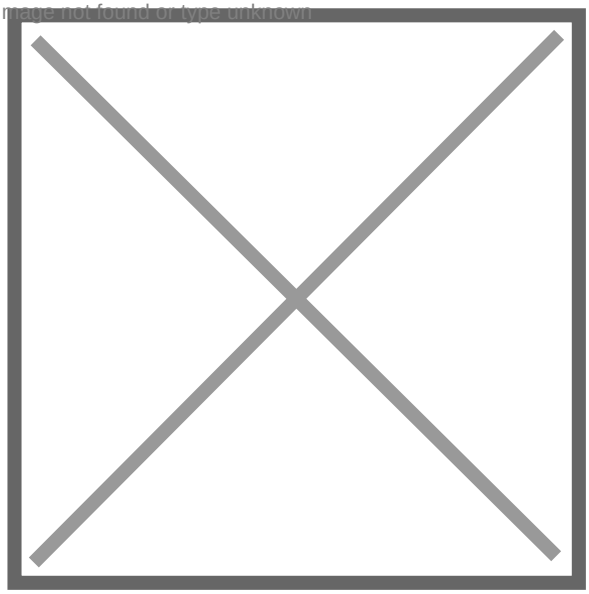
Image not found or type unknown



Invalidité inaptitude et contrat de travail

Par **babe95**, le **25/10/2018** à **15:39**

Bonjour
J'ai eu ce matin(25/10) une visite à la médecine du travail qui m'a déclarée inapte en indiquant "l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi".
J'ai compris que l'employeur n'avait d'autre possibilité que de me licencier. Je suis salariée unique il n'y a pas d'autre poste dans l'entreprise.
Que dois-je faire en attendant le licenciement ? dois-je fournir un arret de travail de prolongation à compter de ce jour ou initial à compter de demain ? je précise que je suis en invalidité 2 depuis le 01/10/18.
Merci de votre réponse
cordialement

Par **morobar**, le **26/10/2018** à **08:06**

Bonjour,
Avez-vous passé une visite dans le cadre habituel de la surveillance des salariés, ou une visite de reprise après un arrêt de travail ?
Dans le second cas, cette visite fait suite à la consolidation de votre état, et il n'y a aucune raison de considérer une rechute brutale ou une nouvelle affection.
Vous êtes classé en invalidité n° 2 et recevrez donc la pension correspondante (50% de la moyenne du salaire annuel des 10 dernières années) et ne pouvez pas cumuler cette pension avec des IJSS.

Par **babe95**, le **26/10/2018** à **10:13**

bonjour
Merci pour votre réponse. J'ai passé une visite de reprise le 01/10. l'étude de poste a été effectuée le 22/10 car pas de possibilité du médecin du travail avant...et hier 2ème visite avec avis d'inaptitude.
Ma question concerne ma relation actuelle avec mon employeur car si j'ai bien compris je ne peux pas travailler sur ce poste (et il n'y en a pas d'autre) mais mon contrat n'est plus suspendu. Dois je me manifester auprès de lui ou attendre le licenciement ? Je ne voudrais pas commettre d'erreur vis à vis de mon employeur car à la base cette situation n'est pas facile à vivre.
cordialement

Par **morobar**, le **26/10/2018** à **10:57**

Bonjour,
La durée que je présume de votre arrêt (supérieur à 3 mois) imposait une pré-visite de reprise, initiative que vous avez semble-t-il-il négligé.
ceci étant, vous ne pouvez pas travailler, et votre employeur dispose d'un délai de 30 jours pour prendre et vous notifier sa décision.
Au dela de ce délai il doit reprendre le versement du salaire.
En attendant vous percevez 50% de votre rémunération au titre de l'invalidité.
Vous pourrez en cas de licenciement vous inscrire à Pole-emploi, mais en faisant attention car le versement de l'ARE a un impact dur les indemnités versées au titre du handicap.

Par **babe95**, le **06/11/2018** à **23:00**

bonsoir morobar et merci pour votre réponse,
Je n'ai aucune nouvelle de mon employeur depuis le 25/10 date de la 2ème visite de reprise.
Je pense que rien ne sera fait avant le délai de 15 jours, délai de recours me semble-t-il.
Après le licenciement l'inscription a pole emploi est elle obligatoire ? je pense qu'effectivement l'indemnisation pole emploi se substitue à la prévoyance et la pension d'invalidité pour partie. Pouvez vous me répondre ? merci.
Bien cordialement

Par **morobar**, le **07/11/2018** à **09:14**

L'employeur est obligé de mener une enquête de reclassement.
C'est le législateur qui en a décidé ainsi, même pour les salariés irreclassables.
L'employeur dispose d'un mois pour prendre sa décision et le cas échéant licencier le salarié, lequel n'est pas rémunéré pendant ce temps sauf par une indemnité spéciale versée par la CPAM en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

L'inscription à Pole emploi n'est jamais obligatoire, mais c'est préférable pour conserver l'acquisition de droit à pension de retraite et la couverture sociale.
L'ARE (chomage) ne se substitue pas à la pension d'invalidité, pas plus qu'à la prévoyance.

