



Licenciement pour inaptitude

Par **salsa**, le **29/10/2014** à **12:14**

Bonjour

je travaille depuis plus de 40 ans (30 ans temps plein et 10 ans 30h semaine) dans la même entreprise

a l'arrêt depuis plus de 6 mois pour dépression je vais peut être être mis en inaptitude non professionnelle

mon métier est très stressant, demande bcp de concentration, ce dont je ne me sens plus capable et donc ce qui m'expose à des remarques de mes patrons ce qui ne fera qu'aggraver mon stress. A ce jour je ne peux ni ne veux repartir de l'entreprise. Je suis à un an de ma retraite.

Si je refuse tout les postes de reclassement mon employeur devra t il me licencier.

SI OUI aurais je droit à l'indemnité légale de licenciement

Si NON peut il continuer de me verser mon salaire jusqu' à ma date de départ en retraite sans que je ne travaille et aurais je toujours droit dans ce cas à mon indemnité de départ en retraite(ça lui coûtera moins)

et dans les deux cas pouvez vous me confirmer qu'il doit proratiser les primes ex salaire 1500e pr 24 heures semaine

1er partie $1500/30 \times 35$ * nombre années temps pleins

2eme partie 1500 * nombres d années temps partiel

je ne sais pas si c'est assez claire mais j'espère que quelqu'un pourra me répondre

MERCI BEAUCOUP D'AVANCE

Par **P.M.**, le **29/10/2014** à **13:43**

Bonjour,

Même si vous refusez toutes les offres de reclassement, cela ne peut pas constituer une faute et l'employeur devra vous verser de toute façon l'indemnité de licenciement, il ne pourrait que ne pas vous verser l'indemnité de préavis si votre refus était abusif mais de toute façon, sauf disposition plus favorable à la Convention Collective applicable, elle ne vous est pas due puisqu'il s'agit d'une inaptitude consécutive à une maladie non professionnelle...

Un refus est considéré comme abusif que si la proposition de reclassement n'implique pas de modification essentielle du contrat de travail...

Si l'employeur maintenait le contrat de travail sans vous licencier et sans avoir de possibilité

de reclassement, il ne respecterait pas son obligation de vous fournir du travail...
C'est surtout l'ancienneté qui est proratisée pour les périodes à temps partiel par rapport à celles à temps plein, ce qui revient au même mais je vous rappelle que les arrêt-maladie non professionnelle n'entrent pas dans l'ancienneté sauf disposition plus favorable à la Convention Collective applicable...