



Licenciement pour inaptitude

Par njacmn

Bonjour,
La médecine du travail va me mettre inapte pour raisons médicales, la procédure d'inaptitude va commencer mercredi prochain (12/08), au lendemain le 13/08, je vais avoir un nouvel arrêt le temps de la procédure, je bénéficie du maintien de salaire, est-ce que je vais pouvoir en disposer dans cette période de transition?

Autres questions:

Est-ce plus avantageux pour moi de prendre les congés qu'il me reste pour cette période ou plutôt un arrêt de travail?

Vers qui je peux me tourner pour faire vérifier mon solde de tout compte ainsi que mes fiches de salaire (pendant mon arrêt maladie) puisque sur celles-ci je n'ai pas touché ni mon ancienneté, ni mon 13^{ème} mois.

Merci beaucoup pour vos réponses

Bien cordialement

Par hideo

Bonjour,

Les arrêts de travail, c'est votre médecin traitant qui est le seul compétent

Pour le reste prenez un rendez vous à la maison du droit de votre mairie ,en précisant droit du travail.Un spécialiste vous recevra gratuitement .

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Un arrêt de travail ne peut pas être pour la même pathologie que celle qui a conduit à l'inaptitude .

Et encore faut il y avoir droit encore (fin de droits IJSS, invalidité)

Si vous avez beaucoup de congés et que votre employeur est surtout d'accord , la pose des congés est préférable puisqu'ils vont créer un différé d'indemnisation pour le chômage.

Il y a peut être des conditions d'assiduité pour ces deux primes : quelle est votre convention collective ?

De plus, en arrêt de travail votre contrat de travail est suspendu : vous recevez donc les IJSS, et éventuellement un complément de salaire pour avoir un % en brut et/ou en net .

Par de là, les accessoires au salaire, sauf exception, ne sont pas versés s'ils sont intégrés au calcul du salaire de référence (ce qui reviendrait à les calculer deux fois)

Par Henriri

Hello !

Lecture pour vous Njacmn :

[url=<https://travail-emploi.gouv.fr/la-reconnaissance-de-linaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>]<https://travail-emploi.gouv.fr/la-reconnaissance-de-linaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>[/url]

A+

Par calete

A l'intention de Kang, une remarque

vous dites que "un arrêt de travail ne peut pas être pour la même pathologie que celle qui a conduit à l'inaptitude " c'est discutable, je me demande si vous ne confondez pas là l'invalidité (Code de la Sécurité Sociale) et l'inaptitude (Code du travail)

la reconnaissance de l'état d'invalidité par l'Assurance Maladie met fin à un arrêt de travail qui était prescrit au motif d'une certaine pathologie, l'assuré social ne peut donc plus bénéficier d'IJSS pour un nouvel arrêt qui aurait ce même motif

en revanche, s'agissant de l'avis d'inaptitude prononcé par le médecin du travail, il est courant que dès le lendemain de la visite de reprise où l'inaptitude a été constatée le médecin traitant prescrive un nouvel arrêt au même motif qu'antérieurement, il ne va pas en inventer un autre (!) et la caisse d'assurance maladie sert les IJSS inhérentes à cet arrêt, en ayant bien sûr la possibilité de faire contrôler cet arrêt.

cdt

Par kang74

Merci de vous inquiéter du fait que je puisse confondre deux concepts que je maîtrise au quotidien ...

La CPAM peut reconnaître l'arrêt de travail, l'employeur n'est pas tenu de le reconnaître en ce qui concerne l'éventuel complément de salaire versé puisqu'une période de suspension de contrat de travail existe déjà, au titre de l'inaptitude .

Ce n'est pas moi qui le dit mais la cour de cassation .
Par de là, la pose de congés payés est préférable.

La Cour de cassation répond à cette interrogation dans l'affaire ayant donné lieu à sa décision du 29 janvier 2025.

Un salarié avait été placé à plusieurs reprises en arrêt de travail pour maladie (de droit commun) :

du 1er décembre 2016 au 31 mars 2017 ;
du 4 avril au 12 avril 2017 ;
enfin du 14 avril au 28 mai 2017.

Le médecin du travail avait rendu un avis d'inaptitude le 13 avril 2017 (exactement entre l'arrêt de maladie n°2 et l'arrêt de maladie n°3), dans lequel il indiquait que l'état de santé du salarié faisait obstacle à tout reclassement dans un emploi. Le salarié avait ensuite été licencié pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 30 juin 2017.

Le salarié avait saisi le conseil de prud'hommes, demandant le maintien de son salaire au titre de la convention collective. Le salarié estimait que qu'il aurait dû continuer à bénéficier de ce maintien de salaire pendant son arrêt de travail du 14 avril au 28 mai 2017, en se fondant sur 2 points :

pour la période au titre de laquelle l'employeur devait reprendre le paiement du salaire faute de reclassement ou de licenciement du salarié, soit ici à partir du 13 mai ;

les dispositions conventionnelles sur le maintien de salaire n'excluaient pas leur application en présence d'une inaptitude.

De son côté, l'employeur considérait qu'à compter de la déclaration d'inaptitude du 13 avril 2017, le salarié « avait basculé » dans le régime de l'inaptitude, et que les dispositions relatives au maintien de salaire conventionnel ne trouvaient plus à s'appliquer. Sa seule obligation était de reprendre le versement de l'intégralité de la rémunération un mois après la déclaration d'inaptitude.

Les juges du fond avaient fait droit aux arguments de l'employeur, en considérant que l'avis d'inaptitude faisait obstacle à ce que le nouvel arrêt de travail du 14 avril au 28 mai 2017 ouvre une nouvelle période de suspension du contrat de travail, et donc à l'application du maintien de salaire conventionnel. Le salarié était bien sous le régime de l'inaptitude.

La Cour de cassation a validé la décision des premiers juges : elle a souligné que les juges d'appel avaient retenu que la délivrance d'un nouvel arrêt de travail à un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne pouvait avoir pour conséquence d'ouvrir une nouvelle période de suspension du contrat de travail et de tenir en échec le régime applicable à l'inaptitude. C'est donc à juste titre que la Cour d'appel en avait déduit que le salarié était, à compter du 13 avril 2017, sous le régime de l'inaptitude, en conséquence la suspension du contrat de travail ouvrant droit au maintien du salaire avait pris fin.

Cass. soc. 29 janvier 2025, n° 23-18585 FD

Enfin la CPAM n'indemniserait pas un arrêt de travail ayant pour même motif celui qui a permis l'inaptitude (et je pense que la postante le sait déjà ...) .
Ce pourquoi en cas d'inaptitude professionnelle, il existe l'AIT .

Article D433-2

Version en vigueur depuis le 12 mars 2010

Création Décret n°2010-244 du 9 mars 2010 - art. 1

La victime dont l'accident du travail ou la maladie professionnelle a été reconnu et qui a été déclarée inapte conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail a droit à l'indemnité mentionnée au cinquième alinéa de l'article L. 433-1 dénommée " indemnité temporaire d'inaptitude " dans les conditions prévues aux articles L. 442-5 et D. 433-3 et suivants.

Décret n° 2010-244 du 9 mars 2010 : les dispositions du présent décret sont applicables aux victimes déclarées inaptes, conformément aux dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail, à compter du 1er juillet 2010.

J'entends bien que cela se faisait fut un temps, comme il y avait aussi des textes du code de la SS qui ne s'appliquaient pas vraiment, par tolérance .
Autant vous dire que cette tolérance est maintenant réduite à peau de chagrin .
Et même si la postante a une CPAM pas très regardante, elle n'aurait que les IJSS (avec la carence qui va avec)

Par calete

Quand vous dites "la CPAM n'indemniserait pas un arrêt de travail ayant pour même motif celui qui a permis l'inaptitude"

je me permets de vous faire remarquer tout d'abord que ce n'est pas un motif d'arrêt de travail qui "permet" l'inaptitude, et d'ailleurs l'avis d'inaptitude n'est pas toujours prononcé au décours d'un arrêt de travail, de plus l'avis qui est rédigé par le médecin du travail n'a pas à indiquer de motif médical, ce motif n'est renseigné que dans le DMST (art.R4624-44 du CT)

si le médecin traitant estime ensuite médicalement justifié de re-prescrire un arrêt de travail après que le patient ait été déclaré inapte à son emploi par le médecin du travail il ne va certainement pas inventer un prétexte à seule fin de motiver l'arrêt différemment du précédent

et puis dans la mesure où la caisse d'assurance maladie a alors la possibilité d'exercer un contrôle de cet arrêt (art R323-12 du CSS) elle n'est fondée à refuser de servir des IJSS que si ce contrôle a lieu et estime l'arrêt injustifié

NB1 : la situation serait différente si la caisse avait préalablement décidé de mettre un terme à un arrêt de travail précédent, le fait que le médecin traitant reprenne alors un arrêt précisément au même motif irait à l'encontre.

NB2 : le complément d'indemnisation par l'employeur c'est autre chose, l'inaptitude rend en effet impossible l'exécution

du contrat de travail, qui s'en trouve suspendu, qu'un arrêt de travail soit prescrit par là dessus n'ajoute rien à la suspension du contrat et n'oblige en rien l'employeur à compléter les IJSS

NB3 : "en cas d'inaptitude professionnelle, il existe l'AIT" je dirais plutôt l'ITI (indemnité temporaire d'inaptitude) :
[url=<https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/167/s6110.pdf>]<https://www.ameli.fr/sites/default/files/formualires/167/s6110.pdf>[/url]

cdt

PS : à ce que je lis par ailleurs il semble que la Direction de la Sécurité Sociale ait même prévu que cela puisse passer en prolongation de l'arrêt initial, pour autant que ce soit le même prescripteur, le même motif, et que l'intervalle n'ait pas excédé 48 heures de reprise entre les deux

source : circulaire interministérielle n°DSS/SD2/2015/179 relative aux modalités d'attribution des indemnités journalières dues au titre de la maladie

exemple d'application : "un assuré est en arrêt de travail du 15 au 20 septembre. Il reprend le travail les 21 et 22 septembre, puis est à nouveau arrêté, l'arrêt initial étant prolongé jusqu'au 30 septembre. Les 15, 16 et 17 septembre constituent le délai de carence applicable à cet arrêt. L'intéressé est indemnisé du 18 au 20 septembre, puis du 23 au 30 septembre, et sans application d'un nouveau délai de carence dès lors que la reprise du travail n'a pas excédé 48 h."

cdt