Par **babe95**, le **03/12/2018** à **15:15**

Bonjour,
Mon entretien préalable a licenciement a eu lieu le 13/11/2018 et j'ai reçu ma lettre de licenciement pour inaptitude le 24/11/2018. Je n'ai pas encore reçu mon solde de tout compte et les documents de fin de contrat. Mon employeur a indiqué dans la lettre de licenciement qu'ils me seraient adressés par voie postale. Je suis donc dans l'attente....
Je souhaitais avoir votre avis sur le délai à respecter entre la convocation et l'entretien préalable. J'ai compris que ce délai est de 5 jours ouvrables minimum entre la 1ère présentation de la lettre et le jour de l'entretien. J'ai reçu la lettre le 07/11 (datée du 06/11) pour un entretien le 13/11/18. Il me semble qu'il n'y a donc que 4 jours ouvrables: 8-9-10-12/11. Qu'en pensez-vous ?
Merci pour votre réponse
bien cordialement

Par **morobar**, le **03/12/2018** à **15:36**

Bonjour,
C'est bien le cas.
Mais cela ne rend pas le licenciement nul, c'est une erreur de procédure qui permet d'obtenir, le cas échéant une indemnisation maximum d'un mois de salaire.
C'est une erreur que l'on rencontre souvent lors des licenciements pour inaptitude. Les employeurs mettent en œuvre la procédure au plus vite car pendant ce temps le salarié reste sans ressource, ni salaire ni indemnité S.S.

Par **babe95**, le **04/12/2018** à **11:26**

bonjour morobar
Mon employeur est avocat ! Il est effectivement pressé de licencier puisqu'il ne veut pas dépasser le délai d'un mois à partir de la visite médecine du travail mais n'est pas pressé pour la délivrance des documents de fin de contrat et le solde de tout compte... je n'ai pas reçu à ce jour le solde des ij de la prévoyance sur le mois de septembre. Ca commence à etre long et je pense faire un courrier RAR si je n'ai rien d'ici la fin de la semaine (le 08/11). j'ai reçu la lettre de licenciement le 24.11.2018.

Par **morobar**, le **04/12/2018** à **11:38**

Les documents en question sont quérables, il faut donc aller les chercher sur votre lieu de

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

travail.
Mais effectivement mieux vaut téléphoner avant pour savoir s'ils sont bien disponibles.
Pour ce qui est du complément Prévoyance, du temps de mon activité les sommes ne passaient pas par l'employeur.

Par **babe95**, le **04/12/2018** à **11:58**

Il m'a été indiqué dans le courrier de licenciement que les documents me seraient adressés par la poste. Donc je pense effectivement, à défaut de réception d'ici la fin de semaine, les demander par LRAR. Nos relations sont difficiles puisque j'ai reçu trois avertissements pendant mon arrêt maladie, ce qui évidemment ne m'a pas aidée à me soigner correctement.Merci de vos réponses. Cordialement

Par **morobar**, le **04/12/2018** à **16:18**

Pour un avocat votre employeur ne parait pas au top des procédures.
EN effet de tels avertissements sans procédures constituent des remontrances n'ayant aucune portée sur la rémunération pas plus que la pérennité de l'emploi.
La durée de vie de ces avertissements est faible, 2 mois.
Avisez-le saisir le conseil des prudhommes en formation de référé pour délivrance de la documentation sous astreinte.
Vous précisez que vous demanderez aux juges du référé de se réserver la liquidation de l'astreinte, dans ce cas ils ont tendance à confirmer le chiffre indiqué plutôt que de laisser tomber ou de ramener l'astreinte à une somme dérisoire.

Par **babe95**, le **05/12/2018** à **00:02**

Je fais un mail "gentil" demain et on verra la suite.
Je n'ai pas l'intention de saisir le conseil de prud'hommes aujourd'hui mais si les choses traînent je reconsidèrerai ma position.
Cordialement

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés