



Licenciement inaptitude: stratégie lors visite médecin du travail

Par **davbet**, le **27/09/2016** à **18:50**

Bonjour, rnJ'ai rendez-vous la semaine prochaine avec le médecin du travail; je suis arrêté depuis 8 mois suite à un accident de travail lié à un "syndrome dépressif en lien avec le travail". A priori, je ne veux pas retourner dans cette entreprise, et mon psy me dit que je vais obtenir sans problème le licenciement pour inaptitude. Par contre, je ne veux pas faciliter les choses à mon employeur car je considère qu'il est responsable de mon accident de travail et je trouve que c'est un peu trop facile pour de lui de se débarrasser de moi ainsi. Je veux qu'il soit quand même amené à me proposer des offres de reclassement. J'ai dans l'idée de contester au CHP ce licenciement avec un avocat, notamment pour défaut de reclassement. Or j'ai appris qu'avec la réforme de la procédure de licenciement pour inaptitude, si le médecin du travail met des mentions du type "tout maintien du salarié dans l'entreprise serait gravement préjudiciable à sa santé" ou "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi", l'employeur est désormais tranquille, il n'a pas besoin de proposer un ou des postes. rnQuelle est donc la bonne stratégie ? Essayer d'obtenir du médecin du travail un "inapte à son poste" et des recommandations très contraignantes pour l'employeur (du genre "pas d'open-space ; pas de front-office ; restriction de stress") ? Dans ce cas, que se passe-t-il si mon employeur ne me propose pas de poste ? Et s'il m'en propose un (mais que je sais ne pas me convenir, trop de stress, etc), puis-je le refuser ou je risque de perdre les avantages liés au licenciement pour inaptitude suite à un AT (doublement des indemnités) ? rnBon, vous l'avez compris, j'ai besoin d'être conseillé pour connaître la bonne stratégie afin de rendre ce licenciement périlleux pour mon employeur et qu'il commette une erreur dans la procédure. C'est la seule façon pour moi de me défendre et espérer obtenir quelque réparation. rnMerci de vos conseils sur ce point précis de ce que je dois essayer d'obtenir et ce que je dois éviter lors de la visite au médecin du travail. rnCordialement

Par **morobar**, le **27/09/2016** à **19:07**

Bonjour, suite à un accident de travail lié à un "syndrome dépressif en lien avec le travail" Je ne sais pas de quoi il s'agit, ce qui importe est la notification d'admission par la CPAM et mon psy me dit que je vais obtenir sans problème le licenciement pour inaptitude. Ha bon c'est aussi un spécialiste de la médecine du travail et, en sus, du droit ? car je considère qu'il est responsable de mon accident de travail. Votre conviction est un peu superflue, car l'employeur est toujours responsable de la sécurité, donc des accidents du travail. par contre si vous jugez sa faute inexcusable, c'est sur ce plan là qu'il faut exercer un recours auprès de la CPAM. Quelle est donc la bonne stratégie ? Vous lui donnez une boîte de foie gras. C'est le médecin qui juge de votre aptitude, il connaît aussi l'entreprise et votre poste de travail. Plus vous susurrez des contraintes, et plus facile sera le licenciement pour l'employeur. Pourquoi ne pas organiser une pré-visite de reprise, vous en saurez ainsi plus. qu'il commette une erreur dans la procédure. C'est le jackpot croyez-vous ? L'erreur de procédure est sanctionnée par un mois de salaire, pas un sou de plus. Or j'ai appris qu'avec la réforme de la procédure de licenciement pour inaptitude, l'employeur est désormais tranquille, il n'a pas besoin de proposer un ou des postes. Je n'ai pas connaissance de cette évolution, et aucun médecin du travail sensé ne portera un tel jugement, qui indique en fait que vous n'êtes plus apte à aucun travail dans aucune entreprise. L'employeur est tenu sous contrôle des DP qu'il doit consulter en présence d'un accident du travail ou maladie professionnelle, de chercher des solutions de reclassement y compris dans le groupe, y compris à des fonctions moindres, mais non compris depuis quelques années, dans les filiales étrangères.

Par **davbet**, le **27/09/2016** à **19:25**

Merci pour votre réponse si rapide. Donc, pas très intéressant d'espérer l'erreur de procédure si je comprends bien... Ceci dit, il est quand même possible de contester un licenciement pour inaptitude, ou je me trompe ? Et dans ce cas, si je vous suis bien, il faut en fait essayer d'avoir un avis assez flou du médecin du travail, du genre "inapte à son poste" et c'est tout ? Je me situe toujours dans l'optique de contester le licenciement pour inaptitude pour défaut de reclassement et le refaire qualifier sans cause sérieuse. Oui, j'envisage une visite de pré-reprise, mais je préfère y aller en ayant compris comment tout cela fonctionne, et vos conseils sont donc précieux. merci encorernps : la réforme dont je parle découle de la loi el-komri.

Par **morobar**, le **27/09/2016** à **19:44**

Il est toujours possible de contester un licenciement, et dans votre cas pour l'inaptitude. Mais c'est au niveau du reclassement que l'angle d'attaque peut être le plus efficace. Encore faut-il démontrer que l'employeur n'a pas entrepris les efforts pour tenter le reclassement, qu'il n'a fait aucune proposition, même en envisageant une rétrogradation "acceptable" en conformité avec vos nouvelles capacités pour espérer obtenir des D.I. Après reste la faute inexcusable

qui est sanctionnée par la CPAM (et le TASS) et non par le conseil des prudhommes.
La visite de pré-reprise va vous informer des intentions du médecin du travail, dont l'objectif est de vous maintenir dans la vie active, tant qu'à faire dans votre poste de travail, et non pas de vous mettre en pré-retraite.
Vous en saurez plus, d'autant que si cette visite précède la reprise de 2 ou 3 semaines, il n'y aura pas besoin de la fameuse seconde visite de reprise après le retour en entreprise.

Par **davbet**, le **27/09/2016 à 20:23**

Merci. Oui, vous avez raison, je vais aller "sonder" le médecin du travail. Ceci dit, je ne suis pas sûr qu'il prenne en compte les aspects "juridiques". Tout cela semble très subtil : je ne vois pas bien comment un employeur peut être mis en défaut en matière de reclassement, surtout un grand groupe qui a de nombreux postes à pourvoir... (mais qui ne me correspondent pas car trop exposés au stress) ? S'il suffit à l'employeur de me renvoyer sur le site internet de l'entreprise à la page recrutement, c'est perdu pour moi... C'est la raison pour laquelle je pensais qu'il fallait lui mettre des "contraintes" (open-space, etc), mais vous m'indiquez que ce n'est pas non plus la bonne stratégie. Au final, dans quel cas peut-on obtenir gain de cause en matière de reclassement, ou pour reprendre votre expression, quel serait le bon angle d'attaque concernant le reclassement ? Que puis-je espérer comme erreur de la part de l'employeur ?
Merci encore

Par **morobar**, le **28/09/2016 à 08:16**

Certains employeurs se contentent, surtout en présence de multi-centres ou groupes, d'adresser une circulaire et d'empiler les réponses négatives pour se satisfaire de leurs obligations.
En réalité il faut établir une fiche d'aptitude, recenser tous les postes compatibles, même de gardien de nuit, et les proposer au salarié.
Le salarié n'est pas obligé d'accepter, mais certains refus seront considérés comme abusifs, cela s'est déjà vu.
Si le MDT prononce une inaptitude définitive à la seconde visite, il doit vous remettre un dossier en vue de la perception de l'allocation temporaire d'attente, de 30 jours maximum, destinée à remplacer les IJSS pendant la procédure de licenciement.

Par **davbet**, le **28/09/2016 à 09:43**

Je vous remercie pour ces précisions, j'y vois beaucoup plus clair grâce à vous. Juste un dernier point : je comprends donc que l'employeur peut commettre une erreur en "allant un peu vite" dans la procédure de reclassement. Mais dans ce cas, que puis-je demander comme préjudice ? L'irrégularité de la procédure de licenciement et donc uniquement un mois de salaire comme dommages et intérêts (vous y faisiez référence plus haut) ou s'agit-il d'une requalification du licenciement considéré sans cause réelle ni sérieuse ? Promis, je ne vous pose plus de questions ensuite !
Encore merci, c'est précieux de trouver ainsi de l'aide.

Par **morobar**, le **28/09/2016 à 10:56**

Vos questions ne sont en rien inutiles, au contraire elles peuvent éclairer les lecteurs.
Les irrégularités éventuelles dans la procédure de reclassement n'impliquent pas automatiquement que le licenciement soit sans cause réelle et sérieuse.
Un lien sur la procédure de reclassement qui s'impose à l'employeur.
<http://www.infoprudhommes.fr/node/13059#limites>
En ces temps d'emploi difficile, les CPH sont d'autant plus enclins à sanctionner les entreprises.

Par **davbet**, le **28/09/2016 à 13:15**

Merci ! J'ai lu avec attention l'article.
Bon, au final, tout ceci est très aléatoire, si je comprends bien. Je vais donc prendre le temps de la réflexion.

Par **morobar**, le **28/09/2016 à 14:18**

Mais non, ce n'est pas aléatoire.
Les tribunaux étudient les doléances que vous exposez et tranchent les griefs, mais ne s'intéressent pas aux controverses non soumises, même si vous pensez que cela va de soi.
Si vous contestez votre licenciement, c'est lui qui sera examiné. Si c'est la procédure de reclassement idem.
Mais votre ressentiment s'exprime en tentant d'imaginer un piège de procédure dans lequel va plonger l'employeur, pour vous permettre une vengeance. C'est cela qui est très aléatoire.
C'est donc plutôt vers la faute inexcusable qu'il faut se diriger, et c'est auprès de la CPAM qu'il convient d'exposer en quoi l'employeur a gravement fauté.
Vous avez évoqué un harcèlement. Je rappelle que le conseil des prudhommes est une instance civile, qui n'a donc pas compétence pour qualifier des faits relevant du pénal, hors le harcèlement c'est un délit relevant du code pénal.
Il va donc falloir envisager de mener une attaque sur 3 fronts simultanément :
* le civil donc CPH et TASS
* pénal
A ce stade l'aide d'un avocat ne sera pas inutile.

Par **davbet**, le **28/09/2016 à 16:58**

Oui, vous avez entièrement raison. Merci.