



Inaptitude au travail

Par yass

Bonjour,

Je suis chef d'entreprise d'une PME de 6 salariés. L'une de mes salariés (travail de bureau) a demandé une rupture conventionnelle que je ne peux pas lui accorder car les indemnités sont importantes et l'entreprise n'est pas en bon forme financière.

Elle a du coup pris contact avec la médecine du travail pour être déclarée inapte. Le médecin me dit aujourd'hui qu'il me conseille d'accepter la rupture conventionnelle parce que le licenciement pour inaptitude me coûterait plus cher et qu'il y est favorable au vue du sentiment d'injustice de ma salarié...

L'entreprise a connue des moments difficiles post COVID et nous avons du licencier plusieurs personnes, ma salarié qui gérait 2 personnes se retrouve seule mais pour une charge de travail plus que correcte. Chaque salarié peut faire 2 jours de télétravail par semaine, les horaires sont flexibles...

Je suis choquée, pour moi elle veut juste partir avec le plus d'argent possible mais le médecin du travail lui donne raison. Y a-t-il quelque chose que je peux faire?

Par Violet

Bonjour yass,

Lorsque vous indiquez :

« Y a-t-il quelque chose que je peux faire? »

En ouvrant le lien suivant, je pense que vous devriez avoir réponse à votre interrogation :

<https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences>

Cordialement.

Par kang74

Bonjour

Si le medecin du travail considère que son travail, voire sa surcharge de travail a affecté sa santé, c'est qu'il doit avoir des éléments ; surtout si la personne a de l'ancienneté et qu'il la suit depuis un moment .

Le fait d'octroyer deux jours de tele-travail, d'avoir des horaires flexibles peut donner lieu à des abus (contacter le salarié n'importe quand, ne pas respecter ses temps de repos, le contrôler de manière abusive etc): c'est pour le salarié qu'il doit y avoir des horaires fixes , mis à part si elle est cadre .

Dans une situation de harcèlement moral, la personne mise en cause a rarement conscience du caractère abusif de ses actes .

Par de là, la salariée peut aussi demander la rupture de son contrat de travail à vos torts et que vous devrez payer, en sus des frais d'avocat, diverses indemnités pour indemniser celle ci.

Je ne sais pas l'ancienneté de la personne pour me faire une idée de ce que vous devriez payer dans le cadre d'une RC, mais oui un licenciement pour inaptitude peut vous couter aussi cher , et une rupture de contrat à vos torts encore plus .

Mettre en parallèle tout ce que vous devrez payer dans ces 3 cas vous permettrait de vous faire une idée de ce que vous avez à perdre ou à y gagner d'accepter une RC.

Par Henriri

Hello !

Effectivement un licenciement pour inaptitude médicale peut coûter plus cher à l'employeur qu'une rupture conventionnelle si l'inaptitude est due à un AT ou une MP. Voir la rubrique "Quelles sont les indemnités versées lors d'un licenciement pour inaptitude au travail ?" dans le ce lien :

[url=https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences]https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/suivi-de-la-sante-au-travail-10727/article/la-reconnaissance-de-l-inaptitude-medicale-au-travail-et-ses-consequences[/url]

Alors Yass la question est de savoir si l'éventuelle future inaptitude de votre employée serait imputée* au travail... sinon un licenciement pour inaptitude vous coûterait la même chose qu'une rupture conventionnelle.

* En l'état un "sentiment d'injustice" me semble un point de vue un peu léger de la part du médecin du travail. Peut-être sent-il la cas un peu flou et préfère-t-il vous faire accepter une rupture conventionnelle plutôt que d'assumer une inaptitude médicale (d'autant qu'il sait comme vous que c'est faute de rupture conventionnelle que votre salariée chercherait une voie "médicale" pour quitter l'entreprise avec un certain confort si j'ose dire).

A+