



Licenciement pour inaptitude

Par **legauriacais**, le **07/01/2010 à 20:44**

Bonjour, je viens de passer la première visite médicale et j'en repasse une dans 15 jours et ensuite si j'ai bien compris l'employeur à 1 mois pour me trouver un poste adapté. Si le poste adapté ok tout va bien. S'il n'y a pas de poste adapté, il me licencie de suite ou à la fin de ce mois ? Doit-il me payer les 2.5 jours et demi de congé si le licenciement se fait à la fin de mois ? Merci cordialement

Par **Cornil**, le **10/01/2010 à 16:56**

Bonjour "legauriacais" Seule la deuxième visite du médecin du travail peut conclure à une inaptitude définitive. En attendant, soit tu continues à travailler, soit tu obtiens un arrêt-maladie mais si tu ne travailles pas, pas de salaire. A partir de la décision d'inaptitude (au poste où à tout poste dans l'entreprise), l'employeur a un mois pour te proposer un poste de reclassement (même, c'est comme cela, en cas d'inaptitude à tout poste!). Mais dans cette période, il ne peut t'employer et n'est pas obligé de te rémunérer! Seule solution, là aussi: arrêt-maladie. L'employeur n'est nullement en l'obligation de te licencier dans un certain délai, mais s'il ne fait pas avant un mois après la décision d'inaptitude définitive, il doit reprendre le paiement des salaires sans toujours pouvoir t'employer, ce qui est une pression assez forte pour lui! Après le licenciement (cerise aigre sur le gâteau), l'employeur peut arguer du préavis sans te le payer, ni te délivrer attestation ASSEDIC avant la fin de ce "vrai-faux préavis" (position jurisprudentielle inique à mon avis, mais c'est comme cela). Il paraît que des instructions internes ont été données aux ASSEDIC pour indemniser dans un tel cas sur la base de la lettre de licenciement mentionnant un préavis non payé et des bulletins de salaires, mais je n'ai pas connaissance d'un texte officiel à ce sujet. Concernant les droits à congé, là aussi mauvaise nouvelle: sauf disposition collective plus favorable (qui peut exister, en cas

d'arrêt-maladie indemnisé par l'employeur), les absences au travail ne génèrent pas de droits à congés (aucune exception prévue dans la législation concernant absence pour inaptitude)
Bon voilà, désolé de cette douche froide de début d'année.
Bon courage , bonne chance et bonne année 2010 quand même!
Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **legauriacais**, le **10/01/2010 à 17:06**

merci beaucoup, pour ces précieuses informations.
en fait depuis la première visite je suis en congé, car mon employeur ne veut pas me recevoir sur la propriété, pas de poste adapté. j'aurai pu me mettre en maladie mais le médecin m'a dit que l'arrêt maladie repousserait la procédure de licenciement
je sais même pas si j'ai le droit d'être en congé pendant cette période ?
merci encore
meilleur vœux pour 2010
legauriacais

Par **Cornil**, le **10/01/2010 à 17:26**

Bonsoir "legauriacais"
1) Oui bien sûr tu as le droit d'être en congés payés dans cette période. C'est de toute façon déjà mieux que de ne pas avoir de revenus du tout, et cela fera que ta prise en compte par les ASSEDIC débutera plus tôt car sinon ils auraient tenu compte de tes droits à congés payés à la rupture sous forme d'indemnité.
2) La solution d'être en arrêt-maladie entre les 2 visites n'est pas illégale, mais il faut qu'à la date fixée pour la deuxième visite, ton arrêt-maladie ait de nouveau expiré et que tu sois à même d'être en visite "de reprise". Certains médecins, dont le tien, se refusent à cette "combine"...
Bon courage et bonne chance.

Par **legauriacais**, le **10/01/2010 à 17:32**

merci à vous.

Par **Cornil**, le **10/01/2010 à 17:38**

Bonsoir "legauriacais"
Petite cerise (douce cette fois) sur le gâteau que j'avais oubliée : le fait d'être en congés te génère par contre des droits à nouveaux congés payés sur cette période... 1/10, toujours bon à prendre...

Par **legauriacais**, le **10/01/2010 à 18:21**

1/10 de 30 jours?

Par **Cornil**, le **10/01/2010 à 22:38**

1/10 des absences rémunérées en congés payés avant rupture!
Soit pour un mois en congés payés, 2,5 jours ouvrables en droit acquis de nouveau et à rémunérer en indemnité compensatrice à la rupture.
Mais pour les 15 jours entre les 2 visites, seulement la moitié!

Par **legauriacais**, le **10/01/2010 à 22:43**

très bien et merci encore

Par **legauriacais**, le **12/01/2010 à 08:49**

bonjour
je n'ai toujours pas reçu mes bulletins de salaire 10/09 11/09 12/09,
mon employeur prétexte la complication du calcul des salaires du au arrêt maladie.
je lui ai envoyé une lettre recommandée pour lui dire que j'en avais besoin.
existe-t-il d'autre moyen de pression ?
pour les futures convocation par mon employeur puis-je me faire assister par une personne ?
merci

Par **Cornil**, le **12/01/2010 à 15:43**

Bonjour "legauriacais"
Pour les bulletins de salaire, tu peux théoriquement saisir les prud'hommes en référé, mais à mon avis il est préférable à ce sujet d'attendre de voir comment se passe le licenciement, s'il a lieu plutôt de faire une procédure dès maintenant sur ce seul point assez mineur. Tu peux par contre saisir l'inspecteur du travail. Bien sûr, tu peux te faire assister, mais pas dans un entretien informel, seulement à l'entretien préalable de licenciement. Obligatoirement par un salarié de l'entreprise si celle-ci a des représentants du personnel. Sinon aussi par un conseiller extérieur choisi sur une liste publiée au niveau départemental, disponible en préfecture, en mairies et à l'inspection du travail.

Par **legauriacais**, le **12/01/2010 à 16:01**

je vais attendre et voir comment se passe la procédure de licenciement.
merci