Licenciement cadre 60 ans en arrêt maladie

Par Angy

Bonjour
Je suis cadre dans une grande société depuis 37 ans
Je suis en arrêt maladie depuis le 31 janvier 2021 et mon médecin vient encore de me prolonger au delà des 3 ans.je viens d'avoir 60 ans.
Il y quelques jours je reçois un recommandé de la part de mon employeur me convoquant à un entretien préalable d'une mesure disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.... je ne comprends vraiment pas puisque je suis absent depuis plus de 3 ans maintenant et j'ai toujours très bien fait mon travail (depuis 37 ans!!!!)
Pouvez vous m'aider car je suis totalement perdu.
En vous remerciant

Par stepat

Bonjour,

la sécu vous a-t-elle accordé une 4 ème année (TPT, réadaptation professionnelle,)?
Vous -t-elle parlé d'une mis en invalidité ?

Par Angy

Oui une demande d'invalidité a été demandée.

Par stepat

A qui avez vous donné l'arrêt de travail établi par votre médecin ?
Normalement il fallait l'envoyer à votre employeur, avec une lettre pour lui indiquer que vous ne pouvez pas reprendre votre travail, qui avec cela doit vous faire convoquer par le médecin du travail.

Si vous ne l'avez pas fait, un employeur peut tenter considérer que cela cela comme un abandon de poste, même si c'est limite. Cela expliquerait la qualification de faute.

Par kang74

Bonjour

Un arrêt maladie n'a jamais amené de protection par rapport à un licenciement .
Ils auraient pu vous licencier pour désorganisation de service de part votre statut bien plus tôt .

Par contre je suis étonné du motif ... mis à part si vous ne dites pas tout de votre situation actuelle (exemple vous avez créé une auto entreprise concurrente à la leur, ou vous leur avez menti ou n'êtes pas allé à une convocation à la medecine du travail...)

Par Angy

Je n'ai rien fait de tout ça !
Je n'ai menti sur rien.
J'ai appelé mon employeur le 17 janvier et le 22 janvier en laissant des messages,il ne m'a pas jamais rappelé!
Quelle fut ma surprise de recevoir de sa part une convocation à un entretien préalable le 24 janvier

---
Par stepat

Essayez de rattraper le coup en lui envoyant ce que je vous ai indiqué par LRAR. Avec un employeur il faut toujours garder des traces, pas se contenter d'appeler.

Par kang74

Vous l'avez appelé pour quoi ?

Vous ne répondez pas à la question concernant l'arrêt de travail justifié .

Par Angy

Je l'ai appelé juste pour avoir un entretien et parler de mon avenir dans l'entreprise.
Sachant que nous nous étions mis d'accord sur le fait que que je travaillaera
Mis à mi-temps à partir de septembre 2022,et ceci devant témoins qui participaient à cette réunion d'objectifs du comité de direction.c'est lui même qui a fait l'annonce

---
Par stepat

Mi-temps en septembre 2022 : mi-temps contractuel ou thérapeutique ?
Dans le deuxième cas, si vous étiez en temps partiel thérapeutique à la fin des 3 ans vous pouviez demander une quatrième année d'IJSS au médecin conseil.Cela a-t-il été fait ? ce qui expliquerait l'arrêt de travail établi par votre médecin.Etait-ce le cas ? et cet arrêt était il à mi-temps ?
Si tel est le scénario, je ne vois pas où est le souci.Mais peut-être n'est ce pas le cas.
Essayez d'être plus précis sur votre situation.

Par Angy

Je suis arrêté depuis le 31 janvier 2022(burn out) suivi d'une dépression,
Puis tumeur à la fesse,puis crises de sciatique.
Après une IRM,on constate une hernie discale très mal placée.
Infiltration dans l'hernie sous scanner.
Pas d'effet.
Le chirurgien décide de M'opérer le 16 février 2023.
4 jours avant l'opération je fais un infarctus!
3 jours en soins intensifs avec pose de stents car artères bouchées.
Donc,la dépression continue.
Bref je suis opéré le 13 novembre 2023,
Suite à une scintigraphie du myocarde qui s'est révélée positive pour l'opération.
Après cela, opération d'un ménisque fissuré.
Viens s'ajouter à cela une calcification entre le bassin et la hanche.
Donc le syndrome dépressif continue.
Après 3 ans d'arrêt de travail,les indemnités journalières de la sécurité sociale s'arrêtent.
Mon médecin m'arrête jusqu'au 30 mars2025.
Je prends contact avec mon employeur à 2 reprises afin d' échanger sur mon avenir.
Pas de réponse !
2 jours après,il me convoque pour un entretien préalable pouvant aller jusqu'au licenciement et ils envisagent de prendre une sanction disciplinaire à mon encontre.
Bref,je ne suis plus ou j'en suis !
..

