NOS DROITS N°2

FACE A LA MALADIE OU UN ACCIDENT : CE QUE VOUS DEVEZ FAIRE

Le salarié en maladie ou en accident est indemnisé par la Sécurité Sociale en indemnités journalières. **Il envoie ses arrêts à l'employeur**

Si l'arrêt est long, et notamment, s'il dure au delà de la date d'augmentation de la grille des minima ou bien celle prévue par la négociation annuelle dans l'entreprise**, il faut envoyer les décisions d'augmentation à la Sécurité Sociale** qui devra ainsi augmenter les indemnités. **Cela nécessite d'être en contact avec le syndicat.**

Lorsque son arrêt se termine, le salarié doit prévenir son employeur et **passer à la médecine du travail.**

Celle-ci délivre un avis d'aptitude, ou émet des réserves, ou constate l'inaptitude.

Dans les 2 derniers cas, l'employeur a un mois à compter de la deuxième visite à la médecine pour proposer un reclassement au salarié (après avis des délégués du personnel) ou le licencier en cas d'impossibilité de reclassement qu'il doit justifier.

L'employeur doit payer le salarié tant qu'il n'est pas reclassé ou licencié au-delà de la limite d'un mois.

Le salarié peut contester le licenciement en cas d'inaptitude si l'employeur n'a pas fait le nécessaire pour le reclasser.

NOTA: Il est très important de **signifier sa fin d'indemnisation en indemnités journalières de suite**, et même avant la fin de l'arrêt maladie à l'employeur pour que celui-ci prenne rendez vous à la médecine du travail. Si vous n'avez pas rapidement de rendez-vous, **confirmez par un recommandé et renseignez vous au syndicat.**

En effet, certains employeurs essaient de ne pas licencier le salarié pour ne pas avoir à verser d'indemnité de licenciement et de plus cela augmente les périodes non indemnisées.

Attention: **Ne pas confondre l'invalidité reconnue par la Sécurité Sociale** qui n'est pas cause de licenciement, et l'inaptitude reconnue seulement par la médecine du travail, qui peut être cause de licenciement.

Précision: Le processus est le même que le salarié soit en maladie ou en accident du travail. Par contre, les conséquences ne sont pas les mêmes: en cas de maladie, le salarié n'a pas d'indemnité de préavis, mais seulement son indemnité de licenciement.

En cas d'accident du travail, ou maladie professionnelle, le salarié a droit à son indemnité de préavis et à une indemnité de licenciement doublée.

Important: Le salarié licencié pour inaptitude, qu'il est ou non un préavis, a droit à être indemnisé au chômage **dès réception de la lettre de licenciement. Il faut donc s'inscrire tout de suite à l'ASSEDIC.**

Certains employeurs tardent, ou refusent de donner l'attestation ASSEDIC. On peut saisir la formation de référé pour l'obtenir.

Deuxième précision:

Les indemnités de chômage sont cumulables avec la pension d'invalidité 1ère catégorie versée par la Sécurité Sociale, mais pas avec la pension d'invalidité 2ème catégorie. L'ASSEDIC verse alors simplement la différence entre ce qu'elle aurait versé et la pension d'invalidité, si elle est inférieure.

S'adresser à PROBTP pour savoir si vous avez droit à un complément pour invalidité.