



## Apte avec aménagement de poste

Par **jojo4545**, le **17/08/2016** à **14:54**

Bonjour

Suite à une visite de reprise après un arrêt maladie, la médecine du travail a jugé apte avec restriction pas de port de charge.

Depuis j'ai trouvé un arrangement avec un collègue. Pendant ses congés, il y a eu une journée où je n'ai pas trouvé de solution donc pas fait une tâche (qui n'est pas pénalisante pour le reste du travail ou mon service).

Aujourd'hui, mon responsable me le reproche.

N'est-ce pas à l'employeur de s'assurer que je puisse effectuer mon travail en accord avec les restrictions de la médecine du travail ?

Mon responsable n'a pas apprécié l'arrêt maladie qui pour lui pose problème peut-il me licencier pour faute juste pour une tâche non effectuée ?

Merci

Par **morobar**, le **18/08/2016** à **07:40**

Bjr,

[citation]N'est-ce pas à l'employeur de s'assurer que je puisse effectuer mon travail en accord avec les restrictions de la médecine du travail ? [/citation]

Oui c'est en effet une obligation qu'il a intérêt à respecter s'il ne veut pas tomber dans la faute inexcusable et se bagarrer avec la CPAM.

[citation] peut-il me licencier pour faute juste pour une tâche non effectuée ? [/citation]

Si c'est un crétin, rien ne l'empêchera de prononcer un licenciement avec chèque ultérieur à prévoir.

Les préconisations du médecin du travail sont impératives.

Si l'employeur entend contester,

a) la réalité d'un arrêt de travail, il organise une contre-visite médicale dont le rapport sur la nécessité de l'arrêt (et non le motif thérapeutique) lui sera transmis ainsi qu'à la CPAM par le médecin ayant exercé le contrôle au domicile.

b) la possibilité de conserver le salarié, il doit organiser le cas échéant une procédure de licenciement en démontrant qu'il lui est impossible de reclasser le personnel en respectant les contraintes indiquées.

Par **jojo4545**, le **18/08/2016** à **09:24**

Bonjour

Merci pour votre réponse.