



rupture conventionnelle ou acte de rupture

Par **loushai05**, le **24/09/2012** à **12:17**

Bonjour, j'ai besoin d'une réponse urgente ! Je suis salariée d'une société privée d'aide à la personne depuis décembre 2011. Je suis en arrêt maladie depuis fin avril 2012, mon dernier arrêt s'arrêtera le 30 septembre 2012. Comme je ne veux plus y retourner je me suis informée auprès du 3939 qui m'ont conseillée de demander une rupture conventionnelle et que si ma demande n'aboutit pas dans les 7 jours je serai dans l'obligation de faire acte de rupture de mon contrat de travail au tort exclusif de l'employeur pour absence de visite obligatoire à l'embauche (Décision chambre de cassation du 22 septembre 2011 N° 10-13-568). Ma lettre est partie le 18 septembre en AR, j'ai reçu une réponse ce matin où il me disent qu'ils ne sont pas contre une rupture conventionnelle mais que compte tenu de la longue période d'arrêt qui se termine le 30 septembre, il me convoque à une visite médicale de reprise le 2 octobre et que si un certificat médical d'aptitude m'est remis à l'issue de cette visite, ils m'invitent à reprendre contact avec eux au plus vite afin d'engager des négociations. Que dois je faire? Dois je m'arrêter à ce que je m'étais fixée à savoir 7 jours après qu'ils aient reçus le courrier j'engage une procédure auprès des prud'hommes (que je dois faire donc vers le 27 septembre) ou dois je faire leur visite médicale du 02 octobre alors que je n'ai jamais eu la première visite obligatoire d'où l'argument pour faire une procédure auprès des prud'hommes? Merci infiniment pour votre réponse qui est vraiment urgente !!!!! cordialement

L.B

Par **P.M.**, le **24/09/2012** à **15:57**

Bonjour,

Il est toujours hasardeux de prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur car ensuite le Conseil de Prud'Hommes peut analyser cela comme une démission sans respect du préavis et il ne vous échappera pas que la situation évoquée dans l'[Arrêt 10-13568 de la Cour de Cassation](#) (non publié au bulletin) est sensiblement différente puisque le salarié avait été victime d'un accident du travail et que l'employeur ne lui avait pas fait passer une visite de reprise ce qui fait que le contrat de travail demeurait suspendu et que donc, il ne s'agit pas seulement de l'absence de visite d'embauche qui crée nécessairement un préjudice, donc personnellement je trouve très osé le conseil qui vous a été donné... Pour ma part, je vous conseillerais plutôt de vous présenter à la visite de reprise et en fonction de la décision du Médecin du Travail d'effectivement tenter de conclure une rupture conventionnelle avec une négociation sur votre salaire pendant la période avant la rupture effective du contrat de travail que l'on peut évaluer à environ 5 semaines...

Par **loushai05**, le **24/09/2012** à **22:59**

bonsoir pmtedforum,

tout d'abords je vous remercie d'avoir pris le temps de répondre à ma question, je suis vraiment stressée par rapport à tout cela. En fait, il faut savoir qu'il y a énormément de "turn over" dans cette société, et vu leur réactivité à me répondre c'est déjà bon signe.

Comme vous me le conseillez, je vais donc faire la visite médicale de reprise si vous êtes sur que cela ne va pas se retourner contre moi à savoir : ok, elle n'a pas fait de visite médicale obligatoire à l'embauche mais là on lui a fait une visite de reprise donc on est dans la loi ! Il faut savoir que j'ai du tout de même me manifester avec ma lettre du 18 septembre pour qu'il daigne me faire faire une "visite", les 21 jours minimum étant largement dépassés. Enfin bref, dans la lettre ils mentionnent bien que si le médecin me trouve apte je dois reprendre contact avec eux au plus vite afin d'engager des négociations concernant la rupture conventionnelle. Ils ne peuvent donc plus revenir en arrière puis que leur proposition est marquée noir sur blanc dans leur courrier. Comment cela se passe t'il ensuite le temps que les négociations se mettent en route? Dois je attendre leur courrier de proposition, dois je retourner travailler chez eux le temps que la procédure se fasse, sachant que je n'ai en aucun cas envie de retourner chez eux, puis je négocier de ne faire aucun préavis et donc je serais sous quel statut pendant la procédure?

Cordialement,

L.B

Par **P.M.**, le **25/09/2012** à **10:46**

Bonjour,

Même si cela ne change rien en l'occurrence, je vous signale que la visite de reprise n'est malheureusement devenue obligatoire qu'après un arrêt d'au moins 30 jours...

Il faudrait savoir si vous aviez prévenu l'employeur que vous n'auriez pas de prolongation pour qu'il puisse programmer la visite de reprise...

Engager des négociations, ne peut pas dire que la rupture conventionnelle est formellement acceptée...

Normalement, tant que le contrat de travail n'est pas effectivement rompu donc pendant la négociation et même après la conclusion de la rupture conventionnelle, il se poursuit et donc vous devez normalement travailler pendant cette période sauf accord écrit de l'employeur qui pourrait par exemple vous en dispenser ou vous autoriser à prendre des congés payés pendant cette période ou même un congé sans solde sachant que la conclusion doit se faire au cours d'au moins un rendez-vous et que vous pouvez vous faire assister par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du salarié...

Par **loushai05**, le **28/09/2012** à **09:51**

dans le doute : si ils me considèrent inapte quelles sont les conséquences? D'avance merci

Par **P.M.**, le **28/09/2012** à **14:04**

Bonjour,
Je vous propose [ce dossier](#)...

Par **loushai05**, le **29/09/2012** à **10:59**

Merci pour l'info, bon je suis un peu perdue, tout ce que je sais c'est que je ne veux plus y retourner, ils m'ont dégoutés du métier !!!!! J'espère qu'après ma visite de mardi et si je suis apte, que l'on va vite trouver une solution ! Je vous tiendrais au courant !

Cordialement

Par **loushai05**, le **03/10/2012** à **07:10**

bonjour pmtedforum,

tout d'abord je tenais à vous remercier de votre rapidité et votre réactivité face à ma question. Je vous remercie aussi de tous vos précieux conseils, ils étaient judicieux et fiables.

J'ai donc fais ma visite médicale hier comme convenu et je suis apte à une reprise (j'ai bien insistée sur le fait qu'en aucun cas on ne devait me faire une visite d'embauche comme la secrétaire de l'ACM me l'avait proposée !!!!elle a compris le pourquoi du comment lorsque je lui ai montrée les courriers)bref, j'ai donc appelée mon employeur en lui disant que j'étais apte, il me dit : "ah super ! la secrétaire va vous préparer un planning alors!", j'ai réagis très vite en lui disant que j'y étais opposée et que je lui proposais un congé sans solde jusqu'à conclusion définitive de la rupture conventionnelle. Un peu surpris il me dit que ne sachant pas si c'était possible il appellerait son conseiller. Quelques heures plus tard il m'appelle en me disant qu'effectivement c'était tout à fait possible (ouf !)et qu'il fallait juste que je lui fasse un courrier dans ce sens en lettre simple (mais que j'enverrais tout de même en A/R)et qu'il faisait partir dès aujourd'hui la convocation pour l'entretien préalable qui se tiendrait le 12 octobre.

Voici donc le compte rendu de cette histoire ! Si vous avez des conseils à me donner par rapport à cet entretien je suis preneuse au cas ou !

Je vous remercie encore de toute l'aide que vous m'apportez.

Cordialement,

Par **P.M.**, le **03/10/2012** à **09:16**

Bonjour,

Je vous conseillerais d'indiquer que suite au précédent échange de correspondance et à son accord pour la conclusion d'une rupture conventionnelle vous demandez à l'employeur de vous mettre en congé sans solde jusqu'à la rupture définitive du contrat de travail...

Je vous rappelle que vous avez la possibilité de vous faire assister lors du rendez-vous par un Représentant du Personnel ou, en absence dans l'entreprise, par un Conseiller du Salarié...

Par **loushai05**, le **03/10/2012** à **14:02**

pmtedforum,

J'avais fait exactement mon courrier dans ce sens avant d'avoir votre message, mais je vous remercie, encore une fois, de votre réactivité.

Juste ou dois je m'adresser lorsque l'on a pas de représentant du personnel pour avoir un conseiller de salarié?

cordialement,

Par **P.M.**, le **03/10/2012** à **16:51**

La liste est disponible en Mairie du lieu où doit se tenir l'entretien ou à l'Inspection du Travail parfois sur le site de la DIRECCTE du département...