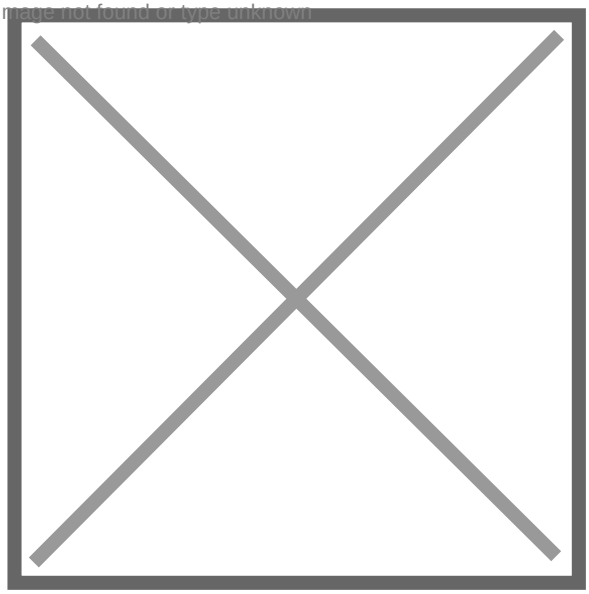
Image not found or type unknown



Licenciement pour inaptitude + arrêt de travail

Par **Olympe13**, le **29/04/2013** à **05:48**

Bonjour,

URGENT !!![smile17]

En arrêt jusqu'au 3 mai 2013

[s]Voici mon cas :[/s]

Accident du travail en 2008,consolidé avec rente en 2010.

Pas de reprise de travail entre temps, je suis restée en arrêt, puisque :

Cancer en 2010, qui aboutit en 2013 à une mise en invalidité catégorie 2 par le médecin conseil.

Déclarée inapte à mon poste et à tous postes par le médecin du travail le 02 avril 2013.

J'attends la procédure de licenciement (non professionnelle ?) de mon employeur !

En attendant,mon médecin traitant continue la prolongation de mon arrêt de travail (celui initial pour le cancer) que j'envoi uniquement à mon employeur et pas à la sécurité sociale(vu que j'ai reçu une pension d'invalidité pour cette pathologie).

[s]Mes questions sont :[/s]

Est-ce que je dois envoyer l'exemplaire de ma prolongation à la sécurité sociale ? Oui ou non et pourquoi ?

Dois-je continuer à faire un arrêt de travail (de prolongation ou initial pour une autre pathologie) pendant la procédure de licenciement pour inaptitude ? Oui ou non et pourquoi ?

Comment doit se dérouler la procédure de licenciement dans mon cas ? (préavis, rémunération, reclassement,etc...)

Je bénéficie également d'une prévoyance employeur, qui m'a complété mes indemnités journalières dans un premier temps et maintenant compléte ma pension d'invalidité !

Après mon licenciement ai-je encore le droit à la prévoyance employeur ? Oui ou non ? Et pour combien de temps ?

Désolée pour la longueur du texte [smile28]

Merci pour vos réponses, qui je l'espère me seront d'une grande aide ![smile3]

Par **moisse**, le **29/04/2013** à **15:53**

[citation]Est-ce que je dois envoyer l'exemplaire de ma prolongation à la sécurité sociale ? Oui ou non et pourquoi ?
[/citation]
Oui parceque c'est comme le pari de Pascal. Qui peut le plus peut le moins. Si l'envoi s'avère inutile vous n'aurez rien perdu.
Au contraire si c'est une obligation, vous ne perdez aucun droit éventuel.
[citation]Dois-je continuer à faire un arrêt de travail (de prolongation ou initial pour une autre pathologie) pendant la procédure de licenciement pour inaptitude ? Oui ou non et pourquoi ?
[/citation]
Même chose que ci-dessus.
J'ignore quelles sont les conditions de garantie de votre organisme de prévoyance. Tant que ce marche ainsi, il est urgent de ne rien modifier.
[citation]Comment doit se dérouler la procédure de licenciement dans mon cas ? (préavis, rémunération, reclassement,etc...)
[/citation]
Les arrêts de travail ne sont pas consécutifs à un accident, mais à la maladie.
Le médecin du travail ne peut vous délivrer d'avis d'(in)aptitude que si vous avez repris le travail. Autrement il s'agit d'un avis dans le cadre d'une pré-reprise.
Lors de la reprise effective, l'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour organiser cette visite de reprise, souvent complétée par une seconde visite dans les 15 jours suivants.
Après avis d'inaptitude définitif il doit tenter d'opérer un reclassement dans l'entreprise mais aussi dans l'ensemble du groupe dont il ferait partie.
Puis le cas échéant mettre en oeuvre une procédure de licenciement.
Pour se faire le licenciement doit être prononcé dans les 30 jours de l'avis d'inaptitude, faute de quoi cet employeur doit reprendre le versement du salaire.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Le préavis n'étant pas travaillé il ne sera pas payé.
Mais cette affaire peut faire l'objet d'une controverse.
En effet l'absence de reprise du travail après consolidation n'a pas permis à l'employeur de vérifier l'aptitude. Il devrait donc considérer qu'au pire, le licenciement prononcé devrait obéir à la procédure concernant un licenciement à la suite d'un accident du travail.
Cela porte sur le paiement du préavis non éxécuté.

