Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

OBLIGATIONS EMPLOYEUR CESU SUITE INAPTITUDE

Par Junior48

bonjour,

comment obtenir le certificat d'inaptitude (pour raisons professionnelles) d'un salarié en CESU ?

Quelles sont les obligations de l'employeur dans ce domaine ?

Quel organisme de médecine de travail convoque les salariés CESU ?

En l'absence de reclassement possible, quelles sont les obligations de l'employeur pour le CESU ?

En l'absence du certificat d'inaptitude, quel certificat de travail et reçu de solde de tout compte envoyer au salarié ?

Merci aux professionnels qui pourront apportées des réponses fiables.
Merci pour ces informations communiquées car importantes lorsqu'il y a une problématique de santé.

Réitérant mes vifs remerciements, bonne journée, cordialement,

---
Par TUT03

Bonjour

l'employeur doit adhérer au service de santé au travail de son département et demander la convocation de son salarié

une fois l'inaptitude déclarée par le médecin du travail, l'employeur pourra le licencier pour inaptitude sans reclassement possible

en revanche, la qualification de maladie ou accident professionnel devra être constituée par des examens médicaux antérieurs réalisés par le médecin du travail ou tout spécialiste vers lequel le médecin aura orienté le salarié

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13889]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13889[/url]

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32161]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32161[/url]

Par Junior48

bonjour,

merci beaucoup pour ce retour.

Lorsque le salarié avait plusieurs employeurs, qu'en est il de l'employeur qui a refusé la reprise de poste (les échanges étaient à l'oral).

L'adhésion au Service Médical du travail ou la visite médical n'était pas via ce contrat.

La difficulté est qu'il y a manifestement abus de la part du salarié.

je viens de comprendre que si l'employeur n'avait pas adhéré au SM du travail il n'était probablement informé de la mise en inaptitude ce qui a laissé entrouverte une faille pour employeurs vulnérables.

Je me suis demandé pour quelles raisons les services n'avaient pas informé de l'inaptitude mais est ce que le service médical était dans l'obligation de le faire auprès de tout les employeurs.....? surtout lorsqu'il y a salariat ET CESU.

Dans le cas ou vous auriez des informations complémentaire à communiquer, elles sont bienvenues. Je vous remercie vivement,
Excellente journée,
bien à vous,

Par TUT03

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13889]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F13889[/url]

un peu de lecture

Par Junior48

bonjour,

merci pour les réponses apportées,

après lecture attentive je m'interroge sur l'obligation de l'employeur particulier qui fonctionne avec les CESU d'établir un reçu de solde de tout compte, quelque soit la situation, je reste convaincue qu'aucune obligation du particulier employeur d'établir ce document, c'est l'organisme des CESU qui doit transmettre directement toutes ces informations, c'est pour faciliter les démarches administratives que ce système fut proposé et mis en place.

Quid de la situation ?

Quel professionnel pour solliciter une réponse juridique tenant compte des éventuelles dernières jurisprudence sur cette thématique ?

Merci pour les éléments qui pourront être apportés.

Bonne fin de journée,

Bien cordialement,

Par TUT03

il vous suffit d'accéder au compte cesu de l'employeur

[url=https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil.html]https://www.cesu.urssaf.fr/info/accueil.html[/url]

Par Junior48

bonjour,

ce message s'adresse au professionnel qui vient d'apporter une réponse.

Ayant bien conscience qu'il s'agit de la compétence de l'URSAFF plus précisément de leur "branche" CESU, je reste très interrogative car tout comme les services de France Travail (non fonctionnement ou plutôt mauvais fonctionnement de leurs applications informatiques) les CESU n'ont à ce jour par de fonctionnement opérationnel de leur application informatique pour les usagers qui étaient encore jusqu'a ce mois ci en version "PAPIER", à mon sens, la seule possibilité à ce jour en toute cohérence serait d'adresser une LRAR pour signaler le dysfonctionnement de l'application (probablement lié aux identifiants), que ce soit par courriel ou par téléphone aucune suite depuis des semaines.
Auriez vous une suggestion d'objet du courrier ou de complément d'élément du courrier ?

LRAR

selon les directives des CESU, souhait de basculer de la version papier à la version numérique.

Compte identifiant crée et mot de passe crée mais message(empêchant l'ouverture du compte - la toute première ouverture) MESSAGE indiquant "identifiant non reconnu" or il s'agit de l'identifiant de l'usager.

La demande

comment effectuer ce déblocage afin d'accéder au compte CESU

quelle est la procédure pour réaliser les 3 documents qui découlent des comptes des salariés (les trois documents étant : reçu de solde de tout compte - attestation employeur - certificat de travail ou plus précisément les éléments constitutifs de ces trois documents).

Comment est ce que le CESU les propose, quelle est la singularité de ces démarches puisque la création des CESU étaient dans une simplification des démarches.

A ce jour, il semble que l'on soit face à complexification pour des usagers particuliers employeurs qui ignorent tout d'un contenu de bulletin de salaire, de l'intérêt pour le salarié des modalités de rémunérations horaires et qui probablement pour certains ignorent l'importance de la constitution des documents obligatoires de fin de contrat.

Peu d'information à mon sens, car il me semblait que juridiquement AUCUNE attestation pole emploi/france travail n'était à transmettre dans le cadre d'une fin de contrat par CESU. pour moi, il s'agissait d'une question juridique sans intérêt car tout devait être établi par l'URSAFF considérant qu'il s'agissait de l'intérêt même de la mise en place des CESU.

de la redondance, des prolixes, j'en suis consciente et si vous arrivez à comprendre la question de droit qui se pose ou a répondre aux questions qui sont posées, tout est bienvenu.

outre adressé le courrier recommandé sans vraiment réussir à en constituer le contenu de manière très simple : comment accéder à un compte CESU qui bascule de la version papier à la version numérique et QUID lorsqu'il y a plusieurs employés
(je présume que la version prévoir une rubrique ou un onglet pour chaque employé).

Merci à la personne aura la bienveillance de lire et répondre à cet écrit,
bien à vous,