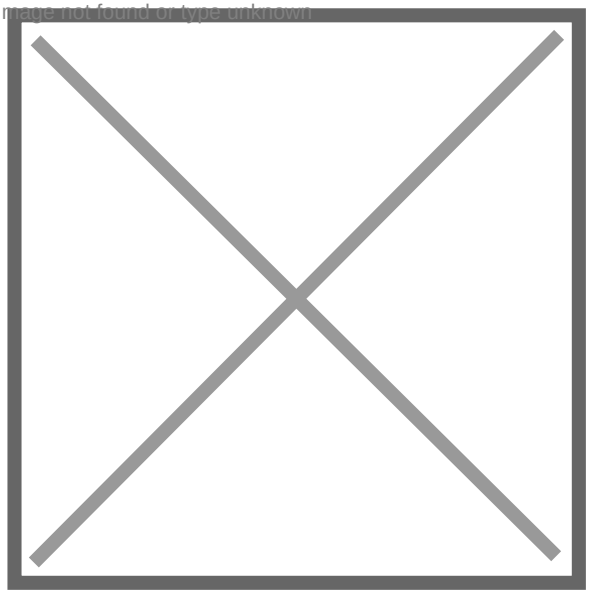
Image not found or type unknown



Que préfère l'employeur : inaptitude ou départ négocié?

Par **lily75**, le **04/06/2015** à **10:17**

Bonjour,

J'ai lu avec intérêt vos msg et remercie les experts de leurs réponses.

Je suis dans le privé, en AM simple pour épuisement pro depuis presque 3 mois. Je pense que mon employeur souhaite me garder (j'ai des relations plutôt cordiales avec eux), mais moi je ne l'envisage plus, je veux trouver un nouvel emploi (l'environnement de travail est devenu invivable). Je touche mon salaire intégralement grâce au régime de prévoyance (cadre).

Je commence à trouver les ficelles pour remonter la pente. Mon psychologue pense qu'il me faut encore qq mois et me conseille de déclencher une procédure pour inaptitude à la rentrée, avant de me lancer dans une recherche d'emploi active.

Je précise que si ma hiérarchie est de bonne foi, ils savent très bien qu'ils ont manqué à leurs obligations de santé envers moi (charge de travail, manque de définition du cadre, changements d'organisation à tout va, rythme effréné dans les tâches imposées). J'ai certains éléments (mails imprimés) prouvant ces dires.

J'aimerais trouver un arrangement pour me faire licencier et ainsi pouvoir chercher du travail sans contrainte.

Mes questions sont les suivantes :
1) Quelles contraintes cela pose à l'employeur de laisser traîner l'arrêt maladie, à part le fait de ne pouvoir réembaucher? Est-ce que c'est la prévoyance qui paie toute la subrogation ou doit-il sortir de sa trésorerie?

2) Dans mon cas, est-ce à l'avantage de l'employeur de faire une inaptitude ou un départ négocié (RC ou transaction)?
3) Est-ce que l'inaptitude peut se retourner contre lui du fait que l'origine est professionnelle?
4) Est-il dans l'obligation de solliciter les DP pour l'inaptitude (dans ce cas, il voudra peut être éviter que cela se sache pour ne pas faire boule de neige (plusieurs cas d'épuisement chez nous)

Merci, cordialement

Par **lily75**, le **04/06/2015** à **19:13**

Merci Askatasun.
1) C'est ce qui me semblait. Dans une moindre mesure, j'imagine que cela nuit tout au plus au rapport S/P du contrat...
2) Le licenciement avec transaction n'est-il pas plus avantageux pour lui que la RC? Dans ces 2 modes, j'imagine que l'avantage également est de rester discret et d'éviter la "contagion"? (cf. question 4)
3) Entendu, merci pour votre analyse.
4) Certains des DP étant dans mon service, dont un essayant de se faire licencier, j'imagine que ce n'est pas une situation qui lui plairait?

Si je conclus, je comprends que j'ai intérêt (et eux aussi) à faire en sorte qu'ils me sollicitent pour une transaction ou une RC?

Merci encore.

Par **moisse**, le **05/06/2015** à **11:22**

Bonjour à tous,
Je rejoins les propos échangés sauf sur un point:
[citation]1/ Effectivement votre employeur ne peut pas pour l’instant réembaucher pour vous remplacer définitivement.[/citation]
C'est faux l'employeur peut embaucher qui il veut, sous statut qu'il jugera utile, et en nombre, ce qui sera bon pour les statistiques.
Le salarié en retour après un arrêt doit retrouver son poste de travail ou un poste similaire.
Ce qui signifie que si son poste n'est plus disponible, l'employeur n'a pas l'obligation de le libérer à son profit.

Par **lily75**, le **06/06/2015** à **09:14**

Bonjour.

Merci Askatasun et moisse pour vos avis éclairés.
A vrai dire, j'ai bien compris que l'employeur pouvait très bien attendre que je démissionne,

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

cela n'a pas de réel impact financier, tout au plus organisationnel.

L'objectif réel est de négocier au mieux une RC ou une transaction, plutôt que de forcer à l'inaptitude, et pour cela, j'ai besoin de mettre dans la balance les inconvénients de l'inaptitude si elle venait à être prononcée. Si ça ne marche pas, ce sera inaptitude et à défaut, j'attendrai de trouver avant de démissionner, quand je serai rétablie.

C'est pour cela que je souhaitais avoir un peu de feedback sur ce que les employeurs pensaient de l'inaptitude.

Merci.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés