



Licenciement inaptitude avec maladie professionnelle

Par **danizou**, le **24/09/2014** à **15:18**

bonjour, mon mari est en arrêt de travail suite à une maladie professionnelle depuis le 1er avril 2014. Il va être reconnu inapte à son poste, il est ouvrier agricole dans l'élevage de porcs. Avec un salaire brut de 1668 euros mensuel combien va-t-il percevoir d'indemnités de licenciement? Combien de mois de préavis aura-t-il sachant qu'il ne pourra pas l'effectuer? Quand est-il des congés payés, il a une reconnaissance travailleur handicapé, aura-t-il le droit à un suivi particulier? merci pour vos réponses.

Par **moisse**, le **24/09/2014** à **17:39**

Bonsoir, Pour les questions 1 et 2, manque l'ancienneté de votre mari. Le préavis même non exécuté sera rémunéré car dans le cadre de la maladie professionnelle, sous forme d'une indemnité compensatrice. Idem pour les congés non pris, ils seront payés sous forme d'une indemnité compensatrice. Entre la délivrance de l'avis d'inaptitude et le licenciement (30 jours maxi) votre conjoint peut prétendre à recevoir de la part de sa caisse maladie une indemnité temporaire intermédiaire (même montant que les indemnités maladie. C'est le médecin du travail qui doit donner un dossier à remplir pour cela.

Par **danizou**, le **24/09/2014** à **17:54**

merci oui j'ai oublié de vous préciser ça fait 18 ans et demi qu'il est dans cette entreprise

Par **moisse**, le **25/09/2014** à **09:24**

Il doit percevoir au moins le double de l'indemnité légale de licenciement.
L'indemnité légale s'établit ainsi :
1/5ème de mois par année de présence jusqu'à 10 ans, soit 2 mois
5/15ème par année au delà soit 3 mois.

Par **danizou**, le **25/09/2014** à **11:53**

merci pour tous vos renseignements

Par **danizou**, le **30/09/2014** à **15:53**

bonjour,
je viens d'avoir le médecin du travail pour mon mari.
son arrêt va jusqu'au 10 octobre.
sa 1ère visite de reprise est 10 octobre aussi.
la 2ème le 24 octobre.
elle me dit qu'il faut qu'il soit en arrêt jusqu'au 23 octobre.
surtout pas le 24.
du coup est ce qu'il va avoir droit à l'indemnité temporaire d'incapacité pendant le mois qui suit la 2ème visite .

Par **moisse**, le **30/09/2014** à **16:09**

Bonjour,
Le médecin du travail risque de vous égarer par ses propos, du moins tels que vous les comprenez.
En effet vous ne pouvez avoir de visite de reprise qu'à la fin de votre arrêt de travail. Une visite de reprise le 10 octobre suppose une reprise du travail, et donc la fin de l'arrêt le 9 octobre au plus tard.
En maintenant l'arrêt jusqu'au 23 octobre, vous êtes toujours bénéficiaire des IJSS ou de la IJMSA, du complément employeur, et le 24 octobre le médecin du travail pourra délivrer un avis d'incapacité définitif.
De sorte que vous serez en mesure de percevoir durant 30 jours maxi l'indemnité temporaire d'incapacité.
Recontactez-le et précisez que vous souhaitez que le 10 octobre on soit bien dans le cadre d'une visite de pré-reprise.
Sinon dès le 10 octobre vous serez dans l'obligation de souscrire un nouvel arrêt de travail, et c'est toujours un peu tendancieux de faire suivre une consolidation par une rechute.

Par **danizou**, le **30/09/2014** à **16:38**

merci pour tous vos renseignements

Par **danizou**, le **02/10/2014** à **18:33**

bonjour,
c'est bien une visite de pré-reprise.
par contre ,on m'a conseillé que mon mari soit adhérent d'un syndicat en cas de litige avec l'employeur.
quand pensez-vous?est-ce

indispensable?

Par **moisse**, le **03/10/2014** à **09:16**

Bonjour,
Pour faire prospérer une instance devant le conseil des prudhommes il faut savoir argumenter, établir et chiffrer des dommages, établir des conclusions défendues oralement puis déposées par écrit..
L'assistance d'une personne rompue à cet exercice est donc indispensable si le salarié n'est pas en mesure de le faire.
Devant cette juridiction le salarié a le choix entre un avocat ou un défenseur syndical.

Par **danizou**, le **08/10/2014** à **20:29**

bonjour,
je me permets encore une fois de plus de vous déranger mais nous avons un soucis avec l'employeur de mon mari. il est venu à notre domicile pour lui payer des heures et en a profité pour lui dire qu'il n'était pas d'accord pour un licenciement pour inaptitude et lui a demandé de prendre ses congés et après qu'il ferait un licenciement amiable. il a prit rendez-vous avec le médecin du travail. a-t-il un pouvoir pour changer la décision du médecin? il a été jusqu'à dire qu'il pourrait pas payer une telle somme et qu'il se suiciderait. la situation est vraiment difficile. mon mari n'a aucune défense et à vraiment le moral à zéro. désolée encore de vous déranger avec tout ça. cordialement.

