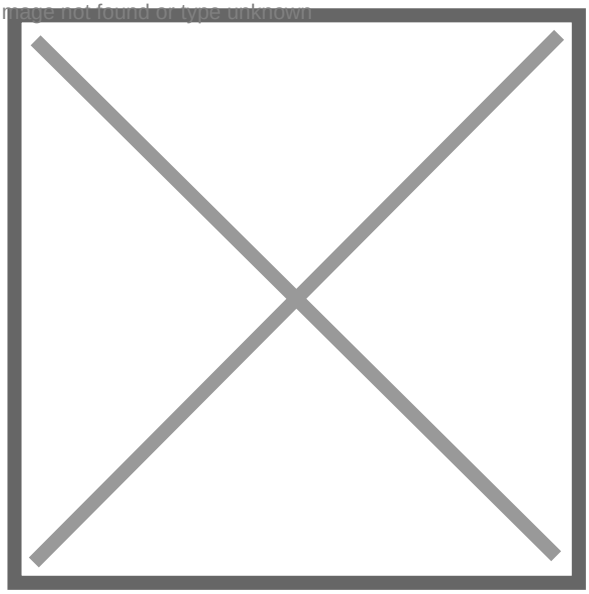
Image not found or type unknown



Suite à consolidation accident de travail

Par **Hervedu33**, le **02/09/2019** à **19:45**

Bonjour,
Depuis le 1 septembre 2019, je suis en fin d'arrêt suite à un accident de travail en date de décembre 2016.
J'ai vu un médecin à la médecine du travail le 2 septembre 2019.
Il m'a déclaré inapte à mon emploi et m'a remis un avis d'inaptitude.
En conclusion, sur le document, il est indiqué "inapte définitif à son poste de travail. Une 2ème visite de confirmation est prévue le 10 septembre pour 1 éventuel reclassement."
Mais, ce même médecin me demande d'aller voir mon médecin traitant afin de me faire un arrêt du 3 au 9 septembre inclus.
Je ne comprends pas pourquoi je devrais me mettre en arrêt ? Et ainsi, de plus, perdre financierement les jours de carence. Sans compter que je perdrais il me semble, les avantages du l'accident de travail si je suis licencié.
Merci d'avance pour vos conseils.
Sincèrement
Hervé

Je donne pour ceux à qui cela arrive, la ou les démarches à faire, trouvées sur un site officiel :
Pendant les différentes périodes précédant le reclassement ou le licenciement pour inaptitude, le salarié passe par des périodes sans salaire. Des solutions existent cependant lorsque l’origine de l’inaptitude, envisagée ou confirmée, est professionnelle, mais aussi en pratique si l’origine de l’inaptitude est non-professionnelle.
L’indemnisation de l’incapacité ou inaptitude d’origine professionnelle
Après un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, le salarié en situation d’incapacité ou d’inaptitude d’origine professionnelle peut recevoir jusqu’à son reclassement, ou son licenciement les indemnités journalières de la Caisse Primaire prévues par l’article L 433-1 du Code de la sécurité sociale. Cet article indique que « l’indemnité

journalière peut être rétablie pendant le délai [de suspension du salaire] mentionné à l'article L. 1226-11 du code du travail lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. »

Naturellement, lorsque passé le délai d'un mois après l'avis d'inaptitude, le salaire est à nouveau versé, il n'y a pas de cumul entre salaire et indemnité journalière. Le versement de l'indemnité cesse aussi lorsque l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte, ou le licencie, avant le délai d'un m
La seule déclaration d'inaptitude du salarié par le médecin du travail n'est ni un arrêt maladie ni une décision déclenchant un complément par l'employeur de l'indemnité journalière de la sécurité sociale. En conséquence, l'employeur n'a pas, sauf si la convention collective le prévoyait expressément dans ce cas, à compléter l'indemnisation du salarié.

Par contre, si le salarié produit un certificat d'arrêt de travail établit par le médecin traitant, il bénéficie du complément employeur dans les conditions posées par la convention collective ou la loi.

La solution de l'arrêt de travail

Que ce soit entre les deux visites à la médecine du travail, ou après le prononcé de l'inaptitude, pendant le premier mois ou ensuite, s'il n'est pas encore reclassé ou licencié, le salarié concerné peut être arrêté par son médecin traitant et produire un certificat d'arrêt de travail à son employeur. Il faut naturellement que le médecin traitant accepte de décider un nouvel arrêt de travail.
Par contre, le salarié ne doit pas être en arrêt de travail lors d'une visite de reprise, ou lors de l'examen médical à l'issue duquel le médecin du travail prononce l'inaptitude du salarié. Mais, en dehors du jour de la visite de médecine du travail et de celle débouchant sur le prononcé de l'inaptitude, l'arrêt de travail n'a pas d'incidence sur la procédure de déclaration d'inaptitude, de reclassement ou de licenciement pour inaptitude.

La solution d'arrêts de travail par le médecin traitant est souvent la meilleure solution pour permettre aux salariés en attente de la décision du médecin du travail, ou déclarés inaptes, pour cause non professionnelle, d'avoir des indemnités pendant la période de suspension de la rémunération par l'employeur. Elle peut aussi être une bonne solution pour les deux parties, salarié et employeur, notamment dans l'attente de la visite de reprise, si l'employeur complète bien les indemnités de sécurité sociale.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur doit-il verser un complément de salaire ?

L'envoi par le salarié d'un certificat d'arrêt de travail de son médecin traitant, à l'issue de la première ou de la seconde visite médicale, lui permet de percevoir le complément employeur dans la limite des droits à complément dont il dispose (voir les durées d'indemnisations fixées en fonction de l'ancienneté, par la convention collective et à défaut par la loi. L'employeur a toutefois la possibilité de décider le versement d'un complément de l'indemnité, au-delà des droits normaux du salarié. Pour les périodes durant lesquelles l'employeur devrait payer le salaire sans arrêt maladie, l'employeur peut comme le salarié y trouver un intérêt.

La possibilité de poser des congés payés

Le salarié peut aussi poser des congés payés auxquels il a droit, éventuellement par anticipation, et l'employeur peut les accepter. Cette solution est souvent utilisée pour éviter

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

que le salarié subisse une perte de salaire. Mais, l’employeur ne peut pas obliger le salarié à utiliser cette solution et le salarié ne peut pas non plus obliger l’employeur à l’accepter.

Par **morobar**, le **04/09/2019** à **09:01**

Bonjour,

[quote]
J'ai vu un médecin à la médecine du travail le 2 septembre 2019.

[/quote]
La loi implique une pré-visite auprès du médecin du travail AVANT la date de reprise effective s'"giassant d'un arret de travail de plus de 3 mois.

Code du travail R4624-29

Ainsi vous n'auriez pas eu ce délai et cette obligation de seconde visite.

Par **Hervedu33**, le **04/09/2019** à **12:09**

Vous avez raison, il fallait cependant être au courant de cette démarche. Ni la médecine du travail, ni l'employeur ne m'ont informé de tout cela....malheureusement.

Par **morobar**, le **05/09/2019** à **09:27**

C'est vrai et c'est pourquoi cette absence n'est pas sanctionée, car ce n'est pas à l'eployeur de prendre l'initiative, mais au salarié, au médecin traiatnt voire au médecin conseil de la CPAM.

Il faut effectivement distinguer l'arrêt en situation de maladie profesionelle/accident du travail, et l'arrêt maladie et ses conséquences sur le licenciement et les délais de procédure;
Le délai de la procédure de licenciement est pris en charge par la CPAM pour sa durée maximale soit 30 jours en situation de maladie professionelle ou d'accident du travail.

Mais pas durant la procédure de licenciement pour inaptitude médicale personelle.

C'est pourquoi la délivrance d'un nouvel arrêt de travail pour couvrir le délai de procédure est une méthode irrégulière même si rarement relevée par la CPAM.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés