



Médecine du travail et rupture conventionnelle

Par Scala6942

Bonjour,

Mon conjoint a embauché en CDI une jeune qui a été arrêtée au bout de 4 mois après l'embauche. Il semblerait qu'elle exprime un mal être au travail et a sollicité une rupture conventionnelle auprès de lui. Sauf que légalement impossible car en arrêt. Il a refusé et lui a proposé en échange d'aménager son temps de travail pour qu'elle puisse rechercher un autre emploi plus facilement si toutefois son mal être était dû à l'entreprise.

Voilà 4 mois qu'elle est en arrêt (donc 8mois sur ton premier poste) et la médecine du travail a téléphoné mon conjoint en conseillant fortement d'accepter la rupture conventionnelle "dans l'intérêt des deux parties".

Je suis donc étonnée de cette façon de procéder de la part de la médecine du travail d'inciter l'employeur de la sorte alors que le procédé, tant qu'elle est en arrêt, est impossible légalement.

Est ce un procédé classique ? Est ce que la médecine du travail peut faire pression sur une entreprise de cette manière ?

Merci pour votre éclairage

Par ESP

Bonsoir

Un salarié en arrêt maladie peut signer une rupture conventionnelle, que sa maladie soit d'origine professionnelle ou non.

Des détails ici

[url=https://www.legalplace.fr/guides/rupture-conventionnelle-arret-maladie/]https://www.legalplace.fr/guides/rupture-conventionnelle-arret-maladie[/url]