

## Licenciement, arrêt de travail & Convention collective...

Par **Ineptie**, le **03/11/2012** à **03:32**

Salut,

Je suis complètement désespérée, perdue au milieu de plusieurs arrêts et règles de droit ![smile31]

Et donc... Euh... SOS J'ai besoin de votre aide s'il vous plaît !

Dans mon cas pratique, un salarié est en arrêt à cause d'un souci de santé. Il est déclaré inapte à tout poste au sein de son entreprise (bon jusque là, ça va, je comprends assez bien[smile4]).

Là où je bloque c'est que la convention collective applicable prévoit que "la nécessité de remplacer un salarié malade peut entraîner le licenciement de ce dernier dès lors que son absence est supérieure à 10 mois."

Je ne sais plus quoi en penser ! D'un côté, je pense à l'arrêt du 7 décembre 2011 qui interdit la résiliation de plein droit du contrat de travail d'un salarié malade par une convention collective.

D'un autre côté, quand je consulte d'autres sources d'informations, il est souvent fait référence à des "périodes continues", des "mois consécutifs", "garantie d'emploi"...

Je dois avouer que je mélange tout...

Je ne parviens pas à comprendre si, dans cette espèce, il est plutôt question d'une résiliation de plein droit du contrat de travail ou il s'agit plutôt d'une clause de garantie d'emploi.

Si vous pouviez m'éclairer, ça serait super sympathique !

Merci d'avance en tout cas !!![smile3]

Par **Camille**, le **03/11/2012** à **12:12**

Bonjour,

C'est parce que vous mélangez plusieurs situations différentes, dans un domaine du droit qui n'est pas du tout simple.

Il y a deux cas.

Celui qui a été arrêté plus ou moins longtemps, dont l'arrêt de travail se termine/va se terminer/est terminé, mais dont l'état de santé (consolidé, donc) ne lui permet manifestement

plus d'occuper le poste qu'il occupait précédemment. Et pour lequel, toute tentative de le reclasser a échoué.

Celui qui est déjà en arrêt-maladie depuis un certain temps assez long (éventuellement par arrêts successifs), dont l'état de santé (non consolidé, donc) ne permet pas de penser à une reprise prochaine et durable, absence(s) qui perturbe(nt) gravement le fonctionnement de l'entreprise, perturbations qui nécessitent le remplacement durable (donc définitif) de ce salarié.

Bien évidemment, le licenciement ne se fera pas "aux torts du salarié" mais "du fait du salarié", ce qui n'est pas tout à fait pareil.

Et l'employeur aura grand intérêt à bien respecter la procédure s'il ne veut pas se retrouver aux Prud'hommes...

(qui aura déjà à faire la démonstration "cartésienne" que toutes ces conditions sont bien remplies...)

Et, bien entendu, à part ça, un employeur n'a évidemment pas le droit de vous licencier au [s]seul[/s] motif de votre état de santé, en arrêt maladie ou pas, ce qui serait le sens strict de "de plein droit". Une convention collective qui dirait ça serait nulle et non avenue.

Il "peut" vous licencier, mais sous certaines conditions très restrictives seulement et dans des circonstances bien précises.

Par **Ineptie**, le **04/11/2012** à **02:32**

Euh d'accord, j'ai encore un peu mal mais ça va déjà mieux ! Merci beaucoup !

Dans mon cas, je pense que c'est votre deuxième hypothèse qui s'applique étant donné que ça fait déjà plusieurs mois que le salarié est malade (perte de vue).

Donc si je comprends bien, la clause de la convention collective est ici valable (clause de garantie d'emploi) mais elle ne peut pas entraîner un licenciement de plein droit à la fin du délai de 10 mois. L'employeur va être obligé de respecter toute la procédure et de satisfaire à son obligation de reclassement (si jamais le salarié est déclaré apte au travail par son médecin traitant) ?

Dans mon espèce, je ne sais pas si le salarié est apte au travail... Je devrais formuler plusieurs hypothèses ?

Je ne parviens pas à comprendre si l'obligation de reclassement s'applique quand le salarié est à la fois déclaré inapte au poste et inapte au travail ?

Si jamais le salarié est définitivement déclaré inapte au travail (en plus d'inapte à son poste), j'imagine qu'il ne peut pas reprendre son activité et donc il ne peut pas passer la visite de reprise ? Mais il pourrait quand même passer la visite de pré-reprise ou pas ?

Merci beaucoup en tout cas pour votre aide !!!

Par **Camille**, le **04/11/2012** à **10:48**

Bonjour,

Non, c'est un peu plus compliqué que ça, dans le cas - très épineux - qui vous occupe. Vous ne pourrez pas appliquer la *"technique classique"* : ici, vous êtes toujours en arrêt maladie et il n'est pas prévu un retour dans un avenir proche. Vous devez donc considérer que votre état médical est encore en évolution et vous ne pouvez pas tirer de conclusions sur votre état définitif, ce qu'en jargon médical on appelle un "état consolidé".

