



Maintien dans l'entreprise suite à invalidité catégorie 2

Par **Pau44Geo42**, le **18/10/2016** à **20:54**

Bonjour,

Ma fille vient d'être mise en invalidité catégorie 2 par la CPAM, après 11 mois d'arrêt maladie. Elle ne peut pas actuellement travailler compte tenu de son état de santé.

Elle sera en invalidité le 1er décembre, mais son médecin va continuer les arrêts maladie, qu'elle enverra à son employeur, mais plus à SS, du fait que l'invalidité prendra le relais des indemnités journalières.

Elle bénéficie d'une prévoyance dans l'entreprise, elle va donc informer son employeur en temps voulu, après le 1er décembre de son invalidité et sera toujours en arrêt maladie. Que va t'il se passer ? L'employeur aura t'il de droit de la licencier tant qu'elle envoie des arrêts maladie ? En effet j'ai lu sur internet l'article suivant : "la mise en invalidité étant une notion de sécurité sociale, celle-ci n'a aucune incidence sur le contrat de travail et n'autorise pas l'employeur à licencier le salarié". Par ailleurs, je vois des contradictions, certaines personnes disent que lorsque l'employeur est avisé d'une invalidité, il doit prendre un RV chez le médecin du travail pour la reprise. Qui croire ? Que doit elle faire ? En même temps qu'elle enverra sa notification d'invalidité (car elle a une prévoyance qui complète), ainsi que son arrêt de travail qui va se prolonger encore, doit elle dire aussi que son état de santé ne lui permet pas de reprendre pour le moment son travail, ou ne rien dire du tout ? En un mot, est ce qu'un employeur peut licencier une personne en invalidité qui ne peut toujours pas travailler, sachant que son emploi, ne fait pas entrave à la bonne marche de l'entreprise. Merci de me donner votre avis.

Par **P.M.**, le **18/10/2016** à **21:27**

Bonjour,

A moins que sa santé puisse évoluer favorablement pour pouvoir être réintégrée dans l'entreprise, personnellement, je ne vois pas l'intérêt pour la salariée de continuer à être en arrêt-maladie sans être indemnisée par la Sécurité Sociale et la prévoyance autrement que pour l'invalidité plutôt que de passer la visite de reprise et que le Médecin du Travail la déclare inapte ce qui permettrait à l'employeur de la licencier s'il n'y a pas de reclassement possible et ainsi de lui verser l'indemnité de congés payés pour ceux reportés du fait de l'arrêt-maladie initial ainsi que celle de licenciement...

Si la salariée a été remplacée par un contrat précaire, cela permettrait aussi éventuellement une embauche en CDI...

Par **Pau44Geo42**, le 19/10/2016 à 14:48

Bonjour,

Elle ne veut pas être licenciée, car elle espère bien dans les mois à venir reprendre son travail, mais à ce jour, ce n'est pas possible, donc son médecin continue de la mettre en arrêt de travail. L'invalidité catégorie 2 va se substituer à ses indemnités journalières et son complément de salaire sera versé par la prévoyance, à laquelle elle cotise depuis 23 ans...

Ma question est simple, un employeur a-t-il le droit ou non de licencier une personne mise en invalidité, catégorie 2 ? D'après ce que j'ai lu sur internet NON, mais je vois que d'autres avis disent OUI. Existe-t-il un texte de loi à ce sujet ?

Merci de m'avoir répondu

Par **P.M.**, le 19/10/2016 à 15:10

Bonjour,

En tout cas personne ne peut empêcher un employeur de procéder à un licenciement même si pour vous la désorganisation de l'entreprise ne peut pas être invoquée, ensuite il peut y avoir un recours s'il est abusif...

D'autre part, pourrait quand même se poser la validité juridique d'arrêts-maladie non indemnisés à ce titre par la Sécurité Sociale donc sans aucun contrôle, même si je sais que certains prétendent qu'il ne peuvent pas être contestés...

Mais, si c'était le cas, le Médecin du travail pourrait déclarer la salariée définitivement inapte lors de la visite de reprise organisée par l'employeur, ce qui lui permettrait de procéder au licenciement en absence de possibilité de reclassement...

Par **Pau44Geo42**, le 19/10/2016 à 17:29

Merci pour votre réponse.

Par **sousou**, le 27/11/2018 à 22:57

désolé mais je confirme que pour tout salarié mis en invalidité catégorie 2 si ce dernier ne désire pas être licencié, il ne le sera il continuera de bénéficier de avantages de son entreprise jusqu'à l'âge de la retraite et le complément de salaire sera payé par la prévoyance pour laquelle il faut un arrêt maladie qui peut être fait tous les 3 mois sans être envoyé à la CPAM et ce jusqu'à la retraite

Par **P.M.**, le 27/11/2018 à 23:07

Bonjour tout d'abord,

Vous avez sans doute une Jurisprudence pour appuyer votre affirmation...

Un complément de salaire alors que le salarié ne perçoit plus d'indemnités journalières, c'est un paradoxe...

Ce qui est possible c'est une pension d'invalidité par la prévoyance qui n'a absolument pas besoin d'un arrêt-maladie...

Par **Sone1985**, le **25/01/2021 à 14:39**

Bonjour, je suis actuellement dans la même situation qu'a été votre fille, en espérant que tout a été pour le mieux pour elle par la suite, sincèrement car je sais ce que c'est. SVP, c'est urgent, pouvez-vous me dire ce qu'il en a été ? J'ai été mis en invalidité catégorie 2 qui débutera le 01/02/2020 à ce jour (21/01/2020) je suis toujours arrêt maladie jusqu'au 31/01/2020 et mon état (maladie auto-immun systémique rare) de santé ne me permet pas de reprendre même partiellement mon travail. Si mon médecin continue les arrêts maladie après le 31/01/2020, est-ce que cela doit être une prolongation du long arrêt en cours ou doit-il faire un arrêt initial à partir du 01/02/2021 ? Est-ce que ceci me permet de rester dans les effectifs de l'entreprise et donc d'avoir ma protection mutuelle, prévoyance (bien sûr sauf si en cours l'entreprise me licencie) ? Si mon médecin fait une prolongation d'arrêt ou un arrêt initial de maladie, sachant que je serais sous régime invalidité catégorie 2, dois-je envoyer les arrêts à l'employeur et la CPAM ou juste à l'employeur ? Merci j'ai vraiment besoin de votre aide URGENT