



Rupture négociée ou licenciement pour manque de motivation ???

Par **sampsy**, le **03/01/2012** à **15:53**

Bonjour à tous.

Ma femme, assistante de gestion, est en CDI à temps plein depuis 10 années dans une petite entreprise employant 4 salariés à temps plein.

Elle n'a jamais eu de remarques, de lettres d'avertissement, (ni recommandé ni en main propre), pas de brimades ...

Le 25/04/2011, elle a eu un enfant, congé maternité puis congé parental à 60% de septembre à décembre 2011. Pendant cette période sa remplaçante (qui n'a pas eu un 40% mais un temps plein a pris possession de son bureau, de ses tâches, de ses fonctions (excepté une petite partie de la comptabilité l'occupant à peine 10% de ses 60%). L'employeur a précisé à ma femme qu'il serait bon qu'elle parte car il souhaitait plutôt travailler désormais avec sa remplaçante.

LE 23/12/2011 il l'a convoqué (dans un bar) je l'ai accompagné, et il nous a clairement dis que ce serait soit rupture conventionnelle avec dédommagement ou licenciement pour manque de motivation / incompatibilité d'humeur, admettant qu'il n'avait rien à lui reprocher.

Ma femme a repris le 03/01 soit aujourd'hui, les vacances n'ont pas été favorable pour rencontrer un avocat. Nous sommes en attente pour le moment. Il lui a stipulé que le vendredi 06.01, elle devait signer une rupture conventionnelle avec 2 mois de salaire brut en plus de sa prime de licenciement et ses congés payés ou c'était le licenciement sec (avec un jugement en prud'hommes qui de son point de vue pourrait prendre 2 à 5 ans et la laisserait perdante).

Je suis indigné, révolté, frustré mais totalement perdu.

Quels conseils pouvez vous nous donner ?

Merci par avance de vos réponses qui ne pourront que nous éclairer.

M Chesnel.

Par **pat76**, le **03/01/2012 à 18:45**

Bonjour

Allez expliquer la situation à l'inspection du travail.

Rien que la convocation dans un bar, et non pas au lieu de l'entreprise...

Votre épouse a repris à temps complet?

Elle a eu la visite médicale de reprise à la médecine du travail?

Elle a bénéficié des jours de congés payés qu'elle avait acquis avant et pendant son congé maternité?

La remplaçante avait signé un CDI ou un CDD?

Si c'est un CDI cela signifie que l'employeur avait déjà prévu pendant la période de grossesse une future rupture du contrat de travail de votre épouse.

Donc, dans un premier temps, allez à l'inspection du travail avec votre épouse pour expliquer la situation, ensuite, revenez sur le forum.

Une rupture conventionnelle doit être obligatoirement homologuée par l'inspection du travail.

Celle-ci informée de la situation, refusera l'homologation.

Quand au jugement des Prud'hommes, je peux vous affirmer que c'est l'employeur qui le perdra, surtout si il est démontré qu'il a fait signé un CDI à la remplaçante et non pas un CDD pour le remplacement d'une salariée absente, le contrat à durée déterminée prenant fin au retour de la salariée remplacée.

Donc, sans plus attendre, direction l'inspection du travail.

Ensuite revenez sur le forum et que votre épouse précise bien à son employeur qu'elle ne veut pas de rupture conventionnelle.

Par **sampsy**, le **03/01/2012** à **19:26**

Merci pour votre réponse,

Alors sa remplaçante a eu un CDD pas un CDI.

Ma femme n'a pas eu de visite médicale de reprise.

Nous sommes allés à l'inspection du travail leur expliquer le 27/12, la pression de l'employeur à accepter l'un de ces deux scénarios au plus vite, il nous a été conseillé de voir au plus vite un avocat. Je suis en train de faire des démarches en ce sens mais je reprend demain mon travail et ma femme est toujours à temps plein sauf si elle se met en arrêt où elle pourrait avoir plus de temps pour s'organiser.

Par rapport à la convocation dans un bar, pas d'écrits, pas de lettre recommandée, juste une convocation à l'oral : lui il considère qu'il s'agit "du premier entretien en lien avec la rupture conventionnelle", il a précisé cela aujourd'hui 03.01.2012 et pas le 23.12.2011.

Oui ma femme a repris à temps complet aujourd'hui mais la pression a été extrêmement forte de sa part toute la journée. **Ma femme ne souhaite plus travailler dans de telles conditions et préférerait qu'une rupture conventionnelle soit signée mais avec une prime honorable reflétant ses dix années en CDI à temps complet sans jamais avoir fait de fautes.** De toute façon, son employeur a reculé à lundi le fait que ma femme devra signer sa rupture ou sera licenciée pour un motif douteux, même si ce motif ne tient pas la route.

En ce qui concerne les congés payés, il lui reste 17 jours et demi au 31/12/2011 et l'employeur lui propose de prendre les congés restant pendant le délai de rupture.

En ce qui concerne la remplaçante, pour accentuer la pression, l'employeur va la reprendre, je ne sais sous quelle condition, en prétextant qu'elle doit travailler sur la création d'une base de donnée.

Etant donné l'état de stress de ma femme je pense qu'elle va se mettre en arrêt demain pour dépression / harcèlement moral car elle est vraiment au plus mal.

Par **pat76**, le **04/01/2012** à **12:43**

Article L1237-11 du Code du travail
Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie.

La rupture conventionnelle, exclusive du licenciement ou de la démission, ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat. Elle est soumise aux

dispositions de la présente section destinées à garantir la liberté du consentement des parties.

Article L1237-12 du Code du travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Article L1237-13 du Code du travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation.

A compter de la date de sa signature par les deux parties, chacune d'entre elles dispose d'un délai de quinze jours calendaires pour exercer son droit de rétractation. Ce droit est exercé sous la forme d'une lettre adressée par tout moyen attestant de sa date de réception par l'autre partie.

Article L1237-14 du Code du travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

A l'issue du délai de rétractation, la partie la plus diligente adresse une demande d'homologation à l'autorité administrative, avec un exemplaire de la convention de rupture. Un arrêté du ministre chargé du travail fixe le modèle de cette demande.

L'autorité administrative dispose d'un délai d'instruction de quinze jours ouvrables, à compter de la réception de la demande, pour s'assurer du respect des conditions prévues à la présente section et de la liberté de consentement des parties. A défaut de notification dans ce

délai, l'homologation est réputée acquise et l'autorité administrative est dessaisie.

La validité de la convention est subordonnée à son homologation.

L'homologation ne peut faire l'objet d'un litige distinct de celui relatif à la convention. Tout litige concernant la convention, l'homologation ou le refus d'homologation relève de la compétence du conseil des prud'hommes, à l'exclusion de tout autre recours contentieux ou administratif. Le recours juridictionnel doit être formé, à peine d'irrecevabilité, avant l'expiration d'un délai de douze mois à compter de la date d'homologation de la convention.

Vous aviez signalé à l'inspection du travail que votre épouse n'avait pas eu de visite de reprise à la médecine du travail?

Pour l'instant, que votre épouse voit son médecin traitant pour qu'il la mette en arrêt maladie pour état dépressif.

Votre épouse ne devra correspondre avec son employeur que par courrier recommandé avec avis de réception et gardé une copie de chaque courrier.

Par contre, si elle est en arrêt maladie, le contrat de travail sera suspendu et elle n'aura pas à répondre aux sollicitations éventuelles de l'employeur.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 juin 1999; pourvoi n° 96-44772:

" Si la suspension du contrat de travail provoquée par la maladie ou l'accident ne supprime pas l'obligation de loyauté du salarié à l'égard de l'employeur, l'intéressée, dispensée de son obligation de fournir sa prestation de travail, ne saurait être tenue durant cette période, de poursuivre une collaboration avec l'employeur ".

L'arrêt maladie devra être supérieur à 21 jours, ce qui obligera l'employeur à envoyer votre épouse à la médecine du travail pour une visite médicale de reprise à l'issue de cet arrêt (article R 4624-21 du Code du Travail).

Tant que votre épouse sera en arrêt, le contrat étant suspendu, il ne pourra y avoir de rupture du contrat sauf pour une faute grave de votre épouse, que l'employeur devra bien évidemment prouver...

En ce qui concerne l'état dépressif suite au harcèlement moral, il serait opportun que votre épouse puisse obtenir des témoignages écrits de ses collègues, (mais cela risque d'être compliqué) ou de personnes ayant entendu les propos de l'employeur.

Votre témoignage ne pourra être retenu car vous êtes le mari.

Donc, que votre épouse n'accepte en aucun cas la rupture conventionnelle ou ne donne sa démission.

Lorsque viendra le moment de la visite de reprise à la médecine du travail, je vous indiquerai comment agir auprès du médecin du travail pour obtenir une inaptitude à tout poste dans

l'entreprise.

Il sera important que votre épouse note dès à présent sur un carnet avec la date et l'heure tous les propos tenus par l'employeur à son égard et surtout de ne pas répondre à des demandes orales de l'employeur mais d'exiger qu'il les fasse par écrit.

Pour le cas où votre épouse se mette en arrêt maladie et que l'employeur la sollicite par téléphone, il faudra noter le jour et l'heure de l'appel.

Tout ce qui pourra aider à prouver un harcèlement moral devra être pris en compte et noté.

En ce qui concerne la remplaçante, son contrat a pris fin obligatoirement le jour où votre épouse a repris son poste.

Si l'employeur lui a établi un nouveau contrat, ce ne peut être un CDD pour la création d'un poste.

Question: De quelle convention collective dépend votre épouse?

Par **salma13**, le **12/12/2012 à 14:44**

Bonjour pat76 je suis dans le meme cas que l epouse de sampsy et j aurai besoin de votre aide si cela etait possible par avnce merci

Par **pat76**, le **12/12/2012 à 14:54**

Bonjour salma

Vous avez vu l'inspection du travail?

Par **salma13**, le **12/12/2012 à 15:33**

Oui je leur ai envoye copie du courrier, ils m ont dit qu il ne pouvait pas intervenir et qu il fallait attendre la reponse de l employeur

Par **seb57575757**, le **13/12/2012 à 00:04**

Bonsoir,

Il est evident que l'employeur vous a bleuffé !!

Concernant la rupture conventionnelle c'est vous qui décidez si vous voulez la mettre en oeuvre mais en aucun cas l'employeur peut vous y contraindre !

En suite, s'il veut engager un licenciement à l'encontre de votre femme : qu'il le fasse, il conviendra de saisir le Conseil pour faire constater le licenciement abusif et discriminatoire en raison de l'état de santé de votre femme.

Prenez en bonne note salma13 !!

SH.

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 10:32**

Bonjour,

Oui je prends note seb 57575757,

Effectivement au retour du conge mat et parental nous sommes plus susceptible et l'employeur en profite

Je souhaiterais avoir des nouvelles de la femme de sampsy si cela était possible, car moi aussi j'ai écrit à mon employeur le refus de la rupt conv (sans réponse de sa part) mais je ne vous cache pas si la négociation concernant mon départ me permet de rebondir je ne la refuserai pas, le plus important c'est ma fille de 10 mois qui a besoin d'une mère épanouie

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 10:57**

Merci à tous de vos conseils

Salutations

Par **seb57575757**, le **13/12/2012 à 19:09**

Bonsoir, salma13, pas besoin d'écrire le refus d'engager une procédure de rupture conventionnelle de CDI compte tenu de cette procédure qui protège largement le salarié... .

SH.

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 20:03**

Bonsoir seb, je le lui ai écrit pour lui rappeler les termes de notre discussion, puisqu'il m'a menacé de me rendre la vie difficile si je n'acceptais pas la rupture, je ne sais si je dois prendre conseil auprès d'un avocat ou saisir les prudhommes car actuellement je suis en arrêt pour dépression

Par **seb57575757**, le **13/12/2012 à 20:35**

Bon ben il s'agit manifestement d'harcèlement moral descendant !

Tous les courriers de l'employeur les votre en recommandé, toutes ses actions discriminatoires etc... .

Prenez notes de tous les éléments pouvant constituer le harcèlement, archivez les avec des dates etc... .

Demandez des témoignages, gardez vos arrêt de travail médical en copie.

Comprenez bien que la situation ne va qu'empirer et qu'il vous conviendra de saisir le Conseil des prud'hommes soit pour résiliation judiciaire du contrat soit pour harcèlement.

SH.

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 21:00**

Aie je n ai pas garde tous mes arrêts mais mon psy pourra me faire une attestations car il me suit depuis 2009

Des attestations de mes collègues, aucun ne m en fera sauf un qui a été licencié

J ai écrit à une association contre le harcèlement, qui a rappelé à l'ordre mon employeur, aussi à la halde

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 21:01**

Je ne sais pas si c est suffisant

Par **seb57575757**, le **13/12/2012 à 21:08**

Dans un premier temps, il faut que vous fassiez une attestation de témoignage par votre psychologue.

Les écritures doivent être d'une précision remarquable avec les dates et d'une manière chronologique.

Faites également une attestation de la part du salarié licencié en développant des faits précis (pas la peine de dire des choses du genre évasives : je certifie qu'elle est l'objet d'injure de la part de l'employeur etc....; dites plutôt un exemple le plus précis possible) sinon on vous opposera un témoignage de collusion !

Ensuite, il est essentiel de recueillir des éléments de faits répétés qui vous discriminent par rapport à vos collègues et par rapport à la législation, l'idéal, ce serait des écrits, sanctions de votre employeur etc... .

SH.

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 21:33**

Faudra-t-il reprendre le travail pendant la procédure aux prud'hommes? Je vous avoue que ça m'effraie un peu,

Par **seb57575757**, le **13/12/2012 à 21:35**

Bien sûr, t dans les temps.

Vous n'avez pas à avoir peur, c'est vous qui êtes en situation de force.

C'est votre employeur qui va trembler ayez confiance en vous.

SH.

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 22:08**

Donc d'après vous je dois reprendre le travail normalement en parallèle saisir les prud'hommes tout en restant à mon poste de travail, car il me doit tout de même une augmentation (2 augmentations générales sauf moi) des primes, toutes les réunions sont faites tout le temps quand je suis en arrêt, maternité ou congé parental comme par hasard, une personne a même été embauchée pour une partie de mon travail en CDI, mais son contrat n'apparaît pas dans son dossier (peut-être pour ne pas que je le voie)

Par **seb57575757**, le **13/12/2012 à 22:14**

Faites la preuve des augmentations générales qui ont été faites à l'ensemble de vos collègues, il faut que ceux-ci alors augmentés soient de la même qualification que vous !

Dans cette hypothèse, il y a discrimination.

Exactement, il n'y a pas que les salariés en situation d'après licenciement qui peuvent engager une procédure !

De toutes manières ce n'est pas une solution de persévérer dans la voie d'une longue

maladie, vous allez ainsi manquer de crédibilité devant le conseil et franchement il faut mettre tous les chances de votre côté !!

SH.

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 22:35**

Quand je parle d'augmentation, c'est toute l'entreprise qui en a eu même son salaire a augmenté, le psy ne souhaite pas que je reprenne car je vais y laisser ma santé à continuer comme ça, il a fait un courrier au médecin du travail pour l'informer (ça fait que trois fois qui lui écrit en vain) de l'ambiance qui règne, j'ai dans l'espoir qu'il pourra faire qqch cette fois,

Je sais que je dois mettre toutes les chances de mon côté, mais rien qu'en pensant aux menaces faites je pense que je vais devoir me blinder, merci bcp seb vous êtes d'une aide précieuse

Par **seb57575757**, le **13/12/2012 à 22:40**

voilà c'est ça, il faut se blinder et ne pas faire attention à ce qu'il vous dit, une règle essentielle : faites votre travail sans commettre de faute et pour le reste tout ira bien.

Rassemblez vos éléments de preuve comme ce que vous faites valoir et les témoignages et on pourra engager une action en résiliation judiciaire.

SH.