Par **moisse**, le **09/10/2014** à **08:28**

Bonjour et courage,
L'employeur qui entend contester la décision du médecin du travail doit s'adresser au médecin inspecteur régional du travail, donc via l'inspection du travail.
C'est d'ailleurs vrai aussi pour le salarié.
Cette contestation doit être motivée et non pas exposée sous menace d'un suicide.
Le licenciement "amiable" n'existe pas. Cet employeur va certainement proposer une rupture conventionnelle, qui lui coûtera moins cher qu'un licenciement suite à une maladie professionnelle.
En théorie l'homologation de cette convention sera refusée par l'inspecteur du travail s'il connaît l'inaptitude du salarié.
Enfin l'employeur ne peut pas imposer la prise des congés payés.
En effet le salarié inapte définitivement et incapable de travailler reste chez lui en attendant le licenciement.
Il n'est pas payé par l'employeur.
Mais s'agissant d'une inaptitude liée à une maladie professionnelle, le médecin du travail doit remettre au salarié lors de la dernière visite un dossier pour lui permettre de toucher l'allocation temporaire d'inaptitude, équivalente aux indemnités journalières, versée pendant 30 jours maximum.
Pourquoi 30 jours maximum : parce que c'est le délai maximum dont dispose l'employeur pour licencier, passé ces 30 jours il a l'obligation de reprendre le versement du salaire même sans travail effectif.

Par **danizou**, le **20/10/2014** à **09:43**

Bonjour,
Désolée une nouvelle fois de vous déranger mais jusqu'à présent vous êtes le seul

à nous renseigner correctement sur nos droits. je voudrais savoir si mon mari est obligé d'aller à l'entretien de licenciement car vu le conflit qu'il y a avec l'employeur. le médecin traitant et le médecin du travail lui ont déconseillé d'y aller. est-ce que ses droits seront quand même respectés en ne se présentant pas? cordialement

Par **moisse**, le **20/10/2014** à **09:52**

Bonjour,
La présence du salarié à l'entretien n'est pas obligatoire.
Mais je conseille toujours au salarié de se présenter, avec, ici, un conseiller du salarié "droit dans ses bottes".
A la mairie ils lui indiqueront, à sa demande, lequel est le plus souvent choisi par les salariés.
En effet l'employeur est tenu par les doléances qu'il exprime au cours de l'entretien. Ici ce n'est pas compliqué, il doit faire état de l'inaptitude du salarié, de son impossibilité de reclassement et c'est tout.
Mais il doit le faire, et votre assistant doit pouvoir ainsi rédiger une attestation relevant les propos échangés au cours de l'entretien, valant témoignage (art.202 du code de procédure civile).

Par **danizou**, le **03/11/2014** à **14:23**

bonjour, une nouvelle fois je m'adresse à vous.
ce matin, mon mari rencontrait le médecin du travail de la MSA et elle devait signer l'inaptitude définitive sauf qu'elle laisse 24h pour que mon mari réfléchisse sur la possibilité de reprendre son poste.
avec tout ce qui s'est passé je ne vois pas comment mon mari pourrait reprendre.
donc là, je dois la rappeler demain et elle signera l'inaptitude définitive.
elle a rencontré l'employeur qui n'a pas le même discours avec elle.
je pense que l'employeur tente d'échapper au licenciement avec maladie professionnelle et par la suite, si reprise il y a, faire une rupture conventionnelle.
bref, en attendant à partir de demain, nous n'aurons même pas d'indemnités journalières vu que le médecin traitant a rempli la fin de l'arrêt.
cordialement.

Par **moisse**, le **03/11/2014** à **14:32**

Bonjour,
Si vous posez des questions, il faut lire les réponses, ou au moins vous en souvenir.
Je vous ai indiqué ceci :
En effet le salarié inapte définitivement et incapable de travailler reste chez lui en attendant le licenciement. Il n'est pas payé par l'employeur.
Mais s'agissant d'une inaptitude liée à une maladie professionnelle, le médecin du travail doit remettre au salarié lors de la dernière visite un dossier pour lui permettre de toucher l'allocation temporaire d'inaptitude, équivalente aux indemnités journalières, versée pendant 30 jours maximum.
Pourquoi 30 jours maximum : parce que c'est le délai maximum dont dispose l'employeur pour licencier, passé ces 30 jours il a l'obligation de reprendre le versement du salaire même sans travail effectif.
Mais le préavis non effectué doit être payé lors du licenciement (maladie professionnelle).

Par **danizou**, le **24/11/2014** à **15:51**

bonjour, rn je reviens encore vers vous. rn le médecin du travail avait adressé un courrier à l'employeur le mois dernier précisant qu'une reprise de travail à son poste et à tous postes de l'entreprise était inenvisageable. rn aujourd'hui, il a reçu la copie du courrier que le médecin du travail a adressé à l'employeur suite aux propositions de reclassement de celui-ci. rn il dit entre autre que cela pourrait convenir avec 2 conditions: rn - respect des restrictions médicales rn - organisation d'une réunion de médiation. rn sauf que le reclassement proposé correspond à ce qu'il faisait avant. rn il n'a pas encore reçu de lettre recommandée de son employeur lui faisant ces propositions. rn Mon mari va refuser ce reclassement car son état de santé ne lui permet plus de travailler à ce poste mais nous ne comprenons pas l'attitude du médecin du travail. rn le 3 décembre cela fera 1 mois qu'il a été déclaré inapte à son poste. rn que faut-il que nous fassions pour être sûr de ne pas fait d'erreur? rn désolée encore une fois de vous déranger. rn cordialement.

Par **moisse**, le **24/11/2014** à **16:31**

Bonsoir, rn Vous écrivez au médecin du travail pour lui signaler votre incompréhension confronté à un avis d'inaptitude et un accord de reclassement au même emploi. rn Vous devez par ailleurs saisir l'inspecteur du travail en contestation de l'avis médical acceptant les conditions du reclassement. rn Celui-ci s'appuiera sur le médecin inspecteur du travail pour instruire le dossier et rendre une décision.