



licenciement pour inaptitude et ASSEDIC

Par **tenzingm**, le **15/12/2012** à **12:49**

Bonjour à toutes et tous,

Mon employeur, suite à une décision du médecin du travail et avec mon accord va me licencier pour inaptitude.

En outre il refuse de me payer (ou faire récupérer) mes rtt et mes heures supplémentaires. Ma convention collective: 1966.

Pourriez vous me renseigner sur:

- 1) quelle différence entre rupture conventionnelle et licenciement pour inaptitude (incidence sur indemnisation? difficulté pour trouver un emploi? etc...)
 - 2) Mon médecin me dit que les indemnités ASSEDIC sont égales à mon salaire pendant maxi deux ans (le but pour moi est de trouver un travail adapté à mon handicap) : qu'en est il du calcul?
 - 3) enfin, nous devons poser nos cp en mai mais je serai licenciée avant (je crois que l'employeur dispose d'un mois à compter de la décision d'inaptitude) : aurais je droit néanmoins à mes 25 j de congés payés en terme d'indemnisation?
- NB: je suis déléguée du personnel et syndicale....

Merci à toutes, tous. Je vous souhaite une agréable journée et de bonnes fêtes de fin d'année.

Par **P.M.**, le **15/12/2012** à **14:24**

Bonjour,

L'employeur n'a pas besoin de votre accord pour procéder au licenciement suite à une inaptitude s'il n'a aucune possibilité de reclassement...

Accepter une rupture conventionnelle n'aurait aucun sens même si l'indemnité est égale à celle de licenciement après un an de présence laquelle est basée sur le salaire habituel avant l'arrêt-maladie ainsi que l'indemnisation par Pôle Emploi sauf que dans le cas d'une rupture conventionnelle, il sera vraisemblablement appliqué un différé d'indemnisation sur l'ensemble de l'indemnité perçue limitée à 75 jours...

Si l'employeur ne vous a ni reclassé ni licencié un mois après l'inaptitude, il doit reprendre le versement du salaire, sachant que dans l'un et l'autre cas, il devra demander l'autorisation de l'Inspecteur du Travail puisque vous êtes salarié protégé et qu'il devra vous indemniser par ailleurs les congés payés non pris qui feront l'objet d'un différé d'indemnisation spécifique...

Par **tenzingm**, le **15/12/2012** à **14:50**

Merci de votre réponse.

Le médecin du travail doit me voir et prononcer l'inaptitude le 6 janvier et a d'ores et déjà appelé l'employeur pour le prévenir. J'imagine donc que l'employeur va se hâter de me licencier dans le mois qui suit.

Si je ne lui précise pas que je suis salarié protégé, peut il " ignorer" l'étape inspection du travail ou est ce obligatoire?

En principoe, nous devons poser nos 25cp en janvier 2013 pour l'année, cela veut il dire qu'il devra régler les 25 jours s'ils ne sont pas pris ou simplement un nb de jours calculés sur un prorata (un nb de j par mois avant licenciement par exemple).

Si j'ai bien compris l'indemnité ASSEDIC correspondra au salaire brut mensuel si l'employeur dépasse le délai d'un mois avant de me licencier?

merci

cordialement

Par **P.M.**, le **15/12/2012** à **17:14**

Bonjour,

L'employeur ne peut pas se hâter de vous licencier après la deuxième visite espacée d'au moins 15 jours de la première ou en une visite en cas de danger immédiat puisqu'il doit d'abord rechercher toutes les possibilités de reclassement et de toute façon obtenir l'accord de l'Inspecteur du Travail après l'entretien préalable et éventuellement l'avis du CE puisque vous êtes salariée protégée ce qu'il ne peut pas ignorer comme Déléguée syndicale et du Personnel...

Il s'agit bien sûr des congés payés acquis à raison de 2,5 jours ouvrables ou 2.08 jours ouvrés par mois de présence et non pris au terme du préavis sachant que sauf disposition plus favorable à la Convention Collective applicable, vous n'en acquérez pas pendant un arrêt-maladie non professionnelle, mais pas de ceux que vous auriez acquis si le contrat de travail s'était poursuivi...

Il n'est pas question tant que vous n'êtes pas licencié d'indemnité ASSEDIC versée par Pôle Emploi qui sera calculée suivant la méthode habituelle dans le cadre de l'ARE mais de la reprise du versement du salaire par l'employeur un mois après la décision d'inaptitude tans que vous n'êtes pas reclassée ou licenciée après respect de la procédure évoquée précédemment...

Par **tenzingm**, le **15/12/2012** à **18:01**

merci de votre réponse!

cordialement

Par **mcc34**, le **18/12/2012** à **13:27**

Bonjour,

Je me permets de profiter de ce post puisqu'il est tout à fait en rapport avec mon problème.

Je m'explique rapidement :

J'ai été déclaré inapte au poste que j'occupais dans la société ou je bossais et le médecin du travail à mis en place une procédure d'urgence le 21 Novembre et m'a dit que mon employeur avait jusqu'au 21 Décembre pour me licencier.

Or nous sommes le 18 et je reçois lettre recommandée par semaine pour me reclasser alors qu'il sait pertinemment que mon arrêt est dû au harcèlement donc que je n'y retournerai pas.

Le problème c'est que j'ai trouvé un boulot de 1 mois du 17 Janvier au 17 Février et que s'il ne m'a pas licencié je fais comment?

Merci de m'aider ...

Par **P.M.**, le **19/12/2012** à **13:19**

Bonjour,

Pour une meilleure compréhension, il aurait quand même été préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

L'employeur n'a pas un délai limité indiqué par la Loi pour procéder au licenciement mais s'il ne vous a ni reclassé ni licencié un mois après la décision d'inaptitude, il doit reprendre le versement du salaire...