Ce qu'on appelle un "état [s]consolidé[/s]", c'est quand votre médecin traitant vous dit *"Bon, ben, la médecine ne peut rien faire de mieux pour vous, je ne prévois donc aucune amélioration de votre état dans un avenir proche, ni aucune aggravation/rechute non plus, votre état est donc - au sens de la médecine – stabilisé = "consolidé", je vous signe une attestation de fin d'arrêt de travail (ou je ne renouvelle pas votre arrêt de travail)"*. (ce qui n'empêchera pas, dans un avenir plus ou moins éloigné, si votre état de santé se dégrade à nouveau pour les mêmes motifs médicaux, que votre médecin vous signe un "arrêt de travail de rechute").

C'est cet acte qui déclenche généralement les suites "légales" : procédure pour détermination éventuelle d'une rente d'invalidité ou pour statut d'handicapé, procédure de reprise du travail, celle que vous décrivez (mon cas n°1).

Alors que dans le cas qui vous occupe, on n'en est pas encore là et on part de l'idée qu'on n'y sera pas dans un avenir suffisamment proche. Donc, là, tenter de vous reclasser n'a pas de sens, puisque vous êtes toujours malade.

L'employeur devra donc, ici, faire la démonstration que votre absence (ou vos absences à répétition) perturbe(nt) gravement le fonctionnement de l'entreprise, malgré les mesures palliatives prises et qu'il est absolument impératif, pour la bonne santé de l'entreprise, que votre poste soit occupé durablement et définitivement par quelqu'un d'autre puisque, du fait de vos ennuis de santé, vous ne pouvez pas assumer normalement vos fonctions, puisqu'il n'est pas prévu une reprise (définitive) très prochaine. L'origine du problème est donc bien "de votre fait", mais pas "de votre faute". Nuance qu'il faut bien comprendre.

Autant dire tout de suite qu'il ne suffira pas à l'employeur d'affirmer "Nous considérons que bla, bla, bla".

Et que la procédure sera d'autant plus crédible que le poste occupé est un poste à responsabilités.

Pallier la carence d'un ouvrier spécialisé durablement défaillant pour cause de maladie semi-chronique est plus facile que pour un directeur commercial sur le flanc pour les mêmes motifs.

Une convention collective ne peut effectivement pas se substituer à la loi, elle peut seulement préciser un certain nombre de détails. Du genre, un licenciement pour ce motif ne pourra pas intervenir avant un certain délai, ou ne pourra intervenir que quand certaines conditions bien précises sont réunies, mais ça ne veut pas dire qu'il suffira de respecter ce délai ou ces conditions pour que ce soit le "boulevard" pour l'employeur.

Par **Ineptie**, le **04/11/2012** à **23:33**

Encore merci !!!

Si je comprends bien et si je résume (grossièrement) : Le salarié est déclaré inapte à tout poste au sein de l'entreprise par son médecin. Donc là ça laisserait supposer à priori que le licenciement pour inaptitude pourrait être envisageable (avec quand même toutes les conditions strictes à respecter pour l'employeur).

MAIS en l'espèce : La convention collective comprend une clause de garantie d'emploi. Elle est en principe favorable au salarié SAUF que l'employeur peut tout de même le licencier en cas de faute lourde, grave ; force majeure ; accord du salarié...

La situation objective de l'entreprise avec les perturbations et la nécessité d'un remplacement définitif pourrait elle-aussi déroger à cette clause de garantie d'emploi ?

Donc cette clause ne permet pas de faire bénéficier le salarié d'une véritable garantie d'emploi de 10 mois.(c'est mal dit mais c'est ça l'idée ?)

Par **Camille**, le **05/11/2012** à **07:30**

Bonjour,

[citation]Si je comprends bien et si je résume (grossièrement) : Le salarié est déclaré inapte à tout poste au sein de l'entreprise par son médecin. Donc là ça laisserait supposer à priori que le licenciement pour inaptitude pourrait être envisageable (avec quand même toutes les conditions strictes à respecter pour l'employeur).

[/citation]

Non non. Le médecin traitant déclare le salarié en arrêt de travail pour maladie ou en prolongation d'arrêt maladie pour une durée de x mois.

Si, par "médecin" vous parlez du médecin du travail, celui-ci n'a pas vu et ne verra pas le salarié dans un avenir plus ou moins proche.

(à mon humble avis, le cas ne pourrait - éventuellement - se produire que si l'employeur remettait en cause la décision du médecin traitant, mais il me semble que ce n'est pas la bonne procédure, dans ce cas précis).

Donc, l'inaptitude (supposée définitive) au sens de la situation dont vous parlez ne s'applique pas, selon moi.

[citation]MAIS en l'espèce : La convention collective comprend une clause de garantie d'emploi. [/citation]

C'est-à-dire ?

[citation]Donc cette clause ne permet pas de faire bénéficier le salarié d'une véritable garantie d'emploi de 10 mois[/citation]

Sans lire attentivement cette "clause", impossible de vous répondre.