Par **Olympe13**, le **30/04/2013** à **07:08**

Merci Moisse pour vos précisions.[smile3]

A ce jour, la prévoyance employeur compléte ma pension d'invalidité, mise en place en février 2013, après 4 ans 1/2 d'arrêt de travail. (2 ans en accident du travail et presque 2 ans 1/2 pour cancer). Je n'ai plus d'indemnités journaliéres, car j'envoie mes arrêts uniquement à mon employeur ... mais comme vous me le citez dans votre réponse, je vais les envoyer à la sécutité sociale, on verra bien !

Inaptitude prononcée par le médecin du travail après 2 visites espacées de 15 jours le 02 avril 2013(le jour de la visite je n'étais pas en arrêt de travail, il a été prolongé le 03 avril jusqu'au 3 mai)

Concernant la procédure de licenciement, pour le moment je n'ai aucune nouvelle de mon employeur.

[s]Question :[/s]

Si je prolonge mon arrêt de travail jusqu'au 03 juin 2013, mon employeur pensera que la sécurité sociale me verse des indemnités journalières (ce qui n'est pas le cas) ... donc reprendra t-il quand même le versement de mon salaire ?

Merci d'avance pour vos réponses ![smile4]

Par **moisse**, le **30/04/2013** à **08:35**

Tout d'abord il convient de vérifier si l'inaptitude prononcée par le MduT peut être imputée en tout ou partie à votre accident du travail.
Ensuite la reprise du versement du salaire va s'imposer à l'employeur au bout de 30 jours.
Ce qui pourrait être remis en cause est la position de la prévoyance qui pourrait suspendre ses versements.

Par **Olympe13**, le **01/05/2013** à **03:10**

Merci Moisse pour votre réponse ...[smile4]

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Mais j'ai encore besoin de vos conseils

J'ai reçu le 30 avril 2013, une lettre recommandée de mon employeur, me proposant un poste de reclassement ,poste différent du mien, hors région, pour lequel il me propose une période probatoire de 3 mois après avis d'aptitude du MduT (qui m'a déclaré inapte à mon poste et à tous postes le 02 avril 2013).

Dans cette lettre mon employeur me demande de lui faire connaitre ma décision au plus tard le 03 mai 2013 (cela fera 1 mois depuis la mise en inaptitude définitive le 02 avril 2013).

[s]Questions[/s] :

Y a t-il un piège ?

Je souhaite refuser le reclassement, quelle procédure dois-je suivre (au mieux pour moi ?

Dois-je donner ma réponse au plus tard le 03 mai 2013, comme il me le demande !?

Merci pour votre précieuse aide ![smile3]

Par **moisse**, le **01/05/2013** à **08:29**

Bonjour,
A priori il n'y a aucun piège, l'employeur a une obligation de moyen pour tenter de procéder à votre reclassement.
Vous n'êtes pas dans l'obligation d'accepter ce reclassement et cela ne constitue en rien une faute.
A réception de votre réponse négative il entamera, je pense, la procédure de licenciement.

Par **Olympe13**, le **16/05/2013** à **17:07**

Bonjour,

Je reprends la "conversation" concernant mon cas exposé ci dessus !

J'ai donc refusé, le reclassement pour cause de santé.
Mon employeur m'a renvoyé une lettre pour impossibilité de reclassement.

Le 14 mai 2013 (hospitalisée), je n'ai pu réceptionner une lettre recommandée de mon employeur que le 15 mai 2013 (fin d'après-midi).

Cette lettre concerne mon entretien préalable date du rendez-vous le 21 mai 2013 ... sur un autre site que mon lieu de travail et m'informant de la possibilité d'être assistée par une

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

personne de mon choix appartenant obligatoirement au personnel de l'entreprise.

Je trouve le délai un peu court (lundi de pentecote) pour m'organiser. Je ne connais pas les délégués du personnel.

Questions :

Comment dois-je informer mon employeur pour désigner une personne du personnel pour m'assister à cet entretien ?

Merci pour vos réponses !

CORDIALEMENT

Par **moisse**, le **16/05/2013** à **18:35**

Cette obligation d'information n'existe pas sauf lorsque l'assistant est un conseiller du salarié, donc un tiers au personnel de l'entreprise.
Vous vous présentez avec le membre du personnel de votre choix.
L'usage est de choisir un élu qui, bénéficiant d'une protection, est à même de resister aux pressions éventuelles de l'employeur.
Votre employeur est un peu téméraire, il a visé vraiment juste pour le délai (5 jours aouvrables commançant le lendemain de la première présentation).

Par **Olympe13**, le **31/05/2013** à **00:12**

Bonjour,

Suite à l'entretien préalable de licenciement, j'ai reçu (le 30 mai)ma lettre de licenciement pour "cause réelle et sérieuse".

Questions :

Pourquoi licenciement pour "cause réelle et sérieuse" et non pas licenciement pour inaptitude ?

Les indemnités de licenciement sont-elles les mêmes ?

Merci pour votre aide !

CORDIALEMENT

Par **moisse**, le **31/05/2013** à **08:31**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

C'est du flan tout cela.
L'inaptitude est une cause réelle et sérieuse.
L'employeur prononce un licenciement pour les motifs qu'il doit exprimer dans sa lettre.
Cette lettre va l'enfermer
Alors écrire "pour un motif réel et sérieux" sans développer le motif c'est s'exposer à coup sur à une requalification judiciaire d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés