Image not found or type unknown

Comment peux-t-on prouver qu’une salariée ment pour se faire déclarer inapte ?

Par **CL**, le **03/04/2019** à **23:08**

, Bonjour,

je suis propriétaire d’un salon de Coiffure.

j’ai une salariée qui fait partie de mon entreprise depuis un peu plus d’un an , je lui ai payé de nombreuses formations afin qu’elle se perfectionne malgré qu’elle est été embauchée comme qualifiée.

Suite à différents mécontentements de ma clientèle , courriers des clients et autres avis négatifs, je lui ai remis un courrier par lequel il fallait qu’elle soit plus Rigoureuse (pas un avertissement juste un rappel) .

sans compter la zizanie qu’elle a mise auprès de l’equipe Qui est composée de 4 autres salariées.

arrivée à 1 an dans l’entreprise En décembre , elle s’est mise en arrêt .

apres un rdv téléphonique en janvier dans lequel elle m’explique qu’elle Fait un burn out suite à son passé en Brevet professionnel (elle a 24 ans et son brevet date d’environ 7ans) , et qu’elle compte revenir , que ça n’a rien à voir avec mon entreprise (conversation enregistrée)

je lui dit que comme sa progression est difficile et qu’elle ne fait pas l’unanimité Auprès de la clientèle ni de L’equipe, et pour lui laisser le temps de se remettre je lui propose une rupture conventionnelle.

Après avoir attendue plus de 30 jours d’arret de Travail (pendant lequel j’ai maintenu son salaire comme le veux la loi a partir d’un An d’ancienneté) , sans nouvelle de sa part avec juste des arrêts de travail « jetés » dans la boîte aux lettres sans même une enveloppe , elle me renvoi un message en me disant qu’elle voulait un rdv pour la rupture conventionnelle, et bien oui le maintient de salaire est fini ! Nous sommes fin Mars ...

J’ai pas répondu dans un premier temps et après plus de 10 sms et appels j’ai fini par lui dire que ma proposition n’etait plus d’actuAlité.

elle m’a donc remis un arrêt de travail et aujourd’hui la médecine du travail m’appel Pour me dire qu’ils allait la déclarer inapte .

Donc en fait vu que je n’accepte Pas la rupture conventionnelle, elle se fait déclarer inapte pour ne pas démissionner .

J’aimerai savoir si il y a une contre expertise qui peut être faite ? Si les sms et conversation enregistrée peuvent servir de preuve pour montrer sa mauvaise fois ?

Désolée c’est Un peu long ..

merci de vos réponses

Par **miyako**, le **06/04/2019** à **10:04**

Bonjour,

Vous pouvez contester l'inaptitude en référé urgence devant Le CPH .Le CPH demandera au médecin inspecteur ou à défault à un autre MDT de statuer à nouveau.Mais c'est vraiment une perte de temps et d'énergie,vu l'ancienneté de votre coiffeuse .

Votre salariée ayant moins de 2 ans d'ancienneté,l'indemnité licenciement pour inaptitude non professionnelle(maladie) n'est pas très élevée ; financièrement parlant ,ce serait mieux pour vous de licencier pour inaptitude;surtout si la salariée pertube gravement le bon fonctionnement de votre salon de coiffure.Demandez à votre service de paye de vous faire une simulation,ils peuvent le faire très rapidement.**L'indemnité est très faible.**

Amicalement vôtre

Suji KENZO

Par **P.M.**, le **06/04/2019** à **11:46**

Bonjour,

La salariée n'a pas pu se mettre en maladie puisque c'est le médecin traitant qui peut prescrire un arrêt-maladie si son état de santé le justifie...

Une conversation téléphonique enregistrée à l'insu de l'interlocuteur n'a aucune valeur juridique au moins en matière civile en revanche un sms peut être produit...

Ce n'est pas la salariée qui se fait déclarer inapte mais le Médecin du Travail qui en prend la décision...

Nous ignorons si le caractère professionnel pourrait être retenu mais **libre à vous de contester la décision d'inaptitude devant le Conseil de Prud'Hommes** suivant les dispositions de l'art. L4624-8 du Code du Travail...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **CL**, le **07/04/2019** à **17:06**

Merci pour vos réponses .
J’attend effectivement la simulation de ma gestionnaire de paie pour connaître le montant de l’indemnité.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés