



Inaptitude définitive - négociation amiable etc.

Par Visiteur

Bonjour,

1°. Je suis en arrêt maladie.

Après avoir fourni des éléments par écrits au médecin du travail (à sa demande) sur les conditions de travail durant mes douze années dans l'entreprise, il me propose sur les éléments qu'il a de me mettre directement inapte à mon poste définitivement avec danger immédiat (je subis mon employeur depuis longtemps, avec des traces écrites etc.).

Il me dit que la jurisprudence actuelle permet après avoir informé par LRAR l'employeur, même pendant l'arrêt maladie, que je sollicite un RDV de reprise à mon médecin du travail.

Vous avez bien compris, il s'agit de tout faire en un seul RDV. Je n'ai encore eu aucun RDV. Cela permet d'aller plus vite selon les directives de la direction de la médecine du travail et d'éviter de confronter l'employeur au salarié opprimé.

Qu'en pensez-vous ? Est-ce exact ? J'entends un peu de tout la-dessus. Juridiquement, pas de préRDV, y a-t-il une jurisprudence, après tout si le médecin du travail ficelle bien son dossier ?!

2°- j'ai un Avocat. Qui me dit, que mon employeur, qui a reçu le courrier de mon Avocat et moi-même concernant les pressions psychologiques subies et les rappels de tous ce que je n'ai pas eu en terme de salaire, cherche à négocier à l'amiable pour se diriger vers une rupture conventionnelle. Je lui demande donc est-ce bien ?

Mon avocat me répond de continuer sur le licenciement pour inaptitude car on ne peut pas attaquer aux prud-hommes après une rupture conventionnelle, alors que le licenciement pour inaptitude oui puisque provoqué (dans mon cas, preuves à l'appui) par les torts de l'employeur. J'ai consulté un ancien "gradé" de l'inspection du travail qui dit lui que l'on peut attaquer une rupture conventionnelle. Donc je vous consulte parce que je ne sais plus.

3°- as-t-on les mêmes indemnités dans les deux cas ?

Dans tous les cas, je veux que mon employeur payent ce qu'il me doit + dommages et intérêts, et que le licenciement soit dénonçable juridiquement car à ses torts ou abusifs.

Je vous remercie.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Il me dit que la jurisprudence actuelle permet après avoir informé par LRAR l'employeur, même pendant l'arrêt maladie, que je sollicite un RDV de reprise à mon médecin du travail.

Vous avez bien compris, il s'agit de tout faire en un seul RDV. Je n'ai encore eu aucun RDV. Cela permet d'aller plus vite selon les directives de la direction de la médecine du travail et d'éviter de confronter l'employeur au salarié opprimé.

Qu'en pensez-vous ? Est-ce exact ? J'entends un peu de tout la-dessus. Juridiquement, pas de préRDV, y a-t-il une jurisprudence, après tout si le médecin du travail ficelle bien son dossier ?!

Tout à fait: Il est possible d'éviter les deux examens médicaux obligatoires par le médecin du travail, mais uniquement si le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité.

Mon avocat me répond de continuer sur le licenciement pour inaptitude car on ne peut pas attaquer aux prud-hommes après une rupture conventionnelle, alors que le licenciement pour inaptitude oui puisque provoqué (dans mon cas, preuves à l'appui) par les torts de l'employeur. J'ai consulté un ancien "gradé" de l'inspection du travail qui dit lui que l'on peut attaquer une rupture conventionnelle. Donc je vous consulte parce que je ne sais plus.

Je comprends pas: Pourquoi souhaitez vous aller devant le conseil des prud'hommes si la négociation amiable parvient à son terme? Que souhaitez vous attaquer au juste?

3°- as-t-on les mêmes indemnités dans les deux cas ?

La rupture conventionnelle ne peut pas donner lieu au versement d'une indemnité inférieure à l'indemnité légale de licenciement. L'indemnité conventionnelle est donc forcément supérieure à l'indemnité légale.

Très cordialement.

Par Visiteur

Pourquoi les prud'hommes ?

Mon avocat pense que leur proposition chiffrée sera moindre que l'indemnisation licenciement pour inaptitude + option de la nullité du licenciement, puisque manquements graves avérés de la part de l'employeur. Donc licenciement abusif ce qui entraîne réintégration, salaires et tous ce qu'il me doit en termes de salaires, ancienneté et défaut de contrat, dommages et intérêts et préjudices subits;

Il serait étonnant qu'il prenne tout en bloc dans une rupture conventionnelle à moins qu'il devine que le pénal est possible.

merci en tout cas pour le premier point, il me rassure et clarifie nettement la position du médecin du W.

Cordialement, toujours aussi rapide, merci encore.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Mon avocat pense que leur proposition chiffrée sera moindre que l'indemnisation licenciement pour inaptitude + option de la nullité du licenciement, puisque manquements graves avérés de la part de l'employeur. Donc licenciement abusif ce qui entraîne réintégration, salaires et tous ce qu'il me doit en termes de salaires, ancienneté et défaut de contrat, dommages et intérêts et préjudices subits;

Il serait étonnant qu'il prenne tout en bloc dans une rupture conventionnelle à moins qu'il devine que le pénal est possible.

Alors dans ce cas, quel intérêt de faire une rupture conventionnelle? Au reste, je suis donc d'accord avec votre avocat sur ce point. Une rupture conventionnelle contient la plupart du temps une clause transactionnelle qui vous engage à renoncer à toute forme de recours contre votre employeur.

Et puis, vous perdez en cohérence devant le CPH. Accepter une rupture conventionnelle pour ensuite la dénoncer n'est pas une idée remarquable..

Très cordialement.

Par Visiteur

Maître,

merci, nous sommes donc tous bien d'accord, sauf l'inspecteur du W. Peut-être ai-je mal compris et voulait-il dire que le plus simple est la rupture conventionnelle car elle met un terme à d'éventuels tracasseries et longueurs de procédures et permet au salarié de moins souffrir et de retrouver au plus vite une situation nouvelle et de tourner la page.

Je vous remercie pour tous vos éclaircissements bien utiles.

Cordialement et à une prochaine fois.

Par Visiteur

Cher monsieur,

Peut-être ai-je mal compris et voulait-il dire que le plus simple est la rupture conventionnelle car elle met un terme à d'éventuels tracasseries et longueurs de procédures et permet au salarié de moins souffrir et de retrouver au plus vite une situation nouvelle et de tourner la page.

Je ne remet nullement en cause sa "bonne volonté", mais étant donné les circonstances, il est clair qu'un licenciement est préférable!

Je vous remercie pour vos propos,

Très cordialement.