



Particulier employeur salariée en arrêt depuis trois ans

Par TUT03

Bonjour

je suis la curatrice de Monsieur L depuis deux ans, bien avant la mesure de protection, il employait une aide à domicile quelques heures par mois (4 h). En juillet 2021, elle est en arrêt maladie pour des troubles musculo squelettiques

elle ne se manifeste pas durant plusieurs semaines, Monsieur L contacte l'urssaf pour être aidé, qui lui aurait conseillé de lui payer trois mois de préavis au titre d'un licenciement.

J'ignore s'il a payé ces trois mois (je vais le vérifier) mais il les a déclarés sur le compte cesu employeur. Ce qui est certain, c'est qu'il n'a fait aucune autre démarche pour finaliser le licenciement, aucun courrier, aucun document remis. Et depuis il a engagé d'autres aides à domicile via une association prestataire dans le cadre de l'APA avec un financement partiel du conseil départemental

les mois et les années passent, M L apprend que la salarié a tenté de faire passer ses douleurs pour une Maladie professionnelle, ce qui n'a pas été acté par le médecin de la CPAM, l'arrêt de travail n'avait pas été rédigé dans le sens d'un AT non plus. La salariée ne s'est jamais manifestée depuis deux ans, aucun arrêt de travail transmis et je n'ai rien réclamé non plus, n'ayant pas connaissance de ces événements passés, je précise que la salarié a de multiples employeurs.

hier, la salariée prend contact avec moi, (Monsieur L lui ayant donné mon numéro de téléphone) et demande les documents et la formalisation de son licenciement car elle m'indique que ses arrêts maladie ont pris fin, qu'elle est bloquée pour s'inscrire à Pôle emploi.

que dois je faire ? je souhaite régler les choses de manière amiable, dans l'intérêt de tous (j'écris "Je" même si juridiquement ce serait à Monsieur L de le faire, concrètement c'est à moi que cela va revenir de le faire...)

si Monsieur L (je) réclame les arrêts de travail maintenant, en supposant qu'elle a bien été en arrêt maladie durant tout ce temps, à quoi cela engage M L ?

si Monsieur L (moi) souhaite la licencier pour répondre à sa demande, comment faire après trois ans d'arrêt ?

quid de son salaire depuis trois ans ?

merci

j'ai pris rendez vous avec la direccte mais pas de dispo avant la fin du mois

Par kang74

Bonjour

Il y a 3 options :

- elle va voir un médecin du travail (et votre protégé doit adhérer à un service SST) et on part sur un licenciement pour inaptitude (SI elle est inapte) : selon son ancienneté elle aura le droit à une indemnité .

- Vous partez sur un licenciement pour faute pour absence injustifiées : elle vous amène ces arrêts de travail ... fin du game .

-Vous partez sur une présomption de démission mais pour cela il faut respecter une mise en demeure, elle vous donne ses arrêts de travail ... fin du game .

Déjà le compte urssaf peut vous dire l'ancienneté de Madame.

Mais dans le contexte d'un employeur qui n'a rien suivi, rien demandé, chercher à payer le moins possible c'est le risque non négligeable de se retrouver au CPH pour payer beaucoup plus .

Je le dis et le redis, il y a le même code du travail qu'on soit particulier employeur ou patron de PME .
Et les mêmes sanctions .
Qu'elle travaille chez d'autres personnes ne changent absolument rien aux devoirs de l'employeur .

Par TUT03

merci

je vais me rapprocher du Service de santé du travail local pour une adhésion éventuelle, elle ne me dit rien de son inaptitude ou pas, elle évoque davantage une demande de licenciement

pour les hypothèses 2 et 3, cela signifie t il, fin du game = qu'elle reprend son poste après avoir fourni ses arrêts ?

je comprends votre point de vue mais nous sommes en présence d'un majeur protégé vulnérable, qui a des troubles qui expliquent son manque de diligence

en revanche, il ne cherche pas à ne pas payer, il (je) paiera ce qu'il doit, c'est juste que la situation n'est pas claire et que je ne sais pas trop quel statut donner à cette personne (abandon de poste, démission) mais je pense plutôt à un licenciement, le motif reste alors à déterminer ?

Par kang74

Cela veut dire que c'est très contestable dès le départ tant que vous ne savez pas si elle a été en arrêt de travail jusqu'à présent .

Je rappelle que quand on est plus en arrêt de travail, l'employeur DOIT diligenter une visite de reprise .
Elle a le droit de ne pas reprendre avant celle ci .

Vu la façon dont a géré votre protégé , tout est possible .

Mais effectivement elle n'est pas forcément inapte (ce qui ne change absolument rien au fait, que quand on est employeur on a aussi le devoir d'y adhérer pour ses employés et de faire passer les visites obligatoires)

Faites déjà le point avec l'ancienneté et ce qui sera due à l'employée .

Dans le contexte d'un employeur qui a possiblement fait n'importe quoi, personnellement je partirai sur une rupture conventionnelle ...

Sinon la solution est de lui envoyer son planning et de la payer pour son travail : m'enfin il lui restera l'option de la résiliation judiciaire aux torts de l'employeur qui à mon avis sera facile à prouver, notamment par rapport à la médecine du travail .

Là on a un risque de rappel de salaire en plus .

Faites le point avec elle pour savoir sa situation depuis 3 ans et actuellement en lui expliquant que pour licencier quelqu'un il faut un motif .

Par TUT03

Bonjour

il s'avère :

- qu'elle effectuait 6 heures par mois, qu'elle avait travaillé 4 mois avant ses arrêts maladie
- qu'elle a remis tous ses arrêts de travail dans la boîte aux lettres du majeur protégé qui ne m'en a jamais parlé, ni jamais transmis les documents...(si c'était le seul "oubli", ce serait bien)
- que le majeur lui a bel et bien payé trois mois de travail à la suite de son arrêt et l'a déclarée comme tel sur son compte cesu

je lui ai proposé une rupture conventionnelle, elle ne répond pas au téléphone, je lui ai fait un écrit, j'attends son retour

si elle accepte la proposition

1/ doit elle pour autant passer une visite médicale de reprise, même si elle ne reprend pas son travail entre temps ou bien dans le cadre de la négociation, dois je faire passer sa visite médicale de reprise, la déclarer en emploi, lui payer ses heures habituelles mais qu'elle ne les effectue pas dans les faits en attendant la fin de la procédure (je ne veux pas qu'elle intervienne chez le majeur au regard de son comportement agressif à son égard) ?

2/ les trois mois payés pendant les arrêts maladie peuvent ils entrer dans la transaction ou bien est il préférable de faire comme s'ils n'ont jamais existés et été payés ?

Par kang74

Je pense qu'il faut vous faire aider par un service juridique sur place , notamment pour les communications entre vous et cette employée .

Il y a quelques spécificités concernant le particulier employeur .

Quand on est en tort, mieux vaut éviter l'écrit si ce n'est dans un cadre officiel .

Je rappelle que cette personne n'a pas eu de visite de reprise depuis 3 ans : donc 3 mois de salaire c'est assez peu par rapport à 3 ans de salaire dû (position confirmée par la cour de cassation)

Pour la RC pensez donc qu'elle n'a pas 3 mois d'ancienneté mais 3 ans .

Par TUT03

je vais prendre rdv avec la Direccte, cela me semble plus sage

merci

Par TUT03

Bonjour me voilà pour une nouvelle question

la salariée a enfin accepté de communiquer avec moi, elle accepte la rupture conventionnelle mais elle ajoute qu'elle est toujours en arrêt maladie, est ce compatible ?

peut on s'engager dans une procédure de RC pendant sa période d'arrêt de travail ?

elle exige de pouvoir rencontrer le médecin du travail, après ses arrêts maladie et potentiellement (si la réponse est oui à ma question) après la RC, qui va établir qu'elle est inapte définitivement au poste d'aide ménagère et pour cela, mon majeur doit avoir adhéré, ce que j'ai fait mais pourra t elle utiliser le service de la médecine du travail après la fin du contrat de travail ? l'adhésion prend elle fin avec la fin du contrat de travail ?