Par **salma13**, le **13/12/2012 à 22:47**

Ok je vous tiens au courant et encore merci et bonsoir seb

Par **salma13**, le **14/01/2013 à 15:20**

Bonjour, seb et pat

Mon médecin traitant ne souhaite pas que je reprenne le travail et souhaite me mettre en inaptitude, je dois prendre un rendez-vous avec la médecine du travail, que me conseillez-vous? Merci de vos réponses
salutations

Par **pat76**, le **15/01/2013 à 16:30**

Bonjour salma

Quand se termine votre arrêt de travail?

Par **salma13**, le **15/01/2013** à **17:17**

Le 28/01/2013

Par **salma13**, le **16/01/2013** à **08:25**

Bonjour pat,
Mon arret se termine le 28/01, si l'inaptitude est prononcée pourrais-je prétendre au prudhomme pour tout ce que j'ai subi ou pas, merci de votre réponse, cdt

Par **pat76**, le **18/01/2013** à **17:08**

Bonjour Salma

Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui demandez de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail pour le 29 janvier 2013 jour où vous devriez en principe reprendre votre poste.

Vous précisez que vous ne reprenez votre poste qu'après y avoir été autorisé par le médecin du travail.

Vous ajoutez que vous faites votre demande au visa de l'article R 4624-22 du Code du travail qui stipule :

" que le salarié bénéficie d'un examen médical de reprise par le médecin du travail:

3°) Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel.

Vous précisez que l'article R 4624-17 du Code du travail vous permet également de faire cette demande de visite médicale à la médecine du travail.

Vous garderez une copie de votre lettre.

L'employeur ne pourra pas refuser de vous prendre ce rendez-vous à la médecine du travail pour la visite médicale de reprise.

Un refus de sa part équivaudrait à un licenciement sans cause réelle et sérieuse et vous ouvrirait le droit à demander des dommages et intérêts devant le Conseil de Prud'hommes.

Dès que vous aurez obtenu la date exacte de la visite médicale de reprise, revenez sur le forum mais vous ne devrez plus être en arrêt maladie le jour où vous la passerez afin que la décision du médecin du travail soit valable.

Après la visite de reprise, vous pourrez aller voir votre médecin traitant pour une éventuelle prolongation de votre arrêt.

Revenez sur le forum dès que vous aurez fait les démarches auprès de votre employeur pour obtenir se rendez-vous le 29 janvier, jour de votre reprise.

Par **salma13**, le **25/01/2013** à **19:25**

Bonsoir pat

Je n ai pas encore eu de rv avec la medecine du travail l avocat de mon employeur a appelle mon avocate pour negocier une transaction d environ 12 mois de salaire brut pensez vous qu il soit plus judicieux d accepter et de tourner la page le plus rapidement possible ou dois je continuer dans l inaptitude, merci de votre reponse rapide

Salutations

Par **pat76**, le **31/01/2013** à **14:42**

Bonjour salma

Vous avez repris votre poste?

Par **salma13**, le **31/01/2013** à **15:50**

Non je suis tjrs en arret je dois voir le medecin du travail pour une eventuelle inaptitude, mon avocate a eu l avocat de mon employeur pour negocier le licenciement a 12 mois de salaire , je ne sais pas si l inaptitude sera acceptee, mon avocat m insite a une nego , alors aujourd hui je ne sais plus , est ce que mes indemnites seront doublees si inaptitude ou pas, par avance merci de votre aide si precieuse

Salutations

Par **Traviato**, le **31/01/2013** à **16:55**

Bonjour,

Je viens de m'inscrire sur ce site. Votre sujet m'interpèle puisque je suis passé par là. J'ai moi aussi été harcelé. La situation en était devenue insupportable. J'ai voulu profiter d'un plan social en place à ce moment là. On m'a tout d'abord accepté un départ conventionnel. Mais celà n'est pas possible dès lors qu'un plan social est en cours. On m'a donc proposé un licenciement pour inaptitude. Cette procédure doit par contre respecter certains délais et

rendez-vous auprès de la médecine du travail.

Conscient que le fait de prononcer l'inaptitude ne le mettrais pas à l'abris d'une éventuelle procédure en justice de ma part, mon employeur m'a proposé une transaction.

Et c'est là que dans votre cas, vous êtes en position de force à présent pour la négociation. Je ne suis pas juriste, mais vous avez de toute façon droit aux indemnités de licenciements. Essayer de négocier un dédommagement (essayez de piocher haut...). Si votre employeur n'accompagne pas cette transaction d'une mention de non poursuite en justice de votre part, vous pourrez, à mon avis (mais les pros du site devront confirmer celà) engager une procédure aux prud'homme.

Sachez une chose : d'après les éléments que vous avez donné, vous êtes en position de force pour la négo. Professionnellement, votre employeur n'a rien à vous reprocher. Je ne pense pas qu'il pourra évoquer de pb comportementaux.

Après, pour ce qui est de l'attestation de votre médecin ou de votre psy, je ne sais pas s'il vous en fera une qui aille en votre faveur. Il ne pourra qu'attester de votre état dépressif. En aucun cas, il ne dira que votre état est lié aux soucis professionnels. (en tout cas, c'est ce qui s'est passé chez moi. Mon psy, dans son rapport, n'a pas fait de lien entre mon contexte professionnel et mon état de santé. Du coup, au lieu de refléter la réalité, ce papier a agit en ma défaveur, et mon psy aussi... je crois qu'il s'est fait graissé la patte).

Autre chose importante. Dans mon cas, mon médecin du travail n'était pas neutre. En effet, ce médecin du travail est en place de façon constante dans mon ancienne entreprise. Il est rémunéré par mon ancien employeur. Lors d'une entrevue, il m'a même dit qu'il n'avait pas le choix, qu'il devait agir ainsi, car il a eu des consignes !

Rien que pour ça, on devrait lui prendre son accréditation de médecin, car il a agit à l'encontre du serment d'"hypocrite..." lol.

A partir de ce jour, j'ai emporté un dictaphone à toutes les entrevues (je sais que je n'avais pas le droit de le faire surtout que j'ai enregistré à l'insu. Même si celà n'aurait jamais pu servir comme preuve, et même sachant que j'aurait pu risquer des poursuites, pour moi, c'était important et rassurant d'avoir ces enregistrements. Traiter la victime de menteur ou de paranos est une chose, mais si celle-ci peut démontrer qu'il n'en est pas ainsi, je vous assure que c'est une pure satisfaction !

Si je peux vous donner d'autres conseils, ce seraient :

- si votre responsable vous fait des allusions, envoyez lui "un mail de confirmation", en reprenant ses mots. Notez sur le mail, la date et l'heure et les termes de ses propos. Dites que vous avez pris note de telle ou telle remarque.

J'ai eu le culot de le faire et ça m'a valu une fière chandelle par la suite.

De toute façon, vous n'avez plus rien à perdre, car de toute façon, vous ne pourrez continuer à travailler dans ces conditions. Celà va aller de mal en pire.

Et comme dit : négociez, négociez, négociez ! Votre avocat est là pour vous assister !

Courage, courage, courage car je suis bien placé pour vous dire que c'est difficile !

Tenez nous au courant

Par **salma13**, le **01/02/2013 à 18:44**

Merci de votre avis ca me reconforte un petit peu car je passe un cap assez difficile, lundi je dois prendre rv avec le medecin du travail pour une eventuelle inaptitude (n etant pas neutre jem attends au pire) sinon mon psy est a 100 pour cent a mes cotes , mon avocat me propose de negocier 12 mois de salaire pour arreter les prudhommes , ma question puis je negocier une transaction en inaptitude? Merci de votre reponse,salutations et encore merci de votre soutien ca rassure de ne pas etre seul dans ces moments difficiles

Par **Traviato**, le **05/02/2013** à **18:43**

Bonjour Salma13,

Concernant votre question : "Puis-je négocier une transaction en inaptitude", je vous ai envoyé un message privé sur votre profil.

N'hésitez pas à me contacter par le même biais si vous le souhaitez.

Cordialement

Traviato