



Déclaration d'inaptitude et IJ cpam

Par **cheyenne87**, le **15/09/2014 à 16:59**

Bonjour à tous, je vien sici pour chercher des conseils car je n'en peux plus de faire balader d'un coté et de l'autre. Voici ma situation :

Je suis en arret maladie pour depression depuis le 28/06 , suite a une énième altercation avec ma supérieure hierarchique . Début juillet, j'ai demandé de mon propre chef une visite à la medecine du travail pour lui faire constater mon état (dépression avérée, perte de poids, phobie de mon entreprise). Elle m'a redirigé vers une psychiatre qui a établi le même diagnostic. J'ai revu la medecin du travail le 22/08 pour la visite de reprise (apres en avoir informé mon employeur) . A cette date , elle m'a declarée inapte temporairement et m'a donné rendez vous le 8/09 pour déclarer l'inaptitude définitive . J'ai donc été en arret maladie jusqu'au 21/08 et remis en arret maladie par mon medecin du 23/08 au 8/09 inclus . Lors de ma visite du 8/09 , j'ai précisé au medecin du travail que je me faisais hospitalisé le lendemain pour me faire arracher 23 dents et qua mon medecin m'avait remise en arret du 8/09 inclus au 8/10 inclus. Il m'a alors dis que toute la procédure était caduque et qu'il fallait tout recommencer à zéro apres le 8/10 pour refaire les 2 visites à 15j d'intervalles . Entre temps, j'ai ete convoquée chez le medecin conseil de la cpam qui m'a dit qu'elle n'accepterait plus les ij apres le 8/10 vu que j'allais etre declarée inapte .

Comment puis-je me sortir de ce borbier, e demande juste à etre licenciée le plus vite possible et passer à autre chose. Puis etre en maladie entre les 2 rendez vous (en excluant les 2 dates) ? puis je me remettre en maladie apres la prononciation d'inaptitude definitive car la medecine du travail me dit que je ne peux pas et que mon employeur pourrait contester le licenciement alors que la cpam me dit oui oui pas de probleme. Je suis perdue et je ne veux pas perdre mes chances de tout faire correctement car mon employeur est un requin et il ne me ratera pas.

En vous remerciant par avance, cordialement

Par **moisse**, le **15/09/2014** à **18:42**

Bonsoir,

Effectivement vos procédés inhabituels ont eu pour effet de fausser complètement la procédure.

[citation]Début juillet, j'ai demandé de mon propre chef une visite à la medecine du travail pour lui faire constater mon état [/citation]

En début d'arrêt de travail cette visite est inopportune et ne sert à rien. Le médecin du travail se prononce sur l'aptitude ou non, n'émet aucun diagnostic.

[citation]J'ai revu la medecin du travail le 22/08 pour la visite de reprise (apres en avoir informé mon employeur) [/citation]

Je ne comprends rien. Vous prévenez simplement votre employeur de votre reprise, c'est à lui d'organiser la visite de reprise.

Si cette visite a lieu durant votre arrêt, donc avant votre reprise, elle est irrégulière car une pré-reprise ne se justifie qu'au bout de 3 mois d'arrêt.

Si cette visite a eu lieu après votre reprise, l'inaptitude au poste délivrée par le MDT devait être confirmée sous quinzaine, et votre médecin traitant ne devait pas vous délivrer un nouvel arrêt (surtout d'un mois)après vous avoir consolidé pour la même pathologie.

Vous deviez simplement rester chez vous entre le 22/08 et le 08/09.

Votre dernier arrêt est relatif à une intervention dentaire, et du coup la CPAM vous considère consolidée pour les 2 pathologies successives.

Le médecin du travail était donc en mesure de se prononcer sur l'aptitude au poste de travail et de confirmer le cas échéant l'inaptitude définitive lors de votre seconde visite survenue le 08/09

D'ailleurs je ne comprends pas que le médecin du travail ne se soit pas prononcé.

Enfin il est toujours possible d'enchaîner une dernière visite de reprise, même avec plus de 2 semaines d'écart, si cet écart reste "limité" et justifiable, ce qui est le cas (votre hospitalisation).

Le soucis est que tout le monde, MDT et employeur vont vouloir se couvrir et recommencer la procédure par précaution.

Vous risquez donc de rester sans rémunération quelques jours, même si un recours ultérieur pourrait obliger l'employeur à prendre en charge celle-ci.