

## Abus d'arrêt maladies en CNE

Par un\_etudiant, le 28/10/2006 à 09:39

Bonjour à tous !wink: (image not found or type unknown)

Je recherche un maximum de renseignements, textes de loi, jurisprudences, doctrine... sur des abus d'arrêts maladies dans le cadre d'un CNE.

Concrètement, ma belle-mère est pharmacienne. Elle a depuis environ 1 an une préparatrice, en CNE. Depuis quelques mois, elle arrive très fatiguée au travail (elle prend certaines drogues un peu dures on va dire...), refusant la plupart du temps de servir au comptoir, se mettant les autres employées à dos car ils doivent se "taper" son boulot pendant qu'elle reste en retrait et ne fait rien d'utile

elle a récemment pris un arrêt maladie, via son médecin de famille, pour dépression (surmenage, harcèlement, besoin de repos etc...), arrêt d'une semaine, prolongé d'une semaine

elle est revenue quelques jours, puis elle a pris un arrêt d'un mois pendant ce temps, les associés de la pharmacie sont obligés de faire appel à une préparatrice intérimaire

bref, quelles sont les possibilités offertes aux associés pour se séparer de cette salariée, sans rompre régulièrement le CNE pour éviter le paiement des indemnités ?

en parallèle, quelle est la procédure pour faire vérifier le "bien fondé" de ces arrêts de travail par la médecine du travail ?

la salariée est consciente des problèmes, veut quitter la pharmacie, mais ne veut pas démissionner (elle veut toucher ces indemnités, qui reviendraient environ à un mois de salaire)

merci !

Par un\_etudiant, le 30/10/2006 à 08:52

bon... et sinon pour un même cas en CDI voire CDD, personne n'a de pistes ? (image not found or type unknown)

Par jeeecy, le 30/10/2006 à 09:15

alors pour faire simple : la licencier sans lui verser d'indemnité ce n'est pas possible (image not found or type unknown)

Par **emilent**, le **03/11/2006** à **19:31**

bonsoir,  
il suffit tout simplement de mettre une fin à son cne, aucuns risques c'est fait pour ca.  
emilent

Par **un\_etudiant**, le **04/11/2006** à **13:21**

:))

ok, tu paies les indemnités ? Image not found or type unknown

la question est : que faire contre les abus d'arrêts maladies ?  
indépendamment du CNE en fait...

Par **bob**, le **04/11/2006** à **15:08**

je débute en droit social mais je crois avoir la réponse.  
Pour licencier quelqu'un sans payer d'indemnités il faut qu'il ait commis une faute grave. Or, je ne crois pas que l'abus d'arrêt maladie soit une faute grave. Donc rien à faire, enfin je pense.  
Quant au montant des indemnités, c'est 8% des salaires perçus jusque là, pour le salarié et 2% à verser aux ASSEDIC.  
Voilà, en espérant ne pas m'être trompé et t'avoir aidé.

Par **emilent**, le **04/11/2006** à **18:06**

:))

[quote="un\_etudiant":jlke2c7g]ok, tu paies les indemnités ? Image not found or type unknown

la question est : que faire contre les abus d'arrêts maladies ?  
indépendamment du CNE en fait...[/quote:jlke2c7g]

bonsoir,

il faudrait être plus clair...contre les arrêts abusifs de maladie, rien à faire, mais on peut évoquer "l'entrave à la bonne marche de l'entreprise"  
emilent

Par **jeeecy**, le **04/11/2006** à **18:13**

nan tu ne peux pas invoquer cela puisque je suppose que le salarié a à chaque fois un

certificat d'un médecin Image not found or type unknown

et donc tu ne peux rien faire si ce n'est la licencier et payer ses indemnités

attention avec le CNE, car certes aucune procédure n'est prévue par la loi, mais a priori il faut quand même utiliser la procédure de licenciement classique si on veut être sûr de ne rien risquer au niveau de celui-ci d'un point de vue procédural, puisqu'a priori la doctrine et quelques arrêts de jurisprudence laisseraient à penser que les méthodes de fin de CNE avant les 2 ans doivent être écartées au profit de la procédure classique de licenciement...

Par **Camille**, le **06/11/2006** à **12:06**

Bonjour,

C'est surtout qu'il faudrait prouver que ces arrêts-maladie sont réellement bidons, d'une part, qu'ensuite ils ont réellement contribué à entraver la bonne marche de l'entreprise alors que ça n'aurait pas été le cas si ça avait été des arrêts-maladie justifiés, que le cas échéant c'était intentionnel, dans le but de nuire à l'entreprise, et qu'enfin il faudrait chiffrer ledit préjudice.