



Licenciement pour insuffisance professionnelle et faute

Par **fred078**, le **25/10/2011** à **16:14**

Bjr,

j'ai été licencié pour insuffisance professionnelle et faute.

je travaille dans la Sté depuis 5 ans sur une activité de relation clientèle au téléphone avec port d'un casque dans le domaine des sinistres dommages.

Depuis la fin de l'année 2009, je souffre de douleurs aux oreilles (acouphènes, trouble de l'écoute et de la concentration et intolérance à un niveau de Décibels).

Ne sachant pas que c'était le médecin du travail qui devait établir une fiche éventuelle d'inaptitude car c'est le seul médecin à décider une inaptitude, j'ai consulté des médecins externes et trop attendu pour consulter le médecin du travail.

En Mai 2011, éprouvant de plus en plus de difficultés à faire mon travail, j'ai demandé à voir le médecin du travail auprès de l'entreprise. A la suite de 2 examens médicaux, elle a émis un avis d'aptitude avec restrictions et réserves : je cite : "réduire et alterner de 50% l'activité téléphone en relation client avec l'activité sur dossier écrit". Je savais que c'était insuffisant mais je lui est indiqué qu'on verra comment mon état de santé évolue mais que cela serait très difficile pour moi.

Au 1er RDV : le médecin du travail a recommandé un changement de casque (problème audition). La société a changé le lendemain le casque.

Au 2ème RDV le 30/05/2011:l'entreprise a mis 17 jours avant d'appliquer la décision du médecin du travail. J'ai du faire une relance de l'employeur par mail le 15 juin.

Ayant de plus en plus de mal à faire mon travail au tél, la société envoie une lettre d'avertissement le 23 juin pour des manquements au RI. De Mai jusqu'au 31 aout, elles relèvent des erreurs sur les appels pris et sur certains dossiers sinistres ouverts par écrit. Elles notent également des manquements sur des absences à mon poste que j'ai expliqué par mes douleurs aux oreilles et la nécessité de me reposer plus que mes collègues qui eux n'ont pas de problèmes de santé. J'ai été victime de surveillance permanente, d'aucune

considération de l'employeur sur ma souffrance à mon travail alors même que le médecin avait porté à leur connaissance mon état de santé. Ce licenciement est je pense abusif car maintenir à son poste au téléphone un salarié victime d'acouphènes et d'hyperacousie est anormal. L'employeur ne pouvait ignorer mon état de santé dégradé et le fait que j'aurai beaucoup de mal à tenir mon poste en particulier vis à vis des clients au téléphone. Ne s'agit il pas d'un licenciement pour inaptitude et non insuffisance ?

Merci d'avance

Par **pat76**, le **25/10/2011** à **16:47**

Bonjour

Ce ne peut être un licenciement pour inaptitude si le médecin du travail n'a pas signé de certificat d'inaptitude à votre poste. Il vous a déclaré apte à votre poste avec des restrictions et que l'employeur a tardé la seconde fois à en tenir compte.

L'insuffisance professionnelle peut être un motif de licenciement non disciplinaire.

L'insuffisance professionnelle peut être fondée sur des éléments quantitatifs (faible rendement, erreurs et malfaçon dans le travail, etc..)

Par contre l'insuffisance professionnelle devra être prouvée par votre employeur;

Arrêt de la Chambre Sociale, de la Cour de Cassation en date du 10 octobre 2001, pourvoi n° 99-45929:

L'allégation d'insuffisance professionnelle doit reposer sur une base sérieuse, objective, circonstanciée et vérifiable.

Défaillance passagère - Les reproches liés à l'insuffisance professionnelles du salarié s'inscrivent dans la carrière de celui-ci. En conséquence, une défaillance passagère démentie par le passé professionnel du salarié ne peut pas constituer, en elle même, un motif pour licencier. Pour autant, le fait que le salarié ait donné satisfaction dans son travail pendant des années n'interdit pas le licenciement pour insuffisance professionnelle dès lors que la qualité de son travail s'est réellement dégradée.

