



Convocation à entretien préalable au licenciement pour inaptitude

Par **sherazade57**, le **28/05/2014** à **18:37**

Bonjour à tous,

J'ai eue 2 visites de reprise auprès de la médecine du travail après un accident de travail, à la 1ère visite le médecin m'a déclaré inapte 15 jours après j'ai eue une seconde visite de reprise (2/05/2014) et celle-ci m'a de nouveau déclaré inapte à tout poste dans mon entreprise.

A ce jour, mon employeur m'a envoyé un courrier par AR pour une convocation à entretien préalable au licenciement en m'expliquant les énonciations s'opposant à mon reclassement . Je ne comprends pas trop cette démarche, car pour moi l'employeur dispose d'un mois à compter de la déclaration d'inaptitude pour trouver un poste de reclassement et si à l'issue de ce délai, aucun poste n'a été trouvé ou si le salarié l'a refusé, l'employeur doit licencier le salarié ou reprendre le versement du salaire correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant son absence pour maladie (article L.1226-4 du Code du Travail).

Merci de vos réponses.

Cordialement

Par **moisse**, le **28/05/2014** à **18:51**

Bonjour,

Vous avez presque raison.

Le délai d'un mois n'interdit pas à l'employeur d'être plus rapide car c'est un délai maximum avant la reprise du versement de la rémunération, et non un délai d'attente obligatoire avant de lancer la procédure de licenciement.

Selon la situation que vous avez exposé, l'employeur respecte la procédure.
Sous réserve d'avoir réellement cherché un reclassement. On pose souvent la question comment reclasser un salarié inapte à tout poste dans l'entreprise.
Ma foi en cherchant ailleurs dans le cadre d'un même groupe, en envisageant une formation permettant de déboucher sur un poste différent, voire un travail à domicile...

Par **sherazade57**, le **28/05/2014** à **18:59**

mais suis je obligé de me présenter à cette convocation?

Par **moisse**, le **28/05/2014** à **20:00**

Bonsoir,
Cela fait 40 ans que je conseille aux salariés de TOUJOURS se présenter à un tel entretien BIEN accompagné.
En effet l'employeur doit énoncer devant un témoin qualifié les motifs qui conduisent à la rupture, et écouter les propos du salarié qui pourrait par exemple contester l'étude d'un reclassement, l'absence de toute recherche, offre de formation...
L'employeur sera tenu par les arguments avancés et enfermés dans ses motifs qui devra confirmer par écrit.

Par **sherazade57**, le **28/05/2014** à **20:04**

je vous remercie d'avoir pris le temps de me répondre!
je vous souhaite une bonne soirée.

Par **sherazade57**, le **28/05/2014** à **20:25**

en quoi consiste cette convocation et quelle sera la procédure ensuite? Les obligations de mon employeur au niveau administratif? Dois je m'attendre à nouveau à un délai d'attente?
Merci

Par **moisse**, le **29/05/2014** à **07:59**

Bonjour,
Il s'agit d'une convocation à l'entretien préalable à une mesure de licenciement envisagée.
Cet entretien doit obligatoirement être organisé par l'employeur, mais le salarié n'est effectivement pas obligé d'y assister.
Après l'entretien l'employeur notifie sa décision (ici un licenciement pour inaptitude), ce

licenciement prenant effet à la date de présentation de la lettre recommandée.

Par **sherazade57**, le **29/05/2014** à **10:35**

Bonjour,

le certificat de travail, solde de tout compte et attestation pôle emploi me seront-ils remis le jour de cette convocation? Et au niveau indemnités à quoi dois je m'attendre? Je serais libéré de mon employeur à quel moment? Je vous remercie d'avance

Par **moisse**, le **29/05/2014** à **17:33**

Non,

L'employeur est dans l'obligation d'attendre le délai de réflexion avant de notifier le licenciement.

Les documents seront disponibles dès la notification, l'employeur signalant en général cette disponibilité.

Comme vous n'êtes pas en mesure d'exécuter le préavis, vous serez libérée le jour de l'envoi de la lettre, qui date la décision.

Je vous laisse le soin de calculer vos indemnités, fonction de votre rémunération, convention collective, ancienneté, cause de l'inaptitude (suite accident du travail).

Par **sherazade57**, le **30/05/2014** à **20:09**

Bonsoir,

Puis je demander le remboursement de mes frais de déplacement suite à cet entretien? Et si je suis en prolongation d'accident du travail dois-je m'y rendre?

Merci.

Par **moisse**, le **31/05/2014** à **09:49**

Bonjour,

Il n'est pas normal que vous soyez en prolongation d'arrêt pour accident du travail.

Vous avez passé 2 visites avec une reprise du travail, cet arrêt ne peut donc être que de complaisance, au demeurant inutile.

Normalement le médecin du travail en signant le dernier avis d'inaptitude doit vous remettre un dossier à adresser à la CPAM en vue de percevoir une allocation d'attente pendant les fameux 30 jours avant la reprise de salaire en cas de procédure inachevée.

Je ne vois pas comment l'employeur va notifier le licenciement à un salarié en arrêt de travail suite accident, la réglementation ne le lui permet pas.

Donc vous pouvez attendre un bon moment.

Par **sherazade57**, le **31/05/2014** à **12:05**

Bonjour,

Oui le médecin du travail m'a effectivement remis en main propre le formulaire de demande d'indemnités pour incapacité temporaire mais comme je suis en litige avec mon employeur, il n'a toujours pas envoyé le volet qu'il doit remplir à la cpam.

C'est pourquoi mon médecin traitant m'a prolongé jusqu'à la veille de l'entretien.

Merci....

Par **sherazade57**, le **20/06/2014** à **18:18**

Bonjour,

Comment calculer mon solde de tout compte en sachant que je n'ai travaillé qu'1 mois et demi avant de me retrouver en accident de travail?

Merci d'avance pour vos réponses...

Cordialement