui m'a mis en arrêt jusqu'à fin Octobre.

Par kang74

Si aucun medecin ne vous considère apte à reprendre, pourquoi avoir participé à une visite de reprise ?
Quelle est le but, après la notification de licenciement ?

Effectivement à voir avec un avocat, la situation étant complexe, vu le préavis vous semblez avoir un poste à responsabilité, et vu la durée de l'arrêt , premier arrêt de votre contrat.

Enfin vous ne parlez pas de spécialiste tel un psychiatre dans votre suivi : il faut en voir un et avoir un suivi adapté .
Je ne suis pas très optimiste sur la reconnaissance en maladie pro dans le contexte (ancienneté, ancienneté de l'arrêt, responsabilités etc)