Vous pouvez toujours engager une procédure de contestation du licenciement devant le Conseil des Prud'hommes, mais il n'y a aucune certitude que vous pourrez obtenir gain de cause. Il vous faudra argumenter sur les recommandations du médecin du travail qui ont été mal appliquées par votre employeur, tout du moins tardivement.

Vous étiez assisté par un conseiller pendant l'entretien préalable. Vous n'omettez pas de lui demander une copie de son rapport sur le déroulement de l'entretien préalable.

Vous auriez dû reprendre rendez-vous avec le médecin du travail quand vous n'étiez pas bien ou vous mettre en arrêt maladie.

Par **fred078**, le **25/10/2011** à **18:12**

l'avis médical était pour 3 mois et le médecin avait demandé à me revoir à l'issue des 3 mois.

Oui je pensais pouvoir revoir le médecin du travail fin AOÛT mais tout est allé très vite après et la société a tout fait pour se dispenser à me faire revoir le médecin. On note des erreurs qui sont directement imputables à mon état de santé (perte d'audition donc d'écoute des clients)

La dispense de travail a commencé le 01 septembre comme par hasard, 3 mois pile après la préconisation du médecin.

L'employeur a bien précisé le 17 juin que le contrat reprendra normalement à l'issue des 3 mois sans aucune précisions de réserves. J'ai malgré tout pris le téléphone entre le 31 mai et le 17 juin alors même qu'il était au courant de l'avis du médecin depuis le 01 JUIN

A noter que cet avis de 50/50 a été appliqué partiellement suivant les semaines.

Il me semble que l'employeur ne peut ignorer l'état de santé dans lequel je suis et aurait du avant de me licencier pour insuffisance professionnelle faire le point avec moi en entretien sur mes manquements, erreurs et avec de nouveau le médecin du travail. De cette manière, la procédure aurait été plus régulière.

Par **pat76**, le **25/10/2011** à **18:38**

Rebonjour

Vous pouvez déjà avisé le médecin du travail de ce qui c'est produit et ensuite contester le licenciement devant le conseil des prud'hommes, et indiquer un manquement de l'employeur en ce qui concerne son obligation de santé et de sécurité envers ses salariés.

Vous étiez assisté par un conseiller pendant l'entretien préalable.

A quelle date aviez-vous reçu la date de convocation à l'entretien préalable, à quelle date à eu lieu l'entretien préalable et quelle est la date d'envoi incrite sur l'enveloppe de la lettre de licenciement?

Qui vous a dispensé de travail le à compter du 1er septembre, votre employeur? Il l'a fait par écrit?

Vous aviez une autre date de visite médicale prévue pour fin août, vous aviez une convocation écrite de la médecine du travail avec une date de nouvelle visite?

Par **fred078**, le **25/10/2011** à **19:11**

ebonjour

Vous pouvez déjà avisé le médecin du travail de ce qui c'est produit et ensuite contester le licenciement devant le conseil des prud'hommes, et indiquer un manquement de l'employeur en ce qui concerne son obligation de santé et de sécurité envers ses salariés.

Vous étiez assisté par un conseiller pendant l'entretien préalable.

A quelle date aviez-vous reçu la date de convocation à l'entretien préalable ?
le 03 septembre par AR pour un RDV le 13 septembre pour l'entretien préalable

Quelle est la date d'envoi inscrite sur l'enveloppe de la lettre de licenciement? le 01 septembre 2011

Qui vous a dispensé de travail à compter du 1er septembre, votre employeur? il me "dispense de travail à partir du 01 septembre "

Vous aviez une autre date de visite médicale prévue pour fin août ? vous aviez une convocation écrite de la médecine du travail avec une date de nouvelle visite? pas de effective mais on devait se revoir fin Août , début septembre.

D'ailleurs, on s'est revu mais en septembre mais pendant ma période de dispense de travail donc elle ne peut prendre de décision pendant cette période