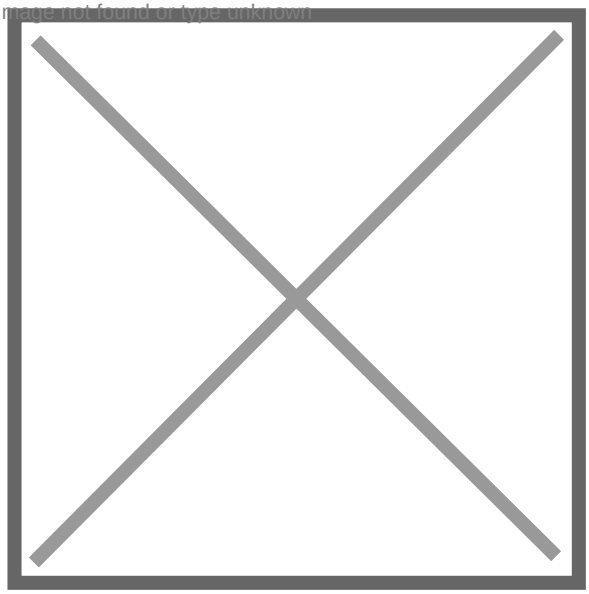
Image not found or type unknown



Rupture conventionnelle pendant arrët maladie

Par **mfbb**, le **21/10/2009** à **20:36**

RUPTURE CONVENTIONNELLE D'UN CDI PENDANT UN ARRÊT MALADIE.
Bonjour,
Ma question: Peut-on demander à bénéficier d'une rupture conventionnelle, puis signer la convention en étant en arrêt maladie?
Je n'arrive pas à interpreter la circulaire n° 2009 04 du 17 mars (lien ci dessous), en particulier l'extrait ci-dessous.

Dans cet extrait dans les "trois petits points" y a t'il l'arrêt maladie?
Avec mes remerciements.

Dans les cas où la rupture du contrat de travail est rigoureusement encadrée durant certaines périodes de suspension du contrat (par exemple durant le congé de maternité en vertu de l’article L 1225-4, ou pendant l’arrêt imputable à un accident du travail ou une maladie professionnelle en vertu de l’article L 1226-9, etc…), la rupture conventionnelle ne peut, en revanche, être signée pendant cette période.

http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/Circulaire_n_2009-04_du_17_mars_2009.pdf

Par **Visiteur**, le **22/10/2009** à **13:08**

Bonjour,

vous pouvez.. je viens d'en faire une pour un de mes clients et elle a été acceptée (l'employé étant en maladie))

Par **mfbb**, le **25/10/2009** à **09:48**

Bonjour,
En fait ma question est motivée par le fait qu'une personne de mon entourage âgée de 56 ans, très fatiguée (pour moi en grosse dépression), employée d'une grosse institution Française ne supportant plus les conditions de travail de plus en plus lourdes et stressantes, cette personne n'en pouvant plus a demandé, pendant son arrêt de travail pour ' grosse fatigue' à « bénéficier » d'une rupture conventionnelle.
Pour étayer sa demande, elle a remis à son directeur un courrier relatant ses difficultés de santé et de travail (récemment elle a également subit 2 opérations).
Son Directeur en toute connaissance de causes a quand même signé, sans état d'âme, la convention, et l'a remise à la DDTEFP, à mon avis surtout en ne joignant pas le courrier.
La médecine du travail de cette grosse institution est également au courant de la situation (mais peut-être pas que cette personne a effectivement signé cette convention).
Pour ma part je trouve indécent que cette grosse institution, après plus de 30 ans de bons et loyal service puisse se débarrasser de cette employée dans ces conditions.
PS : la rupture conventionnelle devant être effective début novembre,cette personne étant en arrêt maladie depuis fin août,elle le restera jusqu'à au moins fin janvier 2010.
La DDTEFP n'étant pas au courant du contexte (cela dit peut être tout a fait légal, qu'en pensez-vous ?), une fois la convention validée début novembre, comment cette personne va elle être rémunérée pendant sa maladie : à 100% par son désormais ancien employeur, à env. 50% moins les différents délai de carence (7 jours + le différé de ses congés pour solde de tout compte) parce que cette personne sera désormais aux Assedic ?
Avec mes remerciements.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés