**Droit du travail - Séance 4**

**LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

**Cas pratique 1**

Problèmes :

* Contre-visite : La contre-visite médicale est possible si l’employeur verse un complément de rémunération. Dans le cas contraire, seul la sécurité sociale pourrait effectuer une contre-visite.

Concernant les absences, il faut regarder les commentaires du médecin concernant les sorties dans le certificat médical. Il faut vérifier si l’arrêt de travail ne comporte pas la mention « sortie libre » et vérifier si l’employeur s’est informé des horaires et de l’adresse à laquelle cette contre-visite peut avoir lieu. Si il y a la mention « sorti libre » et que la contre-visite est prévue hors des horaires de présence obligatoires, le médecin doit convenir d’un rdv avec le salarié.

Le salarié refuse de se soumettre à la contre-visite : l’employeur refuser de verser le complément de rémunération au salarié malade (ce complément s’ajoute à la prise en charge d’une partie du salaire par l’assurance maladie). Si la contre-visite est refusée ou si le salarié est absent alors l’employeur peut arrêter de verser le complément de rémunération.

**Est-ce que l’employeur peut imposer au salarié une contre-visite médicale ?**

*La visite a eu lieu à 16h30, donc en dehors des horaires de présence obligatoire (9h-11h ; 14h-16h). Le salarié n’était pas obligé d’être présent.*

* Durée de travail : Le médecin mandaté par l’employeur ne peut exiger que le salarié reprenne le travaille avant la fin de son arrêt de travail. Cependant, l’employeur peut arrêter de verser le complément de rémunération.

**Le médecin mandaté peut-il réduire la durée de l’arrêt de travail ?**

*Dans le cas de Mme Leblanc, l’employeur peut arrêter de verser le complément à partir du 15 mars.*

* Licenciement : L’employeur ne peut pas licencier le salarié si elle revient à la date de fin de son arrêt maladie initial donné par le médecin, le diagnostic du médecin contrôleur ne remplace pas la décision du médecin traitant.

**L’employeur peut-il licencier le salarié si il ne revient pas travailler à la date fixée par le médecin mandaté ?**

*Mme Leblanc ne peut donc pas être licenciée par son employeur, ce serait un licenciement discriminatoire, il serait donc nul.*

**Cas pratique 2**

**Est-ce que l’arrêt maladie empêche le salarié d’avoir une activité personnelle ?**

Le salarié n'est pas obligé de continuer à travailler, mais il est tout de même tenu de respecter son obligation de loyauté : cela signifie tout d'abord que le salarié ne doit pas avoir une activité identique à celle qu'il exerce en temps que salarié habituellement (exemple : un mécanicien salarié qui est en arrêt maladie, et qui décide pendant son arrêt de continuer à réparer des voitures pour son compte). À l'inverse toute activité du salarié pendant son arrêt maladie ne constitue pas en soi un manque à la loyauté.

Cela signifie aussi que le salarié ne peut pas non plus exercer une activité qui n'est pas compatible avec son état de santé (exemple : accomplir des travaux dangereux, chez soi ou ailleurs).

Le salarié ne doit pas non plus perturber intentionnellement le fonctionnement de l'entreprise (exemple : le salarié qui refus de restituer des documents importants parce qu'il est en arrêt maladie).

En cas de manquement à l'obligation de loyauté, le salarié peut être sanctionné disciplinairement voire licencié.

Interdiction :

* activité concurrentielle
* activité incompatible avec l’état de santé ou dangereuse
* autre activité professionnelle (lucrative) exercée de façon habituelle
* activité perturbant intentionnellement le fonctionnement de l’entreprise

*Mr Claix ne profite pas de son arrêt maladie pour gagner de l’argent (pas professionnellement). Il n’effectue pas un acte de déloyauté, et la brocante est une activité qui semble compatible avec son état de santé. Il ne devrait donc pas avoir lieu à un licenciement.*

*C’est un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ce qui signifie qu’il n’y aura pas de réintégration dans l’entreprise malgré le versement de dommages et intérêts.*

**Cas pratique 3**

1ère visite le 30/06

2nde visite le 16/07 : le médecin conclut l’inaptitude totale

30/08 : aucune manifestation de l’employeur

Pour une maladie professionnelle ou un accident de travail qui demande un arrêt de plus de 8 jours dans ce cas, il faut l’avis du médecin du travail pour reprendre le travail.

**Est ce que l’employeur peut rester inactif dans le cas d’une conclusion d’inaptitude totale sur un de ses salariés ?**

Le médecin du travail doit rencontrer le salarié 2 fois pour pouvoir le déclarer inapte à son ancien travail. Pas de nouvelles de l’employeur au 30 août.

*L’employeur doit chercher à aménager le poste de travail du salarié, ou à changer de poste le salarié.*

Si le reclassement du salarié est impossible, l’employeur peut licencier le salarié pour inaptitude médicalement constatée. C’est un motif de licenciement autorisé. Ce sera à l’employeur de montrer toutes ses recherches et propositions de reclassements en cas de procès.

*Dans ce cas, l’employeur n’a pas apparemment fait aucune proposition de poste au salarié, il devra donc prouver qu’il a bien effectué des recherches de reclassement.*

Dans le délai d’un mois après le deuxième avis d’inaptitude, une alternative s’offre à l’employeur. Si l’employeur ne parvient à reclasser le salarié sur un autre emploi ou s’il ne le licencie pas au bout d’un mois, alors l’employeur doit reprendre le paiement du salaire (ici à partir du 16 août).

*Le salarié peut ici réclamer 15 jours de rappel de salaire et peut tenter d’obtenir des dommages et intérêts pour un licenciement sans cause réelle et sérieuse si l’employeur n’a effectué aucune recherche de reclassement.*