



rémunération pendant la procédure d'inaptitude

Par aurelia25101, le 28/09/2011 à 11:26

bonjour,

ma question concerne les obligations de l'employé durant le 1er mois qui suit la 2ème visite médicale en cas d'inaptitude.

sachant que l'employé ne peut être en arrêt maladie et que l'employeur doit lui trouver une solution de reclassement,quelles sont ses obligations vis à vis de son employeur s'il ne pose de CP?

doit-il se tenir à sa disposition? se rendre au bureau? répondre à ses appels?

Par P.M., le 28/09/2011 à 17:19

Bonjour,

Je n'ai jamais trouvé un texte qui établisse formellement que le salarié ne puisse pas être en arrêt-maladie pendant le mois consacré au reclassement et qui suit une décision d'inaptitude emême si cela est régulièrement évoqué...

Par ailleurs, si l'inaptitude est consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, le salarié a droit à l'[Indemnité Temporaire d'Inaptitude](#)...

En tout cas le salarié, pendant cette période, du fait de l'inaptitude, ne peut pas travailler et il n'a donc pas d'obligation notamment de s'y rendre, ce qui n'empêche pas l'employeur de pouvoir, qu'il soit en arrêt-maladie ou en congés payés, lui proposer des offres de reclassement ou le convoquer à l'entretien préalable de licenciement...

Par aurelia25101, le 28/09/2011 à 18:31

OK, merci.

L'arrêt maladie suivant le mois de la 2ème visite médicale est donc possible.

Mais dans ce cas, comment l'employeur peut licencier l'employé puisque ce dernier sera en arrêt maladie?

La durée de préavis de licenciement est-elle la même pour une inaptitude consécutive à une maladie professionnelle ou non?

Par **P.M.**, le **28/09/2011** à **18:46**

Il n'y a jamais eu d'interdiction de licenciement pendant un arrêt-maladie non professionnelle, celui-ci n'empêche pas le préavis de démarrer et ne le prolonge pas...

Le préavis est la même pour inaptitude consécutive à une maladie professionnelle ou non professionnelle mais dans cette dernière situation, il n'est pas payé, sauf disposition plus favorable à la Convention Collective applicable, il n'y a que pour les personnes reconnues handicapées qu'il est doublé sans pouvoir légalement excéder 3 mois...

Par **aurelia25101**, le **29/09/2011** à **13:53**

Ok merci.

Le licenciement est possible pendant l'arrêt maladie non professionnelle. Sachant que mon absence ne perturbe aucunement le fonctionnement de l'entreprise, quel peut être le motif invoqué?

Je voudrais avoir votre avis sur la question suivante:

Je suis en arrêt depuis plusieurs mois pour dépression qui a débuté avec le harcèlement moral de mon employeur.

Mon psychiatre me dit que c'est dans mon intérêt d'aller voir le médecin du travail afin qu'il me déclare inapte à tout poste dans l'entreprise afin d'être licencié pour inaptitude. Comme il y a du harcèlement en plus, l'employeur va vouloir négocier le licenciement.

Mon médecin, lui, me dit que ce n'est pas dans mon intérêt d'être déclaré inapte car je ne pourrais pas négocier et que je ne pourrai prétendre uniquement au minimum légal.

Quel est votre avis?

Par **P.M.**, le **29/09/2011** à **14:28**

Mais le motif serait l'inaptitude si l'employeur se trouve dans l'impossibilité de vous reclassement...

Il n'est pas du tout dit qu'autrement l'employeur négocierait le licenciement qui d'ailleurs n'aurait pas lieu d'être s'il est dû à du harcèlement mais encore faudrait-il qu'il soit reconnu et avéré, tout au plus cela pourrait être dans le cadre d'une rupture conventionnelle...

En revanche, même après un licenciement pour inaptitude, vous pourriez éventuellement faire valoir le harcèlement moral devant le Conseil de Prud'Hommes mais il faut avoir un dossier particulièrement bien préparé car même s'il y a un progrès les Juridictions ont du mal à le reconnaître...