



Arrêt maladie Alsace

Par Severine184

Bonjour

Mon fils salarié dans une société en Alsace dépend du droit local.

Il a été en arrêt maladie tout le mois de novembre et son employeur lui a fait un bulletin de salaire à 0. Lui indiquant de voir ça avec la cpam directement.

Est il dans son droit selon le droit local ?

En vous remerciant par avance.

Par kang74

Bonjour

On rappelle le cadre légal :

Article L1226-23

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Modifié par LOI n°2008-67 du 21 janvier 2008 - art. 3

Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire.

Toutefois, pendant la suspension du contrat, les indemnités versées par un régime d'assurances sociales obligatoire sont déduites du montant de la rémunération due par l'employeur.

Ce qui n'empêche pas devoir justifier de cette absence par un arrêt de travail quand la durée est sans importance. Cela ne veut pas dire justifier de rien .

Attention la durée doit être vue sans importance, par rapport à son ancienneté et pour l'entreprise ; non seulement on n'est pas dans le cadre d'un arrêt de travail vraiment court, mais il faut voir l'importance de la conséquence de l'absence, et la rapporter à son ancienneté, sa fonction , la taille de l'entreprise etc ...

Par de là, même si cette absence était vue d'une durée sans importance, votre fils doit donner ses décomptes de la CPAM .

Par Severine184

Merci beaucoup pour votre réponse.

Il a bien fourni tout ses arrêts. Mais le comptable n a envoyé l attestation sécu que ce soir après réclamation. Et lui a dit de toute façon si on te doit des sous ça ne sera pas payé ce mois ci. Les comptes sont clôturés pour la paie de nov.

Ah la la

Par Severine184

Il est dans la société depuis mars 2024 et il est en arrêt tout le mois de nov.

Pensez vous que cela est un délai normal ?

Par kang74

C'est à votre fils de vérifier toute anomalie dans le traitement de son arrêt de travail .

Enfin, s'il a peu d'ancienneté, et /ou si son absence a créé des perturbations dans l'entreprise, la durée pourra ne pas être vue comme sans importance.

Dans ce cas là, c'est la convention collective qui prendra le relais .

Par kang74

Je pense donc que par rapport à une ancienneté de moins d'un an, 1 mois d'arrêt de travail a peu de chance de paraître sans importance ...

Mais bon vous verrez ce qu'en pense son employeur .

Par kang74

Je ne sais pas les dates exactes de l'arrêt de travail de votre fils, ni quand il a déposé son arrêt de travail à son employeur et à la CPAM .

Ce que je sais c'est que si tout a été fait dans les temps , la cpam rappelle à l'employé sur son compte amélique qu'elle n'a pas reçu l'attestation de salaire .

Par Prana67

Bonjour,

D'après les différentes jurisprudences sur le droit local que je connais rien ne permet à l'employeur de ne pas payer un salarié en arrêt maladie.

Il n'y a pas de condition d'ancienneté, le droit local s'applique dès le premier jour de travail.

Concernant la durée "relativement sans importance" il me semble que la durée minimale généralement retenue est celle prévue à l'ancien article 63 du droit local, c'est à dire 6 semaines pour chaque arrêt.

En pratique l'employeur a plutôt intérêt à demander la subrogation vu qu'il doit maintenir le salaire.

A noter aussi qu'en Alsace/Moselle l'employeur n'a pas le droit de faire contrôler un salarié en arrêt vu que ce contrôle qui est prévu dans le droit général n'est pas prévu dans le droit local.

Par Severine184

Ah super.

Merci pour vos réponses ?? on va les attaquer alors

Par hideo

Il a bien fourni tout ses arrêts. Mais le comptable n'a envoyé l'attestation sécurisée que ce soir après réclamation. Et lui a dit de toute façon si on te doit des sous ça ne sera pas payé ce mois-ci. Les comptes sont clôturés pour la paie de nov.

