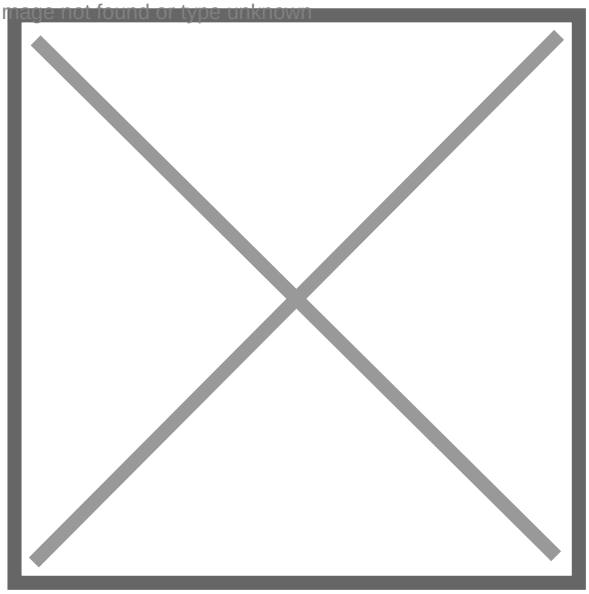
Image not found or type unknown



Licenciement pour inaptitude ou amiable ?

Par **pianoforte06**, le **06/06/2016** à **20:46**

Bonjour à tous,

Je suis cadre pharmacien dans une officine depuis 16 ans.

je suis en invalidité depuis 3 ans et demi pour une affection chronique et depuis la meme durée en arret de travail pour une autre maladie.

Les rapports étant de plus en plus tendus avec mon employeurs (j'ai de plus en plus de mal à obtenir fiches de paie et attestations patronales pour justifier de mon satut de salarié en arret maladie auprès de l'assurance de mon crédit immobilier), j'avais pensé à contrecoeur à passer par la Médecine du travail et à accepter un licenciement pour inaptitude.

Mais lors de mon dernier passage sur mon lieu de travail, mon employeur m'a dit que vu que la situation était de plus en plus pesante pour lui, il pensait demander à son comptable de réfléchir pour me faire une proposition de licenciement à l'amiable.

Je me demande du coup ce qui est le mieux pour moi: un licenciement à l'amiable ou un licenciement pour inaptitude.

Je suis reconnue travailleur handicapé et je touche une pension d'invalidité catégorie 2 et un complément prévoyance.

Merci d'avance pour vos réponses

Par **morobar**, le **07/06/2016** à **07:53**

Bonjour,
[citation]: un licenciement à l'amiable [/citation]
Comme cette procédure n'existe pas, votre employeur peut dire ce qu'il veut.
S'il veut évoquer la rupture conventionelle, vous refusez ou vous acceptez et c'est tout.

Par **Lag0**, le **07/06/2016** à **08:22**

[citation]Je me demande du coup ce qui est le mieux pour moi: un licenciement à l'amiable ou un licenciement pour inaptitude. [/citation]
Bonjour,
Comme le souligne morobar, un licenciement à l'amiable, cela n'existe pas. Donc l'alternative entre les deux non plus...

Par **ASKATASUN**, le **07/06/2016** à **08:49**

Bonjour,
[citation]Les rapports étant de plus en plus tendus avec mon employeurs (j'ai de plus en plus de mal à obtenir fiches de paie et attestations patronales pour justifier de mon satut de salarié en arret maladie auprès de l'assurance de mon crédit immobilier)[/citation]
Votre employeur traine de plus en plus les pieds pour satisfaire à ses obligations administratives, c'est assez classique.
[citation]J'avais pensé à contrecoeur à passer par la Médecine du travail et à accepter un licenciement pour inaptitude.[/citation] En raison de son attitude, vous vous êtes fait une raison et seriez prête à accepter la rupture de la relation de travail sur le motif d'inaptitude.
[citation]Mais lors de mon dernier passage sur mon lieu de travail, mon employeur m'a dit que vu que la situation était de plus en plus pesante pour lui, il pensait demander à son comptable de réfléchir pour me faire une proposition de licenciement à l'amiable. [/citation]
Donc votre employeur laisse le soin à son comptable de réfléchir au futur de votre contrat de travail et précisément à sa rupture conventionnelle. Mais qui fait la comptabilité de la pharmacie ? La femme de ménage de l'officine ? Qui délivre les médicaments ? Le pharmacien j'espère ?
[citation]Je me demande du coup ce qui est le mieux pour moi: un licenciement à l'amiable ou un licenciement pour inaptitude[/citation] Posez vous les bonnes questions ?
Quels intérêts ai je à précipiter la rupture de mon contrat de travail ? Dans quel cadre cela peut il se faire ?
Au final vous nous exposez :
[citation]Je suis reconnue travailleur handicapé et je touche une pension d'invalidité catégorie 2 et un complément prévoyance[/citation] Compte tenu de votre situation d'emploi, handicapée catégorie 2, oubliez la rupture conventionnelle proposée par un comptable, sans doute très compétent dans son domaine, mais que je préssens un peu faiblard en droit du travail.
Compte tenu des mesures protectrices dont vous faites l'objet en raison de votre statut de travailleur handicapé, l'inspecteur du travail refusera sans doute d'homologuer la convention

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés

de rupture de la relation de travail tant que votre employeur n'aura pas rempli l'ensemble de ses obligations à votre égard.
Et il me semble mal parti pour y arriver avec son comptable, un spécialiste du droit du travail, peut être juriste ou avocat, me semble plus approprié pour mener à terme ce projet.
En conclusion : laissez faire votre employeur, si il veut rompre votre relation de travail, il n'a pas besoin que vous lui donniez la main pour arriver à ses fins.

Par **Visiteur**, le **11/06/2016** à **23:08**

Bonjour,
Je ferai un commentaire simple.
Choisissez l'option qui vous apportera la plus grosse indemnité.

Par **morobar**, le **12/06/2016** à **07:01**

Ma foi en voila un bon conseil.
Et comment calcule-t-on la plus grosse indemnité, on ne peut connaître, au mieux, que celle minimale de la RC en son plancher bas?

Par **ASKATASUN**, le **12/06/2016** à **08:51**

[citation]Ma foi en voila un bon conseil.
Et comment calcule-t-on la plus grosse indemnité, on ne peut connaître, au mieux, que celle minimale de la RC en son plancher bas?[/citation]
Sans certitude quant au calcul, mais par opportunisme on laisse l'employeur et son comptable (sans doute assez nul en droit du travail, sinon il utiliserait le titre d'avocat ou de juriste en droit social ou du travail) procéder au licenciement pour inaptitude.
On peut même inciter à cela, puis on fait le bilan du respect de la procédure de licenciement, de la motivation de la rupture du contrat de travail et de l'obligation de reclassement. C'est alors que survient souvent un motif de contestation du licenciement.....donc une possibilité d'indemnisation complémentaire.

Par **morobar**, le **12/06/2016** à **11:44**

Je suis bien d'accord avec vous.
En réalité le choix ne se pose pas en terme d'indemnisation maximale, mais en terme de pugnacité, de volonté de tourner rapidement la page, ou au contraire de se battre.

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés