



Arrêt maladie, rupture conventionnelle et inaptitude

Par **spip93**, le **29/06/2014** à **09:55**

Bonjour à tous et à toutes,

J'ai une amie (et non il ne s'agit pas de moi heureusement) qui est en arrêt maladie depuis un peu plus d'une semaine pour une sorte de dépression due à l'ambiance à son travail. Avant hier, vendredi, son arrêt a été prolongé d'une semaine et je pense que la semaine prochaine, il sera à nouveau prolongé.

Étant donné que c'est son travail la cause de son arrêt, je lui conseillerai bien de faire une rupture conventionnelle.

Problème, un autre employé a voulu faire la même chose (une rupture conventionnelle pendant un arrêt maladie) il y a 7-8 mois, mais les deux gérants avaient refusé de signer la rupture conventionnelle tant qu'il était en arrêt. En effet, pour eux, l'inspection du travail aurait refusé car il était en arrêt maladie et donc en situation de faiblesse.

Comme cet employé était (je pense) également en arrêt à cause de l'ambiance au travail, ça lui était impossible de revenir un mois (le temps que la rupture conventionnelle aboutisse). Du coup (je ne sais plus qui a pris cette initiative, l'employé ou les gérants, mais) l'employé a vu le médecin de travail qui l'a jugé "inapte". Étant inapte à tous les postes de l'entreprise, les gérants l'ont donc licencié.

J'en reviens au problème de mon amie, je pense qu'il se passera la même chose : elle demandera la rupture; les gérants la refuseront pour les mêmes raisons que pour l'autre employé; elle verra le médecin du travail, qui la jugera inapte et enfin les gérants de la société la licencieront.

Même si j'ai lu que "*l'employeur ne peut conclure une rupture conventionnelle avec un salarié absent de l'entreprise que si le motif de l'absence ne bénéficie d'aucune protection particulière (par exemple de l'arrêt maladie « simple ») donc si l'arrêt n'est pas consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle*" l'une des deux parties (l'employeur ou le salarié) peut refuser, pour une quelconque raison, de signer la rupture conventionnelle.

Je pense donc, une nouvelle fois, que ça se terminera quand mon amie sera jugée inapte et licenciée.

Du coup, j'ai plusieurs questions à ce sujet :

- Qui peut demander un examen par le médecin du travail pour juger de l'aptitude ou non d'un salarié ? L'employeur, le salarié ou les deux ?
- Être jugé(e) inapte, qu'est-ce que ça implique ? Peut-on être inapte à travailler uniquement dans une société, ou est-ce valable quelque soit la société ? Autrement dit, si et quand mon

amie sera jugée inapte, **mon amie pourra-t-elle trouver un travail pour le même poste dans une autre société** ou **faut-elle [s]obligatoirement[/s] qu'elle cherche dans une autre branche ?**

Je vous remercie par avance pour vos réponses.
Bonne journée à vous [smile3]

Par **P.M.**, le **29/06/2014** à **10:25**

Bonjour,

En tout cas, effectivement, il n'est prévu formellement l'impossibilité de conclure une rupture conventionnelle que lorsque la salariée bénéficie d'une protection particulière c'est à dire arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle ou congé maternité...

Mais vous ne pouvez pas forcer l'une des parties à la conclure même si elle était possible...

La visite de pré-reprise auprès du Médecin du travail est à l'initiative du Médecin Conseil de la Sécurité Sociale, du médecin traitant ou de la salarié, la visite de reprise est obligatoire après un arrêt d'au moins 30 jours et doit être organisée par l'employeur...

La décision d'inaptitude ne concerne que l'entreprise pour le poste pour lequel elle est employée ou à tout poste, ce qui n'empêche pas l'employeur de devoir rechercher un reclassement...