Il y a eu une erreur par le comptable ,c'est à l'employeur de faire l'avance en attendant que la CPAM verse les IJSS .Même si il y a souvent un décalage de paiement sur le mois suivant du à l'organisation du service paye, car dans le cas présent ,c'est le comptable qui a tardé à transmettre l'attestation à la CPAM .Je ne vois pas en cas cela poserait un problème ,on fait l'avance et l'on régularise le mois suivant.

Cordialement

Par Severine184

Effectivement il a plus que tarde car le début date du 30 octobre et cela n'est toujours pas fait. Il pensait que la sécu allait le contacter pour avoir les infos comptable depuis 40 ans je précise lol

Concernant le droit Alsace quand on lui en a parlé il a dit ah bon c'est comme ça je ne sais pas moi. (Entreprise de plus de 300 salariés) il va nous faire croire qu'en 40 ans jamais eu d'arrêt de travail.

La mauvaise foi a son paroxysme.

Par Prana67

Effectivement, il y a encore beaucoup d'employeurs en Alsace/Moselle qui feignent ne pas connaître le droit local et jouent sur la méconnaissance des salariés de leurs droits.

Par Severine184

Bonjour

De nouveau moi concernant mon fils.

Toujours en arrêt pour dépression suite à son soucis au travail.

Ce jour il a décidé d'aller durant ses heures de sortie dans ce même magasin faire qq courses. Sachant que c'est le seul à proximité de son domicile.

La directrice lui a interdit de payer ses achats et l'a clairement jeté dehors au vu de tout le personnel et des clients. Elle lui a demandé de ne plus remettre les pieds dans son magasin et qu'elle s'en fou qu'elle soit dans l'illégalité.

Une fois mon fils dehors elle a fermé le rideau de fer et a filtré les entrées et sorties des clients en lui disant de ne pas remettre les pieds dans SON MAGASIN.

Comment peut-il reprendre dans ces conditions ? Que doit-il faire. Nous sommes perdus face à cette situation.

Par hideo

Il faut déposer plainte pour refus de vente et harcèlement moral et envoyer une lettre recommandée AR informant qu'une plainte est déposée. Si des témoins peuvent témoigner, ce serait encore mieux. Cette pièce sera à verser au dossier, pour reconnaissance maladie d'origine professionnelle. Faire copie à l'inspection du travail.

Il faudrait qu'il se représente au magasin accompagné de deux témoins. Qu'il refuse de quitter le magasin, sans scandale et calmement appeler la police pour faire constater le refus.

C'est tout à fait scandaleux de la part de cette patronne.

Par stepat

Bonjour

Son arrêt de travail était déjà dans le cadre d'une demande de maladie d'origine professionnelle ?

Si oui pas de souci.

Si non, l'altercation dans le magasin est dans une période où il n'est pas au travail, qui de plus est avec un contrat suspendu du fait de l'arrêt, donc j'émet des doutes sur la qualification d'origine professionnelle.

Après j'avoue humblement ne pas connaître les particularités du régime de l'Alsace.

Par Severine184

Oui son arrêt était déjà dû au harcèlement physique et morale de son employeur.

Il va déposer une plainte cet après midi.

Il devait reprendre le travail le 2 janvier mais au vu de ce qui vient de se passer cela va être compliqué. Surtout qu'elle lui a dit de ne jamais remettre les pieds dans SON magasin.

Ah la la vraiment on vit dans un monde de fou.

Par Severine184

Oui son arrêt était déjà dû au harcèlement physique et morale de son employeur.

Il va déposer une plainte cet après midi.

Il devait reprendre le travail le 2 janvier mais au vu de ce qui vient de se passer cela va être compliqué. Surtout qu'elle lui a dit de ne jamais remettre les pieds dans SON magasin.

Ah la la vraiment on vit dans un monde de fou.

Par stepat

Vous dites que l'arrêt était dû à un harcèlement au travail, mais ma question est de savoir si l'arrêt a bien été fait en maladie professionnelle ou en maladie normale.

Par Prana67

Bonjour,

Je sors un peu du juridique.

Votre fils n'a peut-être pas eu la meilleure idée du monde en allant dans le magasin ou il travaille pendant son arrêt maladie. Légalement il a tout à fait le droit d'y aller. Mais sachant qu'il est en arrêt pour harcèlement au travail et que ça se passe mal avec l'employeur c'est un peu donner le bâton pour se faire taper dessus, non ?

Par stepat

Bonjour Prana67,

Séverine avait donné un début d'explication : "Sachant que c'est le seul à proximité de son domicile."

Mais effectivement cela peut jouer contre lui, habituellement les personnes harcelées sont angoissées simplement de devoir passer devant leur entreprise. Cela peut être un argument de la part de la partie adverse pour tenter de minimiser la part du harcèlement dans sa pathologie actuelle.

Par hideo

[url=https://www.inc-conso.fr/content/refus-de-vente-ou-de-prestation-de-services-aux-consommateurs#:~:text=Le%20refus%20de%20vente%20est%20sanctionné%20pénalement%20par%20les%20peines,%2D38%20du%20code%20pénal).]https://www.inc-conso.fr/content/refus-de-vente-ou-de-prestation-de-services-aux-consommateurs#:~:text=Le%20refus%20de%20vente%20est%20sanctionné%20pénalement%20par%20les%20peines,%2D38%20du%20code%20pénal).[/url]

Il y a eu refus de vente avec des contraintes, et sans motif légal, cela suffit à faire condamner l'employeur indélicat. Son salarié étant en arrêt de travail, n'a plus aucun lien de subordination et se trouve être un client comme les autres.

Le refus de vente est sanctionné pénalement par les peines d'amendes prévues pour les contraventions de la cinquième classe ? soit 1 500 euros maximums pour une personne physique et 7 500 euros pour une personne morale (articles 131-13, 5° et 131-38 du code pénal)

L'article L121-11 du code de la consommation énonce qu'il est "interdit de refuser à un consommateur la vente d'un produit ou la prestation d'un service".

Si en plus l'arrêt de travail a pour origine un harcèlement moral, cela fait une circonstance aggravante et une discrimination. L'employeur devra s'expliquer et sera convoqué au commissariat qui transmettra le dossier au procureur.

Si il y a des témoins et qu'ils acceptent de témoigner ,il peut y avoir citation directe .C'est gratuit et sans avocat .
Enfin ,il faut signaler cela à la DCCRF directement sur son site .

Par kang74

Je suis aussi du même avis mitigé concernant le fait de faire valoir, officiellement, qu'il est apte à faire ses courses dans son entreprise, car, effectivement;les employés qui en sont victimes ont souvent un refus d'aller sur les lieux mêmes des années après leur licenciement .

Ce pourquoi, il est préférable qu'il se fasse conseiller par un syndicat/un avocat qui a accès à l'intégrité du dossier avant d'imaginer porter plainte contre son employeur .

Je rappelle que ce n'est pas parce qu'on a son contrat de travail suspendu qu'on n'a pas un devoir de loyauté qui perdure .

Je rappelle que le postant est en poste depuis Mars 2024, en arrêt depuis Septembre, et qu'à aucun moment il a été dit que l'arrêt de travail a été reconnu en rapport avec une origine professionnelle, puisqu'au départ on parle de droit local qui concerne les arrêts de durée sans importance .

On a donc qu'une version de l'affaire, et encore pas de l'intéressé, mais de sa mère .

Par contre, il ne serait pas dénué d'intérêt de prendre rendez vous à la médecine du travail dans le cadre d'une visite à son initiative pour faire le point et parler de ce fait .

Par stepat

Je n'émettais pas des réserves sur ce qui relève de l'extra-professionnel, mais sur le fait que les faits ne vont pas dans le sens d'une reconnaissance d'un harcèlement au W