Image not found or type unknown

Mise à pied conservatoire suite retour arrêt maladie

Par **LOUISE AMBRE**, le **04/11/2014** à **15:19**

Bonjour

En arrêt maladie depuis le 17/03/2014 pour dépression sévère réactionnelle à une situation professionnelle, je devais reprendre mon poste le 3/11. Mon employeur m'a reçue le 3/11 en début de matinée pour me signifier ma mise à pied conservatoire avec effet immédiat alors que je n'ai pas rencontré le médecin du travail et donc ce dernier n'a pas établi de certificat de reprise.
Je n'ai vu que mon médecin traitant qui lui a établi un certificat d'aptitude à 100% , mon employeur n'a pas connaissance de ce certificat.
Le fait que je n'ai pas vu le médecin du travail à mon retour et donc qu'il n'a pas établi de certificat de reprise permet il à mon employeur de me signifier une mise à pied conservatoire ?
Merci pour votre aide

Par **P.M.**, le **04/11/2014** à **15:39**

Bonjour,
La mise à pied conservatoire qui j'espère vous a été confirmée par écrit est effectivement très douteuse puisque la visite de reprise n'ayant pas été passée, le contrat de travail reste suspendu et d'autre part, il faudrait que l'employeur ait eu connaissance d'une faute de puis moins de 2 mois a priori commise avant le début de l'arrêt maladie...
En tout cas, l'employeur devrait vous convoquer avec concomitance à un entretien préalable au cours duquel je vous conseiller de vous faire assister de préférence par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié, comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

Par **Apprenti_juriste**, le **04/11/2014** à **15:46**

Bonjour,

A ce jour, dans la mesure où vous n'avez passé aucune visite de reprise, votre contrat de travail est considéré comme suspendu. Ce qui signifie que votre employeur ne peut vous

licencier sauf faute grave ou faute lourde ou encore impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie.

Il semble que votre employeur connaisse ces règles et qu'il considère que vous avez commis une faute grave. Ce qui explique la mise à pied conservatoire car seule une faute grave ou lourde permet de justifier le recours à une mesure de mise à pied conservatoire.

Concernant la procédure d'une mise à pied conservatoire, celle-ci n'est soumise à aucun formalisme.

Toutefois, s'il estime que vous avez commis une faute grave ou lourde, votre employeur aura un temps limité pour prononcer la sanction à votre encontre soit moins de 4 jours. La cour a déjà jugé que le délai de 4 jours entre la notification de la mise à pied conservatoire et l'envoi de la convocation à un entretien préalable était excessif.

Je reste à votre disposition si vous avez besoin davantage d'informations.

Par **P.M.**, le **04/11/2014** à **16:08**

Nous ne sommes pas quand même dans le cadre d'un accident de travail pour que le licenciement ne puisse être prononcé que pour faute grave ou lourde ou impossibilité de maintenir le contrat de travail puisqu'il semble que ce soit un arrêt-maladie non professionnelle...
Ce qui est important déjà c'est que la mise à pied conservatoire ait été notifiée par écrit sinon la salariée n'a aucune preuve et pourrait être considérée en absence injustifiée...

Par **Apprenti_juriste**, le **04/11/2014** à **16:28**

Oui c'est exact.

Mais en tout état de cause, l'employeur prononçant une mise à pied conservatoire doit nécessairement justifier derrière d'une faute grave et cela rapidement...

De plus, il me semble que tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu, la salariée ne pourra être considérée comme en absence injustifiée ....
(Lorsque le salarié, absent pour maladie, refuse de reprendre le travail, le contrat demeure suspendu tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu. En conséquence, l'intéressé ne peut être licencié pour abandon de poste (Cass. soc., 28 avr. 2011, no 09-40.487).

Par **P.M.**, le **04/11/2014** à **16:48**

L'employeur doit avec concomitance, comme je l'ai indiqué convoquer la salariée à un entretien préalable pour qu'elle puisse s'expliquer et ce n'est qu'après celui-ci en se laissant au moins 2 jours ouvrables de réflexion que l'employeur pourra lui notifier sa décision et si

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

une faute grave n'est pas invoquée, l'employeur doit payer la période de mise à pied conservatoire...
La situation évoquée dans l'Arrêt 09-40487 est assez différente si on le lit bien dans tous ses détails et je n'ai pas parlé d'abandon de poste mais d'absence injustifiée car déjà l'employeur a 8 jours pour organiser la visite de reprise, que l'arrêt-maladie ayant duré plus de 3 mois la salariée aurait dû prendre l'initiative d'une visite de pré-reprise et que si elle avait indiqué sa volonté de ne pas reprendre le travail car elle s'est bien présentée à la date prévue, l'employeur se trouverait dégagé de sa responsabilité d'assurer la sécurité de la salariée...
En tout cas, il vaut mieux se préserver le maximum de preuves...

Par **LOUISE AMBRE**, le **04/11/2014** à **17:21**

Mon employeur m'a effectivement remis un courrier en main propre le 3/11 , ce courrier acte la mesure conservatoire de mise à pied + un rdv pendant lequel les fautes qui me sont reprochées (et que j'ignore) me seront expliquées, je pourrai lors de ce rdv m'expliquer sur les fautes expliquées. Le courrier précise également que je peux me faire accompagner d'un représentant du personnel.
Ma demande est davantage sur l'absence de rdv avec le médecin du travail et donc l'absence de certificat d'aptitude à la reprise . Selon moi (mais je ne suis pas juriste) l'employeur a 8 jours pour que le médecin du travail atteste de mon aptitude à reprendre mon activité. Donc toujours selon moi, si je ne suis pas reçue par le médecin du travail dans les 8 jours, l'arrêt maladie représentant une suspension du contrat de travail, il n'y a pas reprise et donc la mise a pied est caduc par défaut de procédure. Qu'en pensez vous ?

Par **P.M.**, le **04/11/2014** à **18:44**

Donc au niveau de la preuve écrite de la mise à pied conservatoire, c'est parfait et l'employeur a respecté la règle en vous convoquant à l'entretien préalable, je vous conseillerais de nouveau de vous y faire assister ...
Je vous ai confirmé par avance que l'employeur avait 8 jours pour vous convoquer à la visite de reprise mais il me semble être prématuré de tirer des conclusions car nous ignorons les griefs retenus et c'est un arrêt-maladie non professionnel, il serait toujours temps ensuite d'organiser la contestation...

Par **LOUISE AMBRE**, le **05/11/2014** à **12:35**

OK Je comprends, je précise que j'ai pris la précaution de joindre le médecin du travail pour organiser une visite de pré reprise la semaine précédent ma reprise. Le médecin étant en congé jusqu'au 2/11 (veille de ma reprise) il n'a pas pu me recevoir mais nous avons échangé par téléphone, il m'a bien précisé qu'il avait 8 jours pour me rencontrer à partir du 3/11 et il a positionné le RDV le 3/11 dans l'après midi. La mesure de mise à pied conservatoire m'ayant été remise le 3/11 à 8h45, j'ai du quitté l'entreprise immédiatement et je n'ai pas pu me rendre à ce RDV dont j'ignorais d'ailleurs les modalités précises, n'ayant pas eu la possibilité de me rendre à mon bureau et de consulter mes emails.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **05/11/2014** à **13:19**

Bonjour,
Donc de votre côté, rien ne peut vous être reproché à ce niveau et maintenant l'employeur aura du mal à expliquer pourquoi il ne vous a pas permis de passer la visite de reprise qui était cependant programmée...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés