Image not found or type unknown

Licenciement à l'amiable ou pour inaptitude: lequel est le mieux?

Par **pianoforte**, le **06/06/2016** à **19:18**

Bonjour à tous,

Je suis cadre pharmacien dans une officine depuis 16 ans.

je suis en invalidité depuis 3 ans et demi pour une affection chronique et depuis la meme durée en arret de travail pour une autre maladie.

Les rapports étant de plus en plus tendus avec mon employeurs (j'ai de plus en plus de mal à obtenir fiches de paie et attestations patronales pour justifier de mon satut de salarié en arret maladie auprès de l'assurance de mon crédit immobilier), j'avais pensé à contrecoeur à passer par la Médecine du travail et à accepter un licenciement pour inaptitude.

Mais lors de mon dernier passage sur mon lieu de travail, mon employeur m'a dit que vu que la situation était de plus en plus pesante pour lui, il pensait demander à son comptable de réfléchir pour me faire une proposition de licenciement à l'amiable.

Je me demande du coup ce qui est le mieux pour moi: un licenciement à l'amiable ou un licenciement pour inaptitude.

Je suis reconnue travailleur handicapé et je touche une pension d'invalidité catégorie 2 et un complément prévoyance.

Merci d'avance pour vos réponses

Par **P.M.**, le **06/06/2016** à **22:19**

Bonjour,
De toute façon, si vous êtes déclarée inapte par le Médecin du Travail dans les conditions légales, si l'employeur n'a pas de possibilité de reclassement, il ne vous demandera pas votre accord pour procéder au licenciement...
Le licenciement à l'amiable n'existe pas, en revanche, il y a la rupture conventionnelle...

Par **pianoforte**, le **06/06/2016** à **22:44**

Bonsoir,
Merci pour votre réponse
Vous m avez bien compris. Je parlais bien sur de la rupture conventionnelle.

Concernant le licenciement pour inaptitude je disais que j ai le choix parce que tant que je suis en arret maladie je ne suis pas convocable pour une visite de reprise et donc le Medecin ne peut pas statuer sur mon aptitude.
Le Médecin du travail connait bien mon dossier médical et est d accord pour enclencher le licenciement pour inaptitude dès que mon médecin ne me prolongera plus mon arrêt.
Et mon médecin stoppera mon arrêt quand je serai prête à accepter le licenciement.
J ai une affection chronique invalidante et évolutive et je me demande si j ai interèt à traiter avec mon employeur pour une rupture conventionnelle vu qu il me le propose.
Est ce que je ne risque pas de perdre mes droits par rapport à ma santé?
Sur quoi négocier et que demander?

Par **P.M.**, le **06/06/2016** à **22:52**

Encore faudrait-il que ce soit un véritable arrêt-maladie, après autant de temps vous pourriez demander une visite de pré-reprise qui de toute façon est obligatoire après plus de 3 mois en prévenant l'employeur préalablement et si le Médecin du travail décidait d'une inaptitude cela suspendrait le prétendu arrêt-maladie...
Il est ridicule de pouvoir penser que le médecin traitant puisse ainsi prolonger sans limite un arrêt-maladie alors que la Sécutité Sociale ne vous indemnise plus soit pour consolidation soit pour invalidité...
Je ne vois pas quel droit pourrait vous faire perdre une rupture conventionnelle si vous êtes déjà en invalidité...

Par **pianoforte**, le **06/06/2016** à **23:22**

J ai déjà fait plusieurs visites de préreprise à ma demande mais sans en aviser l employeur.
D après vous donc pour cloturer le contrat de travail quel est le plus avantageux dans mon cas: le licenciement pour inaptitude ou la rupture conventionnelle? Merci

Par **P.M.**, le **06/06/2016** à **23:52**

C'est pratiquement équivalent sauf que la procédure de ruptire conventionnelle serait sans doute moins compliquée et plus rapide et que l'employeur pourrait vous proposer une indemnité supérieure...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **pianoforte**, le **07/06/2016** à **11:22**

D'accord, merci. Pour aller plus loin j'aimerais savoir:
- si je risque de perdre des droits par rapport à ma santé si j'accepte une rupture conventionnelle plutôt que le licenciement pour inaptitude.
-est ce que je peux monter un dossier aux prud'hommes si ça se passe mal avec mon employeur une fois signé une rupture conventionnelle?

D'autre part, un licenciement pour inaptitude est-il un frein pour éventuellement retrouver un emploi dans le futur? est ce que les éventuels futurs employeurs en auront connaissance?

En gros, pour un employé, mis à part éventuellement un avantage financier et le gain de temps, quel est l'intérêt d'accepter plutôt une rupture conventionnelle?

Par **P.M.**, le **07/06/2016** à **15:10**

Bonjour,
Je ne pense pas que votre santé va d'aggraver si vous acceptez une rupture conventionnelle qui ne vous fera pas supprimer votre invalidité...
Pour "monter un dossier aux prud'hommes" encore faudrait-il que vous ayez quelque chose à reprocher à l'employeur et si la procédure de rupture conventionnelle est respectée avec le versement de l'indemnité et la délivrance des documents, je ne vois pas quel recoirs vous pourriez exercer...
Un employeur n'a pas à connaître le motif d'un licenciement et ce qui pourrait être plus préjudiciable c'est de ne pas pouvoir justifier d'un réel emploi pendant des années mais decela non plus, il n'a pas à le savoir...
Je ne vois pas d'autre avantagte ni non plus d'inconvénient...

Par **pianoforte**, le **07/06/2016** à **16:06**

je comprends votre étonnement par rapport à ma situation car elle n'est pas habituelle mais je ne pense pas que mon employeur notre sur le certificat de travail que pendant ces années d'arret maladie et invalidité je n'étais pas employée chez lui...
D'ailleurs, pour le calcul de l'ancienneté, est ce que les périodes d'arret maladie comptent ou pas?
La prime d'équipement est-elle due par l'employeur quand on est en arret maladie?
Combien de temps les jours de congés continuent à se cumuler quand on est en arret maladie?

Par **P.M.**, le **07/06/2016** à **17:30**

Je n'ai pas dit que le certificat de travail ne comprends pas toute la durée dans l'entreprise

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

mais certains employeurs demandent les feuilles de paie ou contactent les anciens employeurs même s'ils n'ont pas à le faire ou des détails sur le poste occupé depeuis des années, je pensais aussi que le travail en officine de pharmacie nécessitait une mise à niveau permanente sur les produits si votre emploi était concerné...
Pour moi, la situation est non seulement inhabituelle mais quasiment illicite et il risque quand même de se poser un problème si vous deviez être indemnisé par Pôle Emploi...
Les périodes d'arrêt-maladie non professionnelle ne comptent pas dans l'ancienneté à plus forte raison lorsqu'il n'y aplus d'indemnités journalières de la sécurité Sociale et vous n'acquérez pas non plus de congés payés pendant cette période...
Pour la prime d'équipement, sans savoir ce qu'elle concerne ce serait plus qu'étonnant et si l'employeur ne vous l'a pas versée depuis 3 ans la prescription est presque atteinte...

Par **pianoforte**, le **10/06/2016** à **16:59**

d'accord. Merci

Par **pianoforte**, le **10/06/2016** à **22:46**

J ai déjà fait plusieurs visites de préreprise à ma demande mais sans en aviser l employeur. D après vous donc pour cloturer le contrat de travail quel est le plus avantageux dans mon cas: le licenciement pour inaptitude ou la rupture conventionnelle? Merci

Par **P.M.**, le **11/06/2016** à **09:21**

Bonjour,
J'ai répondu à exactement ce même message le 06/06/2016 à 23:52 :
[citation]C'est pratiquement équivalent sauf que la procédure de ruptire conventionnelle serait sans doute moins compliquée et plus rapide et que l'employeur pourrait vous proposer une indemnité supérieure...[/citation]

Par **rirififiloulou**, le **12/06/2016** à **00:31**

je me rend compte que ce pmtedforum ni connait pas grand chose : bien sûr que PIANOFORTE doit continuer a envoyer des arrets a son employeur (TOUS LES ARRETS SONT VERITABLES !!!!!), car deja l'invalidité est donné a titre temporaire et si PIANOFORTE peut reprendre en mi-temps therapeutique , l'employeur est obligé de le reprendre, PIANOFORTE beneficie des avantages de la societé (mutuelle, etc), ne peux pas etre licencié. Le licenciement pour inaptitude est le pire car PIANOFORTE recevrait UNIQUEMENT le minimum, soit les indemnités légales.....
(je suis dans le même cas !!)(en revanche, PIANOFORTE doit se poser la question de savoir combien de mois est-ce que sa pension d'invalidité va etre suspendue car il aura touché une grosse somme dans le cas d'une rupture conventionnelle !!!)

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **12/06/2016** à **10:16**

Bonjour tout d'abord,
Au lieu de proférer des attaques personnelles, il faudrait nous expliquer par qui les contrôles seraient faits si la CPAM ne verse plus d'indemnités journalières depuis plusieurs mois ou même plusieurs années et comment l'organisme pourrait autoriser une reprise à temps partiel thérapeutiques dans les mêmes conditions...
D'autre part, il n'y a pas en cas d'aptitude qu'en temps partiel thérapeutique que l'employeur aurait été obligé à reprendre le salarié mais à condition qu'il exprime cette volonté "et après visite de reprise...
Par ailleurs, il faudrait aussi nous indiquer pourquoi si le Médecin du Travail avait déclaré le salarié inapte, si toutefois la visite de reprise avait pu avoir lieu, le salarié n'aurait pas pu être licencié ou même suite à un arrêt qui se prolonge en désorganisant l'entreprise et même pour faute s'il ne peut pas prouver une indemnisation par la Sécurité Sociale de ses arrêt-maladie, je ne parle bien sûr pas de la pension d'invalidité...
Il faut être devin pour savoir qu'à cette époque là, une mutuelle avait été instaurée dans l'entreprise...
Il faudrait, vous qui vous y connaissez beaucoup mieux, expliquer comment une indemnité de rupture conventionnelle non soumise à cotisations autres qu'éventuellement la CSG + CRDS peut suspendre la pension d'invalidité...

Par **rirififiloulou**, le **13/06/2016** à **14:03**

je viens de lire vos arguments (((!!!?????))), et je confirme : vous n'y connaissez rien !
- en Invalidité , plus de controle de la sécu car plus d'indemnité journalière , en revanche Arret Obligatoire uniquement pour l'employeur ,pour eviter la visite de pré-reprise et risquer de se voir déclaré Inapte (par la Medecine du Travail)(et encore, pas sûr d'etre declaré inapte)
- même en Invalidité, le code du travail est clair, PERSONNE ne peut nous interdire de travailler, et la sécu (souvent) autorise une reprise en mi-temps therapeutique
- et pour la suspension par la sécu, je vous invite a participer aux reunions organisées pour les nouveaux Pensionnés Invalid. et à rentrer en contact avec la sécu qui vous confirmera mes dires, puisque venant d'eux !!!

Par **P.M.**, le **13/06/2016** à **14:24**

Bonjour tout d'abord,
Je n'y connais rien selon vous mais je sais lire et dans le sujet présent, non seulement le salarié a été mis en invalidité mais ensuite en arrêt-maladie pour une autre pathologie pour laquelle il ne perçoit plus d'indemnité journalière, ce n'est pas moi qui le dit mais l'intéressé...
Je n'ai pas dit que vl'on pouvait vous interdire de travailler en invalidité mais à condition que vous en exprimiez la volonté pour que l'employeur puisse organiser la visite de reprise...
Je ne sais pas de quelle suspension vous parlez mais j'attends de votre part, une Jurisprudence qui permet à un salarié, sans que ce soit un abus de droit de bloquer un poste en envoyant des arrêts-maladie sans percevoir des indemnités journalières qui je le répète sont sans aucun contrôle puisque l'employeur ne le peut pas et la CPAM non plus comme

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

cela est indiqué dans le présent sujet et comme vous l'affirmez sans aucune preuve sauf de devoir être invalide pour pouvoir participer à des réunions où l'on peut dire n'importe quoi car en plus ce n'est même pas la sécurité Sociale qui gère le Droit du travail...

Par **pianoforte**, le **13/06/2016** à **22:43**

Bonjour,
Merci Rirififiloulou pour votre témoignage.
Je confirme à pmtedforum que mon arret est véritable et tout à fait légal, sinon mon employeur m'aurait déja licencié. Meme si cet arret n est pas indemnisé, le document cerfa remis par le medecin permet bien de justifier mon absence et ainsi d etre maintenu dans les effectifs de l entreprise et de bénéficier de la mutuelle obligatoire.
Concernant la suspension de la pension d invalidité suite à la réception d une grosse somme, j en ai déjà entendu parler aussi.
Rirififiloulou, pouvez vous me dire une fois licenciée si le complément mutuelle à l invalidité doit être declaré à la sécu dans les ressources?
D autre part, doit on forcément déclarer les indemnités de licenciement à la Sécu?
En tout cas, je pense aller à la médecine du travail pour me faire licencier pour inaptitude parce qu après pls annees à ne plus travailler je veux reprendre complètement ma liberté et permettre aussi à mon patron de confirmer en CDI la personne qui me remplace actuellement.

Par **P.M.**, le **13/06/2016** à **23:04**

Le fait que l'employeur ne vous ai pas licencié n'est absolument pas une preuve car il peut ignorer ses droits et un arrêt de travail qui ne peut pas être contrôlé me parait un abus de droit nmême s'il est délivré par un médecin...
Vous avez entendu parler de la suspension de la pension d'invalidité sans citer le moindre texte tout comme l'autre intervenant...
Alors, je me demande pourquoi vous vous posez la question de savoir si vous devez accepter une rupture conventionnelle ou plutôt de passerf par la procédure d'inaptitude puisque vous pourriez rester comme cela d'après vous deux...
En tout cas maintenant d'après votre interptération abusive tant que vous n'exprimerez pas à l'employeur votre volonté de reprendre le travail, il ne peut pas vous convoquer à la visite de reprise...
Votre employeur aurait dû depuis longtemps mettre fin à cette situation abusive en procédant au licenciement au moins pour désorganisation de l'entreprise malgré que l'on prétende qu'il ne le pouvait pas le faire...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés