



## Mise à pied conservatoire et maladie

Par **Pam**, le **15/07/2014 à 18:27**

Bonsoir

Nous avons mis un salarié en mise à pied conservatoire pour faute grave. Celui ci s'est mis en maladie le lendemain. Lors de l'entretien préalable nous lui avons fait part des faits reprochés. Nous avons écouté les motifs qu'il nous a exposés.

Nous n'envisageons plus de le licencier.

Ma question est la suivante.

Etant donné que la mise à pied conservatoire est partie du 1er juillet et que sa maladie du 2 juillet lors de l'établissement de sa fiche de paie que devons nous libérer:

absence pour maladie ou absence pour mise à pied s'il reprend son activité

L'entretien a eu lieu le 15 juillet le recommandé étant réceptionné le 4 juillet, attente de 5 jours ouvrables Nous vous remercions

Par **P.M.**, le **15/07/2014 à 18:53**

Bonjour,

Je ne sais pas si c'est le même salarié que dans [ce sujet...](#)

Si c'est le cas, j'avais donc raison de vous mettre en garde sur le fait que rien ne devait être décidé prématurément et d'avance concernant le licenciement...

Encore une fois, ce n'est pas le salarié qui a pu se mettre en maladie mais son médecin traitant qui lui a prescrit un arrêt-maladie en fonction de son état de santé...

Puisqu'il n'y a plus de faute grave et même pas de licenciement, la mise à pied conservatoire se trouve annulée et donc vous devez payer cette période comme si elle n'avait pas existé avec éventuellement le complément de salaire par rapport aux indemnités journalières de la Sécurité Sociale auquel le salarié avait droit en fonction de son ancienneté pendant l'arrêt-maladie...

Par **Pam**, le **15/07/2014 à 19:07**

Bonsoir

Je vous remercie pour votre réponse aussi rapide. Mais comment un salarié peut il percevoir à la fois des indemnités de maladie et un salaire?

C'est l'un ou l'autre!

Donc, si la procédure est annulé il sera en absence pour arrêt maladie et la PROBTP lui fera le complément de salaire puisque nous cotisons à la garantie arrêt de travail.

MERCI

Par **Pam**, le **15/07/2014** à **19:30**

RÉ

J'ai oublié de vous dire que malgré son état de santé ce salarié s'est présenté sur le chantier le lendemain de son arrêt maladie

Que nous lui avons intime de rentrer chez lui

Que celui ci à travaille le 1er juillet de 7 h à 10 h 30 et qu son arrêt est date du 30 juin

Cordialement

Par **P.M.**, le **15/07/2014** à **19:34**

Déjà pour la journée du 1er juillet, le salarié n'étant pas encore en arrêt-maladie mais ayant été empêché de travailler par la mise à pied conservatoire, il doit être payé normalement puisque celle-ci est annulée ensuite le complément de salaire lui est due s'il répond au conditions versée soit par l'employeur soit par une prévoyance qui s'y substitue, ce qu'il n'était pas possible de deviner, mais ça revient au même sachant que souvent celle-ci verse les indemnités à l'employeur qui lui aura fait la déclaration pour qu'ensuite il les reverse au salarié sous la forme de salaire...

Par **P.M.**, le **15/07/2014** à **19:37**

Votre message précédent a été posté pendant que je rédigeais ma réponse mais donc il faudrait savoir si l'arrêt-maladie est du 2 juillet comme vous l'indiquiez précédemment ou du 30 juin comme cela apparaît maintenant...

Par **lindait**, le **15/07/2014** à **19:52**

bonjour, j'aimerais avoir réponses à mes questions:

Mon frère à eu son entretien aujourd'hui suite à une petite altercation avec sa responsable. Pour résumer il est chauffeur livreur et sa responsable (femme) a tendance à avoir un langage assez désinvolte bref un vendredi (il y a 15jours) il s'est énervé et a posé les clefs de son camion et est parti de son poste. Le lundi matin il revient au travail et la son responsable (homme) (les responsables sont un couple)lui dit de rentrer chez lui sans explication qu'il recevrait un courrier à la maison. et la aujourd'hui à la suite de ce courrier en recommandé et de l'entretien qu'il a eu ce jour, il lui reproche un abandon de poste. or il me semble que c'est un licenciement abusif car il y a des caméras au travail et le lundi matin il était revenu a son

poste.il n'a jamais eu d'absences injustifiées ou été en retard depuis qu'il est la bas environ 3ans.

Merci de bien vouloir m'aider.

[fluo]**Bonjour,**

**Ne vous immiscez pas au milieu d'une discussion pour poser votre propre question, ouvrez un nouveau fil.**

**Merci.**[/fluo]

Par **Pam**, le **15/07/2014 à 19:53**

Oui désolée je me suis mal exprimée dans le déroulement des dates

Le 1 et juillet le salarié abandonne son poste de travail l'après midi envoi de la mise à pied conservatoire le 2 juillet au matin le salarié se présente sur le chantier

on lui intime de rentrer chez lui l'après midi remise en main propre de son arrêt maladie qui surprise est date du 30 juin

L'entretien a eu lieu cet après midi aucune décision définitive à été prise nous voulions lui laisser une chance surtout que son contrat se termine le 13 août

Nous devons attendre 2 jours avant de lui faire connaître notre décision en aucun moment il a été informé d'un probable licenciement

Par **Pam**, le **15/07/2014 à 19:59**

Je vous rassure il ne s'agit pas de notre salarié qui est maçon et nous n'avons pas des caméras mais des photos de celui ci sur un tout torse nu en slip et en tongs

Aucune normes de sécurité respectées malgré une lettre d'engagement à le faire à la signature du contrat de travail

Cordialement

Par **janus2fr**, le **15/07/2014 à 20:10**

[citation]surtout que son contrat se termine le 13 août [/citation]

Bonjour,

Quelle est la raison de cette fin de contrat ? Vous parlez de licenciement, on peut donc supposer que le salarié est en CDI...

Par **Pam**, le **15/07/2014 à 20:23**

Oui il est en CDI de chantier qui se termine le 13 août 2014

Nous sommes arrivés à cette mise à pied car il ne respecte aucune normes de sécurité et

dans le bâtiment un accident peut être très dangereux pour lui comme pour les autres  
Cette mise à pied à été réfléchi sérieusement suite à la chute d'une grosse pierre à poser sur un toit avec tout le matériel nécessaire pour la poser dans de bonne condition mais comme d'habitude il l'a prise à main nue et la fait tombe  
Je suis désolée de vous importuner avec mes questions et vous remercie de l'attention que vous y portez

Par **P.M.**, le **15/07/2014** à **21:27**

Pour faire court, dans le cas d'une mise à pied conservatoire qui n'est pas suivie d'un licenciement pour faute grave, vous faites comme si la mise à pied conservatoire n'avait jamais eu lieu au niveau du salaire...

Par **Pam**, le **15/07/2014** à **21:57**

Encore merci pour le temps que vous m'avez accordé  
Je tiens compte de toutes vos précieuses informations  
Je vous souhaite une bonne soirée