Par hideo

[url=https://fmh-association.org/un-salarie-en-arret-maladie-peut-il-etre-licencie-toutes-les-reponses-a-vos-questions/]https://fmh-association.org/un-salarie-en-arret-maladie-peut-il-etre-licencie-toutes-les-reponses-a-vos-questions/[/url]

Tout est bien expliqué et l'employeur ne peut pas licencier facilement ,sauf à démontrer la faute grave lors de l'arrêt maladie ou le caractère économique qu'il devra démontrer ,et c'est pas facile à faire;
Reste la solution du Médecin du travail ,c'est étonnant que depuis un si long arrêt l'employeur n'est pas demandé un

rendez pour avis .

Par stepat

Perso je pense toujours que Angy n'a pas informé de façon formelle l'employeur de la fin de son indemnisation et donc de la date de sa "reprise". Quand je dis formelle, je pense par LRAR.
L'employeur va tenter le coup d'un abandon de poste.Sauf qu'en cas d'abandon de poste, l'employeur doit donner un délai à son salarié avant de conclure à une faute grave.Mais peut-être n'a-t-il pas de service RH pour lui expliquer la procédure.
Après une sanction disciplinaire peut -être un avertissement, un blâme et pas obligatoirement un licenciement pour faute grave.

Par kang74

Si vous avez raison , Stepat, peut être que la conseil de contacter tout de suite la médecine du travail s'impose en plus de vos conseils .

Il serait quand même bien téméraire de la part de l'employeur de prendre le risque d'une erreur de procédure avec l'ancienneté du postant .

Surtout qu'avant toute procédure de licenciement, le postant aurait dû recevoir une mise en demeure ...

Par stepat

Vous avez raison quand je parlais de délai, je pensais mise en demeure, mais avec 39° de fièvre tous les mots ne viennent pas.
Si c'est un employeur qui n'a pas de service juridique ou RH, peut-être ne connait il pas les procédures.

Oui, l'idée de la médecine du travail est pertinente

Par Angy

Comment pourrais je être licencié pour abandon de poste puisque mon arrêt précédent courrait jusqu'au 31 janvier 2025(date de mes trois d'arrêt maladie)et que le courrier qu'il m'a envoyé date du 23 janvier 2025.

Par Angy

Comment pourrais je être licencié pour abandon de poste puisque mon arrêt précédent courrait jusqu'au 31 janvier 2025(date de mes trois d'arrêt maladie)et que le courrier qu'il m'a envoyé date du 23 janvier 2025.

Par kang74

Vous ne répondez pas aux questions (notamment le fait d'avoir bien transmis l'arrêt de travail, mais pas que)
Nous ne pouvons faire que des hypothèses ...

En tout cas je vous conseille dés lors de garder bien toutes communications avec votre employeur (enveloppe et AR inclus)

Et de vous faire accompagner lors de l'entretien tel que permis dans la convocation .
Contactez la médecine du travail .

Par stepat

"Comment pourrais je être licencié pour abandon de poste puisque mon arrêt précédent courrait jusqu'au 31 janvier 2025(date de mes trois d'arrêt maladie)et que le courrier qu'il m'a envoyé date du 23 janvier 2025."

Effectivement j'avais interprété que vous aviez dépassé la fin des 3 ans.

Il ne vous reste plus qu' à attendre la convocation et de suivre les conseils de Kang74

Par Angy

Mon arrêt initial se terminait le 31 janvier 2025(3 ans fin de mes indemnités sécu)
Mais mon médecin traitant m'a refait un arrêt du 1er février au 31 mars 2025 que j'ai transmis à mon employeur évidemment.

Par kang74

Vous êtes passé en invalidité ? Vous avez transmis le justificatif ?

Contactez le service médecine du travail pour une visite de pré reprise .

Par stepat

IL fallait quand même demander à votre employeur une visite de reprise pour que le médecin du travail se positionne sur votre aptitude au poste.
L'aviez vous prévenu que vous risquiez d'avoir un arrêt non indemnisé au delà des 3 ans ?

Un licenciement est possible en arrêt de travail si :
Il y a perturbation du fonctionnement de l'entreprise si les 2 conditions suivantes sont réunies :

-L'absence prolongée ou les absences répétées du salarié entraînent une désorganisation

- Il y a obligation pour l'employeur de remplacer le salarié définitivement.

Peut-être a-t-il embauché quelqu'un d'autre....
Mais ce n'est pas un licenciement disciplinaire

Par stepat

Il n'est pas obligatoire d'avertir l'employeur d'une mise en invalidité. le salarié peut se contenter d'envoyer des arrêts à l'employeur avec un courrier disant que vous ne pourrez reprendre pour l'instant
Mais c'est bien d'en parler au médecin du W.

Le choix d'avertir l'employeur dépend de la situation de chacun :
Ne pas lui indiquer est légal et cela permet de rester dans la liste du personnel.
A 60 ans il faut comparer l'indemnité de licenciement pour inaptitude et celle pour départ à la retraite.
Par contre bien lire votre assurance de prévoyance qui peut aussi influencer la décision.

Par Angy

Il a embauché quelqu'un mais qui ne fait pas l'entièreté de ma mission.
En effet,j'avais la responsabilité de la plateforme des services (commandes clients, livraisons,la pose des artisans partenaires,la SAV,le parlons maison ,le secteur confort et responsable de la sécurité du magasin.
La personne embauchée s'occupe de la plateforme des services,du SAV et de la rénovation énergétique qui comprend une seule personne.

Par kang74

Il n'est effectivement pas obligatoire, d'informer, en théorie d'une mise en invalidité .
Mais si le fait de dire qu'on est en arrêt de travail fait qu'on puisse avoir des droits en rapport avec l'arrêt de travail (subrogation, prévoyance, maintien de salaire) il faut nécessairement avertir l'employeur qu'on n'est plus indemnisé (ce qui n'empêche de justifier d'un arrêt de travail)

Enfin pour l'ouverture de droit à un eventuel complément à sa pension d'invalidité, il y a tout intérêt à en transmettre les justificatifs .

De plus tant que l'employeur complète l'arrêt de travail, il peut contrôler le salarié : attention à l'adresse informée dans

l'arrêt de travail .
M'enfin, il est de jurisprudence constante que cela ne permet de licencier pour faute pour autant .

Par stepat

Je ne suis pas sur , en dehors de l'assurance prévoyance, que l'employeur puisse compléter un arrêt non indemnisé par l'assurance maladie.

Par kang74

Le problème c'est que s'il n'est pas au courant de la non indemnisation de l'arrêt, il est bien obligé de continuer à faire compléter .

Et c'est pire quand il y a subrogation : il avance les IJSS qui ne sont pas dues .

Cela arrive fréquemment , et les employeurs ne s'en rendent compte que tardivement parfois .

Par stepat

D'accord, merci

D'où l'interêt de la lettre à l'employeur que je préconisais avec l'arrêt du médecin en précisant qu'il ne sera pas indemnisé. En LRAR

Pour l'invalidité je crois qu'Andy n'a pas encore de notification donc à voir plus tard.

Par hideo

Du fait que les IJss s'arrêtent, il faudrait regarder sur le contrat prévoyance ,dont un exemplaire doit obligatoirement être remis à tous les salariés ,si il est prévu une indemnité invalidité permanente .Cela en plus de celle de la CPAM ,puisqu'il y a un dossier de demande d'invalidité .Reste à connaître son % et le montant

[b]Il faut absolument contacter le Médecin du Travail [/b] pour rédige en urgence ,un avis d'inaptitude au travail sans possibilité de reclassement .

Est ce que l'arrêt de travail initial est d'origine professionnelle ?

L'employeur commettrait une grave erreur en vous licenciant et s'exposerait à devoir payer de lourds dommages et intérêts en plus de l'indemnité de licenciement ,vu votre ancienneté .

Par Angy

Non mon arrêt n'est pas pas d'origine professionnelle.
Donc si je comprends bien ma sanction disciplinaire serait parce que je n'ai pas prévenu mon employeur de la fin de mes IJSS et que je lui ai juste envoyé un arrêt de travail de prolongation au delà de mes 3 ans?

Par kang74

Vous ne dites pas quand , exactement, ce sont arrêtées les IJSS et quand et si vous avez été reconnu en invalidité .

Notez que si cela fait à peine un mois, ce serait un peu fort de café de vous sanctionner pour celà : il aurait plus logique de vous informer d'un trop perçu à rembourser ...

Par stepat

Perso j'ai cru comprendre que les IJSS se sont terminés le 31/01/2025 et que l'instruction de l'invalidité est en cours.
Pour information en fin des 3 ans l'instruction d'une invalidité est systématique sans avoir à la demander.

Quelque chose m'intrigue dans le parcours médical d'Angy, c'est que ce sont différentes pathologies qui se succèdent,

or pour avoir une ALD (exonérante ou non exonérante) il faut que ce soit pour la même pathologie.

Par kang74

3 ans, cela fait une fin d'arrêt le 31 Janvier 2024 .

Le postant a été très évasif sur la pension d'invalidité, et la fin des IJSS .
Ce pourquoi, là aussi, une précision s'impose .

Par Angy

ALD n'est que pour mon infarctus.
Les autres pathologies s'y sont rajoutées ce qui explique mes prolongations.
Effectivement les IJSS se terminaient le 31
janvier mais ayant un rdv avec mon médecin traitant le 8 janvier, elle m'a fait un arrêt de prolongation du 8 janvier au 31 mars.
La demande d'invalidité a été demandée par courrier le 22 janvier.

Par Angy

Je rectifie mon premier poste.
Je suis en arrêt depuis le 31 janvier 2022

Par Angy

La lettre recommandée de mon employeur est du 22 janvier.
Entretien le 14 février.

Par stepat

Kang74, Angy a écrit :

"Je suis en arrêt depuis le 31 janvier 2022", donc 3 ans correspond au 31/01/2025

Par contre si l'ALD est pour l'infarctus le début de la période de 3 ans aurait du être le 20/02/2022 mais je ne suis pas sur que les arrêts suivants sont en rapport avec l'infarctus.

Par Angy

La CPAM m'a envoyé une lettre pour m'avertir que mes IJSS s'arrêteraient le 31 janvier 2025.

Par stepat

D'accord, restez en là donc.Pas utile donc d'être plus puriste qu'eux.

Par Angy

c'est donc une faute selon vous de ne pas avoir averti mon employeur que mes ijss s'arrêtaient?

Par kang74

Je ne pense pas que cela soit le problème, entre le 31 Janvier et 7/02, ce serait abusé .
Surtout que vous dites que la convocation a été envoyée avant .
Par contre il faut les prévenir, que vous n'êtes plus indemnisé jusqu'à ce que vous soyez en invalidité.

Stepat, au départ l'intervenant avait marqué 2021 ... qu'il a lui même dit avoir corrigé

Comme déjà dit, on ne peut qu'émettre que des hypothèses : l'employeur peut s'être trompé de procédure ou tenter par mauvaise foi le licenciement pour faute avant qu'une inaptitude soit constatée .

Le seul recours est la contestation au CPH : vu votre ancienneté il faut juste vous y préparer .
En étant accompagné, en gardant toute trace de contact entre vous .
Il compte peut être sur votre résilience vu votre age : m'enfin les indemnités de licenciement et de dommages et intérêts seront telles qu'il ne faudra pas mégoter sur l'investissement en prenant un avocat .

Par stepat

Disons que cela aurait été mieux car il aurait pu (du) organiser une visite auprès du médecin du travail pour que celui-ci statue sur votre aptitude à votre poste avec ou sans préconisations, ou votre inaptitude avec reclassement ou pas.
La recherche de reclassement est obligatoire de la part de l'employeur, sauf si le médecin du travail indique que mentionne (mention expresse) dans l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.
L'employeur a 1 mois pour proposer un poste compatible avec les préconisations du médecin du travail.
L'employeur a alors un mois pour vous proposer un ou plusieurs postes ou si impossible, vous licencier pour inaptitude.Si tel n'est pas fait il doit reprendre le versement des salaires.
Dans votre situation l'idéal aurait été un temps partiel avec un complément du fait de l'invalidité (30 à 50 % du salaire)

Par stepat

@kang74 :
Stepat, au départ l'intervenant avait marqué 2021 ... qu'il a lui même dit avoir corrigé.

Oui j'avais bien compris que vous saviez faire une addition +3

Il compte peut être sur votre résilience vu votre age : m'enfin les indemnités de licenciement et de dommages et intérêts seront telles qu'il ne faudra pas mégoter sur l'investissement en prenant un avocat .
C'est sur qu'aprés 37 ans d'ancienneté un licenciement sans cause réelle et sérieuse donc abusif lui couterait cher

---
Par kang74

Il est possible qu'il ait fait le calcul de l'indemnité de licenciement + l'indemnité de congé payé et qu'il ait pris peur .

Et tente donc n'importe quoi .

Il est vivement conseillé d'avoir des dates précises en ce qui concerne les reproches pouvant être faits pendant l'entretien .
Choisissez bien la personne qui vous accompagnera .

Par stepat

Et tenez nous informés si cela ne vous pose pas souci.
Les retours nous permettent de nous auto-évaluer et de nous améliorer.

Par Angy

Oui je reviendrai vers vous le 14 février.
Mais j'avoue que l'attente est insoutenable....

Par stepat

C'est le contraire qui ne serait pas normal.Qui ne stresserai pas dans cette situation ?

Par hideo

Il faut contacter d'urgence le Médecin Du Travail ,afin d'obtenir une inaptitude express sans reclassement possible .

essayer de trouver un conseiller du salarié pour vous accompagner lors de l'entretien, ou un bon représentant du personnel si il y en a dans votre entreprise.

Je pense que tout a été dit et qu'il y a rien d'autre a ajouter, tous les intervenants essayent de vous aider le mieux possible

En tout cas ,bon courage et soignez vous bien
merci beaucoup de nous tenir au courant .

Par Angy

Merci à tous