Ce salarié a été en arrêt maladie pendant près de cinq ans. Il était atteint de nombreuses maladies aussi graves les unes que les autres et a été opéré à de nombreuses reprises.

Avant son arrêt maladie, il était en invalidité catégorie 1 mais il travaillait à temps complet.

Pendant son arrêt maladie, il a été placé en catégorie 2 puis de nouveau en catégorie 1 en mai 2023.

En septembre 2023, il a passé une visite de pré-reprise à la suite de laquelle le médecin du travail préconise une reprise du travail à mi-temps.

L'employeur a répondu qu'il n'avait pas de poste à mi-temps disponible.

Son arrêt maladie a pris fin le 2 octobre 2023.

Bizarrement, lors de la visite de reprise, le médecin n'a constaté aucune inaptitude, même partielle.

L'AIST43 l'a inscrit dans la cellule de maintien dans l'emploi. Il a eu RDV le 1 décembre avec la coordinatrice de la cellule et le 6 décembre avec un médecin de l'AIST43.

Il a repris le travail en horaires de journée pendant quelques jours pour sa remise à niveau et sa formation à son poste travail (en cinq ans, l'usine a beaucoup changé). Après cela, il a repris en horaires postés en 2X8 ce qui ne convient pas du tout au salarié car c’est un rythme de travail épuisant.

FO est intervenu pour que l’employeur propose un poste en horaire de journée au regard de la situation de santé du salarié. Refus catégorique de la direction.

Ce qui devait arriver arriva.

Le 4 décembre 2023, soit deux mois après sa reprise, il est de nouveau en arrêt maladie jusqu’au 12 mars 2024.

Le 13 mars 2024, il est déclaré inapte avec aptitude à un autre poste.

L’avis précise : « inapte au poste d’opérateur commande numérique 3X8.

Pas de travail en horaires postés, pas de travail à charge physique moyenne, pas de travail en hauteur.

Un poste en journée à temps partiel (mi-temps) répondant aux restrictions pourrait convenir, par exemple poste de type administratif. »

Lors de la réunion du CSE du 16 avril 2024, l’employeur affirme qu’aucun poste disponible compatible avec l’état de santé du salarié ne peut être identifié.

FO a demandé si des recherches ont été faites avec des organismes comme l’AIST. Réponse de la direction : oui par téléphone. Aucun nom des organismes contactés n’est mentionné.

Est-ce que d’autres services de l’entreprise ont été contactés ? Réponse de la direction : cela a été évoqué en comité de direction.

Pourrait-il travailler en métrologie ? Réponse de la direction : refus de créer un poste.

Peut-il passer un CACES 3 pour remplacer un cariste intérimaire ? Réponse de la direction : le poste nécessite des mouvements qu’il n’est pas médicalement apte à faire !!!

Finalement le salarié sera licencié pour inaptitude.

Un dossier prud’hommes est monté pour contester le licenciement et démontrer l’absence de recherches de reclassement.

Depuis avril 2024 trois autres salariés de l’entreprise ont été déclaré inapte avec aptitude à un autre poste. Ces trois salariés ont tous plus de 50 ans. Et pour ces trois cas l’employeur a trouvé des solutions de reclassement interne.