



Licenciement après arrêt de travail

Par **mcfly34**, le **10/09/2017** à **11:00**

Bonjour,

Je viens vers vous car je me trouve dans la situation suivante : j'ai été en arrêt maladie durant 1 mois, entre Juillet et Août 2017. Deux semaines après ma reprise de poste, mi-Août donc, mon employeur m'annonce qu'il souhaite "en rester là" et me propose une rupture conventionnelle. Je précise que la raison invoquée (en off bien entendu) est qu'il a peur que je retourne en arrêt maladie (manque de confiance donc). De plus, le fait qu'il insiste pour une rupture conventionnelle me laisse à penser qu'il n'a pas de raisons valables quant à mon licenciement.

J'ai donc plusieurs questions à vous soumettre :

- mon employeur peut-il me renvoyer si peu de temps après mon retour d'arrêt maladie (quid légalement parlant) ?
- puis-je refuser la rupture conventionnelle, et quelles sont les conséquences de ce refus ?
- quelles sont les démarches à entreprendre en vue de me protéger le cas échéant ?

En espérant que vous pourrez m'apporter des réponses.

Merci

Par **P.M.**, le **10/09/2017** à **11:27**

Bonjour,

Pour demander une rupture conventionnelle il n'y a pas besoin de la justifier...

Mais justement la rupture conventionnelle peut intervenir à n'importe quel moment à condition que l'accord ne risque pas d'être vicié, elle est faite pour éviter le licenciement ou la démission mais l'autre partie n'est bien sûr pas obligée de l'accepter...

Normalement, en cas de refus, il n'y a pas de conséquence et le contrat de travail se poursuit même si je pense l'ambiance risque de ne pas être des meilleures et que l'employeur risque de rechercher la faute ou un autre motif de licenciement...

Par **mcfly34**, le **10/09/2017** à **14:24**

Merci pour votre réponse rapide.

Je souhaite justement ne pas passer par la rupture conventionnelle étant donné qu'elle pourrait nuire à ma situation actuelle pour plusieurs raisons (je ne vais pas entrer dans les détails).

En revanche, si jamais je n'accepte pas la rupture conventionnelle, et qu'on en vient au licenciement, dans quelle mesure puis-je négocier mes indemnités ? Et ai-je des marges de manœuvres légales quant au fait d'avoir été licencié moins d'un mois après un retour d'arrêt maladie ?

Merci

Par **P.M.**, le **10/09/2017** à **15:06**

Si l'employeur dispose réellement d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, il y a peu de chance pour que vous puissiez négocier votre indemnité qui est prévue par le Code du Travail ou la Convention Collective applicable si plus favorable et si c'est pour faute grave, vous n'en aurez aucune puisqu'il n'y en a pas peu importe que cela intervienne un mois après un arrêt-maladie celui-ci n'offrant pas de protection particulière sauf pendant celui-ci lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle...

Sinon, cela pourrait faire après l'objet d'une transaction ou d'un recours devant le Conseil de Prud'Hommes sachant qu'il est prévu de limiter les indemnités pour licenciement abusif...

Par **mcfly34**, le **10/09/2017** à **15:11**

D'accord, donc dans mon cas il n'y a pas de faute grave, ni de cause réelle et sérieuse de licenciement. La cause évoquée "officiellement" étant que mon poste évolue et que mes compétences ne correspondent pas ou plus à cette évolution. Et officiellement c'est celle évoquée plus haut.

Donc si cela doit se finir auprès des Prud'Hommes, les indemnités sont plafonnées c'est bien ça ?

Par **P.M.**, le **10/09/2017** à **15:31**

Vous n'en savez rien encore puisque l'entretien préalable n'a pas encore eu lieu et que le licenciement n'est pas notifié car vous me demandez d'être dans la fiction et d'envisager le cas où l'employeur engagerait la procédure...

Pour l'instant il vous a juste demandé de conclure une rupture conventionnelle que vous voulez refuser...

Les indemnités pour licenciement abusif ne sont pas encore plafonnées mais elles le seront vraisemblablement dans les semaines ou mois à venir par ordonnances si vous n'en avez pas encore entendu parler...

Par **mcfly34**, le **10/09/2017** à **15:44**

Effectivement je n'en sais rien. Ce sont des choses qui ont été évoquées. Je voudrais simplement m'assurer d'être dans mon droit et de ne pas me faire influencer ou manipuler.

Par **P.M.**, le **10/09/2017** à **15:53**

Mais ce qui a été évoqué ne compte pas sinon l'employeur ne vous aurait pas proposé une rupture conventionnelle et il aurait procédé au licenciement à moins qu'il le fasse pour un tel motif mais dans ce cas il devrait pouvoir s'appuyer sur une incompétence professionnelle ou une suppression de poste ce qui ne paraît pas avéré...

Par **miyako**, le **10/09/2017** à **20:20**

Bonsoir,

Pour l'évolution du poste, c'est à l'employeur de vous donner la formation nécessaire. Il ne peut donc pas licencier pour ce motif. Si il le faisait, ce serait considéré par le CPH comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

C'est donc à vous de voir pour la rupture conventionnelle.

A noter que les procédures CPH peuvent durer parfois plusieurs années, bien que cela semble s'améliorer depuis l'application de nouvelles règles.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **10/09/2017** à **22:02**

Il est prudent de ne jamais préjuger d'une décision de Justice en termes qui ne permettent pas le doute surtout sans connaître le dossier et le motif exact que l'employeur invoquerait...

Pour la rupture conventionnelle c'est tout vu apparemment puisque le salarié semble vouloir la refuser et il n'est pas question d'influencer son choix...

Il ne s'agit pas non plus de dissuader les salariés de recourir lorsqu'ils peuvent faire leurs droits...