



Inaptitude définitive + grossesse que faire ?

Par **emilie93160**, le **14/02/2011** à **16:44**

Bonjour,

J'ai été déclaré inapte définitive en une visite à la médecine du travail le 23 décembre de l'année 2010 (pour "harcèlement moral" et sous les conseils du docteur de la médecine du travail).

Mon employeur avait donc un délais d'un mois pour me reclasser ou me licencier. J'ai en effet reçu une convocation le 28 janvier 2011 pour le 4 février (le délai d'un mois n'étant pas respecté, je me considère toujours comme salarié de l'entreprise).

Il se trouve que pendant ce mois de battement, je suis tombée enceinte, j'ai donc envoyé, comme convenu, ma déclaration de grossesse aux services concernés ainsi qu'à mon employeur le 28 janvier 2011.

Ma question est :

Puis-je malgré la déclaration d'inaptitude définitive toujours bénéficier de la protection de mon emploi et ainsi préserver mon poste du fait de ma grossesse ?

Merci et cordialement.

je précise que j'ai reçu un autre courrier de mon employeur précisant mon licenciement et l'incapacité de reclassement suite a mon "inaptitude".

merci de m'aider au plus vite car je suis sans ressources pour le coup depuis 1 mois et demis et je ne sais plus quoi faire

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **21:53**

Bonjour,

J'ai fait des recherches jurisprudentielles mais personnellement je n'ai rien trouvé...

Je pense que le licenciement est possible puisqu'il n'a pas de rapport avec l'état de grossesse et qu'il y a pour l'employeur impossibilité de maintenir le contrat de travail...

Ce qui n'empêche pas de contester le licenciement notamment si tous les efforts pour les tentatives de reclassement n'ont pas été réalisés...

L'employeur s'il n'a pas reclassée la salariée ou procédé à son licenciement dans le délai d'un mois doit reprendre le versement du salaire jusqu'à la réussite du reclassement ou la notification du licenciement...

Par **Cornil**, le **14/02/2011** à **23:31**

Bonsoir Emilie

PM: [citation]L'employeur s'il n'a pas reclassée la salariée ou procédé à son licenciement dans le délai d'un mois doit reprendre le versement du salaire jusqu'à la réussite du reclassement ou la notification du licenciement...

[/citation]

Oui bon , cela est limite hors sujet ou marginal puisque émilie précise:

[citation]je precise que j'ai reçu un autre courrier de mon employeur précisant mon licenciement et l'incapacité de reclassement suite a mon "inaptitude".

[/citation]

A ce titre, Emilie pourrait seulement prétendre à quelques jours de maintien de salaire entre le 24/01/2011 et la date de son licenciement.

Sur le sujet principal (maintien ou non du contrat du fait de l'état de grossesse) personnellement, je pense , contrairement à PM, que le licenciement doit être annulé car l'impossibilité de maintenir le contrat de travail n'est pas démontrée (en fait l'employeur prétend seulement à l'échec de recherches de reclassement supposées, ce qui est sensiblement différent) .

[citation]Article L1225-5 du CT

Le licenciement d'une salariée est annulé lorsque, dans un délai de quinze jours à compter de sa notification, l'intéressée envoie à son employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, un certificat médical justifiant qu'elle est enceinte.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le licenciement est prononcé pour une faute grave non liée à l'état de grossesse ou **par impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement.**

[/citation]

Par **P.M.**, le **14/02/2011** à **23:53**

Mais pour qui il se prend celui-là pour venir donner ce genre d'annotations sur mes contributions...

J'énonce des règles en répondant directement au sujet...

Et alors, même si c'est quelques jours de salaires, l'intéressée doit en faire cadeau à l'employeur...

D'autre part, l'internaute pensait : [citation](le délai d'un mois n'étant pas respecter je me considère toujours comme salarié de l'entreprise)....

[/citation]

Il est incapable de donner un avis ou d'argumenter sans citer les autres intervenants et se situer par rapport à eux, mais en fait, c'est parce qu'il a toujours envie de lancer des polémiques et que cela se termine en pugilat...

Quant à faire allusion ou citer des Jurisprudences, nenni...

Effectivement, c'est bien sur la base de l'art. 1255 du Code du Travail que je m'appuie et en faisant un parallèle avec un licenciement économique qui est possible même pour une salariée enceinte car là aussi "l'employeur prétend seulement à l'échec de recherches de reclassement supposées"...

Alors mieux vaudrait donner des démonstrations un peu plus solides...

Par **Cornil**, le **15/02/2011** à **23:09**

[citation]Mais pour qui il se prend celui-là pour venir donner ce genre d'annotations sur mes contributions...

[/citation]

Nouvelle démonstration de l'intolérance de PM qui ne supporte pas qu'un autre internaute lui réplique!

Déjà établi, passons...

Sur le fond, je prétends, moi, que "l'impossibilité de maintenir le contrat de travail", prévue par le CT, que je cite, moi, est une contrainte bien plus forte que la simple invocation, par exemple, de difficultés économiques invoquées par PM, et de même, qu'un avis d'inaptitude. Je suis de ceux qui pensent que la protection de la femme enceinte va au delà des motifs habituellement admis pour justifier un licenciement.

Mais si PM est d'avis contraire, je lui retourne son argument: qu'il fournisse une jurisprudence!

Par **P.M.**, le **16/02/2011** à **00:10**

Bonjour,

J'accepte qu'un internaute réplique mais d'une autre manière...

C'est bien sûr facile de retourner la demande quand on n'est pas capable de fournir des éléments concrets tout en prétendant, alors que moi je ne fais qu'émettre un avis...

On voit d'ailleurs comment lui-même fustige tout autre avis et érige une règle alors qu'il y a longtemps que la Cour de Cassation a décidé que si l'employeur ne pouvait se contenter d'indiquer pour une femme enceinte le seul motif du licenciement il pouvait y ajouter qu'il se trouvait dans l'impossibilité où il se trouve, pour un motif étranger à la grossesse de maintenir le contrat en le mentionnant dans la lettre de licenciement conformément à l'[art. L1232-6 du Code du Travail](#) et en respectant l'[art. L1225-4](#)

Par P.M., le 16/02/2011 à 08:45

Chère internaute,

Même si le fruit de mes recherches ne vont pas dans le sens que vous souhaiteriez, je vais tenter de vous informer réellement car moi je ne viens pas sur les forums essentiellement pour régler des comptes et répliquer à des réponses jugées erronées ou incomplètes ou pour servir un corporatisme dépassé, ce qui ne me paraît pas très constructif mais plutôt parasitaire...

Ce préambule pour dénoncer les méthodes par lesquelles mon contradicteur et accusateur permanent interpelle, invective dans le seul but de discréditer les autres puis ensuite l'agresseur essaie de se faire passer en victime pour des raisons que je laisse aux psychiatres le soin d'analyser...

Il s'autoproclame même en doctrinaire s'inventant une école de pensée mais il risque de se retrouver bien seul sans doute à nier l'évidence, comme il le fait toujours, allant même jusqu'à contester les décisions de la Cour de Cassation...

Comme je ne suis pas du genre à ne pas relever les défis et à renvoyer la balle, je vais fournir cette Jurisprudence et on pourra noter qu'en l'occurrence il est même reproché à l'employeur de ne pas avoir réagi assez vite en n'ayant pas licencié assez rapidement une femme enceinte déclarée inapte...

Il s'agit de l'[Arrêt 09-72012](#) qui indique d'une manière irréfutable :

[citation][s]**en application de l'article L. 1226-4 du code du travail, il incombe à l'employeur de reclasser le salarié dans le mois de sa déclaration d'inaptitude par le médecin du travail ou, à défaut, de le licencier[/s]**, et fait ressortir que la reprise par l'employeur du paiement des salaires à laquelle il est tenu en vertu du même texte en l'absence de reclassement ou de licenciement à l'expiration du délai d'un mois ne le dispense pas de l'obligation qui lui est faite de proposer un poste de reclassement, la cour d'appel qui a constaté que **[s]l'employeur s'était abstenu de reclasser la salariée, peu important que la salariée dût partir en congé de maternité peu de temps après, et ne l'avait pas licenciée[/s]**[/citation]

Par Cornil, le 16/02/2011 à 23:40

Bla bla bla!

Cet arrêt, favorable à la femme enceinte sur la question de l'inaptitude, concernant le maintien des salaires, est loin, mais très loin (c'est même l'inverse) de venir à l'appui de PM sur sa position de dénier à Emilie toute protection du fait de sa grossesse!

Je ne réplique pas comme d'hab. aux insultes et attaques personnelles.

Par P.M., le 16/02/2011 à 23:57

Bonjour,

Cela n'étonnera personne puisque je l'avais annoncé, il considère les Jurisprudences pour du bla bla bla et soutient qu'alors que la Cour de Cassation indique clairement que la situation de la femme enceinte n'empêche pas le licenciement en cas d'inaptitude ne contredit pas sa position et ne vient pas appuyer la mienne...

La question du maintien du salaire n'a rien à voir puisque l'Arrêt indique qu'au contraire l'employeur ne pouvait pas se contenter de le reprendre mais devait exercer les tentatives de reclassement ou en cas d'échec procéder au licenciement sans attendre la fin du congé de maternité...

Je ne commente même pas, son attitude, cela n'en vaut pas la peine puisque l'internaute qui sait lire appréciera où est la vérité...

Cela devient quand même de plus difficile de contribuer dans ces conditions à un forum et je m'interroge sur mes participations ultérieures face à tant de parasitage et de désinformation toujours du même...

Par **Cornil**, le **17/02/2011** à **23:12**

Bla bla bla, ceci s'adressait bien sûr aux commentaires de PM sur la jurisprudence, complètement étrangère au présent débat, tout le monde aura compris.

Bien évidemment l'employeur avant vouloir licencier pour inaptitude doit rechercher des solutions de reclassement, même pour une femme enceinte (Emilie n'est d'ailleurs pas en congé maternité, on confond tout!) . C'est bien le moins!

La question est : une déclaration de grossesse peut-elle suspendre la procédure de licenciement pour inaptitude.

Moi, je réponds: OUI! car on n'est pas alors dans le cas d'une "impossibilité de maintenir le contrat de travail"!

Le reste, sauf jurisprudence citée (mais pas celle-là) , ce n'est qu'une opinion différente de la mienne et c'est tout.

Mais moi je n'insulte pas mes contradicteurs.

Par **P.M.**, le **17/02/2011** à **23:36**

Bonjour,

La Jurisprudence citée est au contraire au coeur du sujet puisqu'elle traite de la possibilité de procéder au licenciement pour une femme enceinte déclarée inapte, ce que confirme la Cour de Cassation en reprochant à l'employeur justement de ne pas y avoir procédé...

Personne n'a dit que l'auteur du sujet était en congé maternité car bien sûr dans ce cas la notification du licenciement ne se poserait même pas...

Lui il répond que la déclaration de grossesse suspend la procédure de licenciement pour inaptitude et visiblement la Cour de Cassation répond NON, il suffit de relire l'Arrêt et notamment la ce qui motive la décision finale...

L'employeur avait d'ailleurs la même position que lui et il s'est fait condamner...

Mais bien sûr, c'est aux autres de fournir encore une autre Jurisprudence alors que celle-ci suffit largement car lui est au-dessus de ça, ses affirmations devraient suffir même quand l'argumentation est défailante...

Il n'insulte pas seulement ses contradicteurs, il les invective en permanence et d'ailleurs, je suis sûr qu'au fond de lui même avec cette Jurisprudence, il sait qu'il à tort (à moins qu'il soit incompetent) mais il n'arrivera pas à tromper les personnes qui s'intéressent un peu au Droit a fortiori pas les juristes...

C'est dommage qu'avec sa nouvelle signature, il n'ait pas modifié dans le même temps son attitude...

Par **Cornil**, le **18/02/2011** à **22:04**

charabia incompréhensible.

L'arrêt cité, concernant le maintien de salaire, ne répond pas au cas d'Emilie.

Je m'exprime plus sobrement et sans les insultes rituelles de PM.

Par **P.M.**, le **18/02/2011** à **23:00**

Bonjour,

L'arrêt concerne la maintien du contrat alors que l'employeur aurait dû licencier la salariée enceinte s'il ne pouvait pas la reclasser au lieu de reprendre le versement du salaire...

Il reconnaît lui-même ne rien comprendre à une décision de la Cour de Cassation d'une part et à une démonstration juridique pourtant claire et argumentée mais les internautes qui fréquentent ce forum savent que c'est habituel et que ses invectives ne peuvent pas cacher ses lacunes...

Par **Cornil**, le **19/02/2011** à **23:43**

Idem réponse précédente.

Je ne reconnais rien du tout par ailleurs sur mon incompréhension de cette décision, qui n'a rien à voir, mais rien, avec la situation d'Emilie.

Par **P.M.**, le **20/02/2011** à **00:30**

Bonjour,

Enfin, s'il tient à se décrédibiliser par lui-même et de fausses affirmations, on va le laisser faire tant qu'il remontera le sujet, un plus grand nombre d'internautes pourra le constater en lisant notamment les parties soulignées de l'Arrêt de la Cour de Cassation...

Par **Cornil**, le **20/02/2011** à **22:05**

Basta pour moi sur cet échange.

J'y ai dit tout ce que j'avais à y dire.

Et de toute façon, je m'en vais demain en voyage pour 2 semaines.

Par **P.M.**, le **21/02/2011** à **01:29**

Bonjour,

Il a tout dit ce qu'il avait à y dire car il ne voulait pas reconnaître une fois de plus l'évidence...
Mais ça se termine bien, il ne va plus être là pendant un temps toujours trop bref...