



PREAVIS POUR UN SALARIE EN MALADIE

Par **Pam**, le **20/08/2015** à **14:13**

Bonjour

Un salarié licencié en date du 20 avec un arrêt maladie non professionnelle qui court jusqu'au 30 ne peut pas dans la logique exécuter son préavis.

Si celui-ci ne prolonge pas son arrêt peut-il exécuter son mois de préavis à compter du 1er septembre?

S'il prolonge son arrêt l'entreprise doit-elle lui payer son mois de préavis?

Merci

Par **P.M.**, le **20/08/2015** à **15:01**

Bonjour,

Il est difficile de vous répondre puisque vous n'indiquez pas sur quel mois est la notification du licenciement et l'arrêt maladie mais en admettant que ce soit en août, sachant que ce n'est pas le salarié qui le prolonge mais le médecin traitant, il devrait, si ce n'est pas le cas, effectuer le reste du préavis qui a commencé normalement si l'employeur ne l'en dispense pas...

Si l'arrêt-maladie est prolongé, le préavis continuera à se dérouler jusqu'à son terme et l'employeur ne devra compléter les indemnités journalières de la Sécurité Sociale que s'il y est obligé légalement ou par la Convention Collective...

Par **Pam**, le **21/08/2015** à **09:20**

Bonjour

Tout d'abord je vous remercie de m'avoir répondu

Effectivement il est difficile de répondre sans explications plus précises

Ce salarié est arrêté maladie depuis le 15 mai 2015. Compte tenu de ses absences prolongées et d'un carnet de commandes chargé cela a perturbé considérablement le bon fonctionnement de l'entreprise. (5 salariés / 3 en maladie 2 en A.T.) nous avons failli fermer l'entreprise.

Dans l'obligation de le remplacer, j'ai engagé les démarches d'un licenciement au mois d'août. Entretien préalable le 17 août, lettre de licenciement le 20 août.

Sa dernière prolongation va jusqu'au 30 août. Donc impossible de lui demander d'exécuter son mois de préavis.

De ce fait, il me semble que je dois lui payer même s'il perçoit des IJ de la Secu et que la Pro Btp lui complète son son salaire

puisque j'ai une garantie arrêt de travail.

J'espère avoir été plus claire

Merci

Par **P.M.**, le **21/08/2015** à **11:21**

Bonjour,

Vous auriez beaucoup de chance si le Conseil de Prud'Hommes en était saisi qu'il ne considère pas le licenciement abusif après 3 mois d'arrêt-maladie si c'est le premier...

Je ne sais pas ce que vous appelez une garantie arrêt de travail mais a priori, si une prévoyance d'entreprise complète déjà les indemnités journalières de la Sécurité Sociale, ce n'est plus à l'employeur de le faire...

Par **Pam**, le **21/08/2015** à **17:39**

Bonsoir

Non je ne crois pas que les Prud'hommes considéreraient cela abusif quand vous êtes une petite entreprise de 8 salariés que vous vous retrouvez avec 3 ouvriers en arrêt maladie et 2 en A.T. 1 pour mal à la cheville et l'autre pour un doigt cassé.

Nous avons que cette possibilité le remplacer compte tenu qu'il nous a fait savoir lors de l'entretien que sa blessure au muscle l'empêchait de reprendre son activité qu'il ne pouvait plus faire d'efforts et que de bien entendu il ne va pas démissionner pour perdre ses droits

Alors quelle était la solution

Fermer l'entreprise ou le remplacer comme les autres

Quelle était votre solution j'aimerais la connaître

merci

Merci

Par **P.M.**, le **21/08/2015** à **17:46**

La situation du salarié devrait être appréciée individuellement et par rapport aux autres arrêts-maladie ou accident du travail même si le contexte pourrait être pris en compte...

Le remplacement peut se faire par CDD ou mission d'intérim et ce n'est pas à l'employeur de décider d'une inaptitude ou d'une aptitude avec restrictions mais au Médecin du Travail déjà en la préparant lors d'une visite de préreprise, obligatoire, pour un arrêt de plus de 3 mois puis ensuite lors de la visite de reprise...