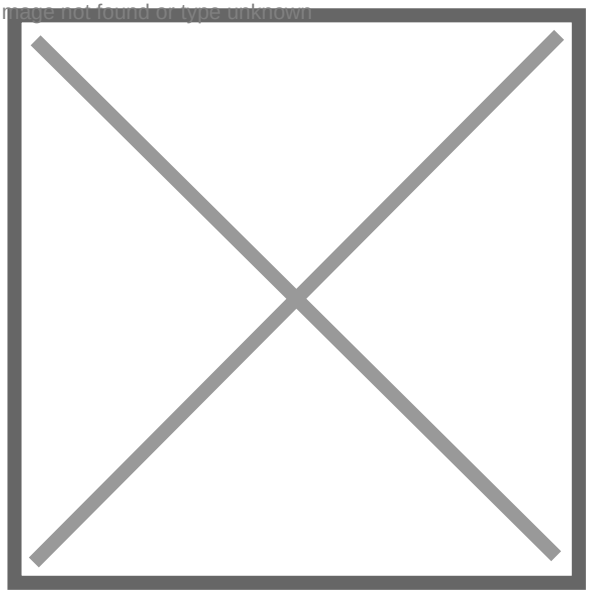
Image not found or type unknown



Rupture conventionnelle ou licenciement pour inaptitude

Par **Aurelie59**, le **27/01/2015** à **17:49**

Bonjour Maître,
Je suis en arrêt maladie pour dépression depuis presque 6 mois (je suis vendeuse, mon problème : j'ai peur de la foule, du bruit, des agressions verbales des clients...) depuis le 8 août 2014. J'avais déjà été en arrêt pour le même problème de février 2014 à juillet 2014 et j'ai repris le travail un mois mais j'ai dû arrêter à nouveau le 8 août 2014 car incapable de continuer. J'ai demandé à mon employeur s'il était d'accord pour une rupture conventionnelle : il y a 3 semaines, il a fini par me répondre (au bout de 3 mois) par téléphone, qu'il était d'accord. N'ayant aucune nouvelle, je l'ai relancé et il m'a dit qu'il allait demander une visite à la médecine du travail, mais que cette visite ne pouvait pas se faire tant que je serai en arrêt maladie. Il me dit donc qu'il va la demander pour le jour qui suit la fin de mon arrêt de travail en cours soit le 2 février, et que je pourrai refaire un arrêt juste après. Tout cela me semble bizarre : je me demande s'il veut vraiment faire une rupture conventionnelle, et s'il ne veut pas plutôt m'obliger à reprendre le travail, ce qui m'obligerait à démissionner car je n'y arriverai pas, et ce qui l'exonérerait de toute indemnité à me verser et me supprimerait mes droits aux indemnités de chômage ? Je n'ai aucun écrit de sa part. Que dois-je faire, allez à cette visite de la médecine du travail qu'il va demander ? Faire prolonger mon arrêt par mon médecin traitant ? Je sens que le discours de mon employeur a changé par rapport au premier coup de téléphone dans lequel il me disait qu'il était d'accord sur une rupture conventionnelle.

Par **citoyenalpha**, le **27/01/2015** à **23:22**

Bonjour

une rupture conventionnelle est un accord entre les 2 parties de rompre le contrat qui les lie.
Vous ne pouvez contraindre votre employeur à accepter une rupture conventionnelle.

En cas d'inaptitude votre employeur devra vous licencier et vous aurez droit aux assedics.
A défaut d'accepter la rupture conventionnelle vous pouvez :
1) soit négocier un licenciement pour faute avec votre employeur
2) soit demander à votre médecin un nouvel arrêt maladie en fonction de votre état de santé.

Restant à votre disposition

Par **moisse**, le **28/01/2015** à **11:17**

Bonjour,
On ne peut pas négocier un licenciement pour faute, cette mesure est à la discrétion de l'employeur sans possibilité d'interaction du salarié.
Par contre l'employeur envisage un licenciement pour inaptitude ce qui va revenir au même pour le salarié en termes d'indemnisation et de droits ultérieurs.
Cela va être juste un peu plus long et plus cher en matière de procédure pour cet employeur.
Dans ce cadre, cet employeur a tort d'attendre la reprise du travail, la durée de l'arrêt imposant une pré-visite de reprise avant la reprise effective.
Mais le dossier est mal ficelé dès le départ.
L'affection justifiant l'arrêt étant en relation avec le travail, il fallait demander un médecin traitant la délivrance d'un tryptique (ou ce qui en tient lieu maintenant) d'accident du travail.
En outre cet état d'esprit étant susceptible de reproduction dans un autre emploi, demander le classement de la pathologie comme maladie professionnelle, en déposant un dossier auprès de la CPAM. Consulter le médecin traitant pour cela.

Par **citoyenalpha**, le **28/01/2015** à **13:43**

je vous confirme qu'on peut négocier un licenciement pour faute

l'employeur émet des avertissements à différentes dates que l'employé signe
ensuite il poursuit la procédure de licenciement et vu que l'employé est d'accord cela se termine rapidement par un licenciement pour faute.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés