

Rupture conventionnelle, départ à l'amiable?

Par **LauraPa**, le 15/01/2019 à 13:24

Bonjour, j'aimerais quitter l'entreprise dans laquelle je suis depuis 10 mois, en CDI temps partiel, j'aimerais savoir s'il y'a une différence entre une rupture conventionnelle et un départ à l'amiable? J'ai beaucoup cherché sur Internet et j'avais trouvé un article qui donnait une différence mais impossible de le retrouver. J'ai peur que mon employeur refuse ma demande, je ne sais pas ce qu'il aura à payer...j'ai pensé à consulter la médecine du travail car j'ai vu qu'on pouvait être déclaré inapte (je subis du harcèlement moral) seulement ça semble long et je ne sais pas si l'on m'écouterait correctement. De plus, cela peut conduire à un licenciement il me semble, ce qui coûterait plus cher à mes patrons qu'un départ à l'amiable. Mon but étant de partir le plus vite possible de cette entreprise, j'aimerais savoir quelle direction prendre...je suis en arrêt pour 2 semaines, après ça je dois y retourner et je ne m'en sens vraiment pas capable...

Merci d'avance.

Par **P.M.**, le 15/01/2019 à 14:03

Bonjour,

La seule rupture du contrat de travail prévue par le Code du Travail en dehors de la démission et du licenciement est la rupture du contrat de travail si l'on exclut la prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur et la résiliation judiciaire...

L'indemnité minimale de rupture conventionnelle est d'1/4 de mois de salaire mensuel brut par année de présence pendant les 10 premières années, au prorata tempore pour l'année incomplète ou celle prévue à la Convention Collective applicable si plus favorable...

Si le Médecin du Travail décidait d'une inaptitude cela reviendrait au même à l'employeur puisque l'indemnité de licenciement serait la même s'il devait y procéder...

Par **LauraPa**, le 15/01/2019 à 14:18

Merci beaucoup pour votre réponse.

Pensez vous qu'il soit mieux de passer par la médecine du travail et être déclaré inapte (cela

semble long) ou de directement demander à mon employeur un départ à l'amiable?

Par **P.M.**, le **15/01/2019** à **14:34**

Si l'employeur était d'accord pour une rupture conventionnelle, vous ne seriez déjà pas tributaire de la décision du Médecin du Travail...

Mais il y a deux délais successifs après conclusion avant que la rupture soit effective, le premier de 15 jours calendaires de rétractation et le second de 15 jours ouvrables d'homologation qui commence le lendemain de réception de la demande transmise à la plus diligente des deux parties après le premier...

Par **LauraPa**, le **15/01/2019** à **15:05**

Ah je ne savais pas ça, je ne connaissais pas ces délais...ce qui veut dire que, pendant ces 2 fois 15 jours, je devrais retourner travailler?

Par **gag's**, le **15/01/2019** à **15:31**

Bonjour,

Concernant l'inaptitude, effectivement, ça peut être long mais avant de vous licencier, l'employeur a obligation de vous proposer un reclassement dans l'entreprise. Si cela n'est pas possible, il sera effectivement contraint de vous licencier.

Lors d'une rupture à l'amiable, vous pouvez négocier votre départ, notamment aussi une indemnisation.

Par **P.M.**, le **15/01/2019** à **15:36**

Normalement, effectivement, vous êtes obligé de retourner travailler si vous n'êtes plus en arrêt-maladie, sauf accord avec l'employeur pour la rupture conventionnelle mais il ne faut pas rêver pour obtenir une indemnité supplémentaire négociée...

Du moins, suite à une inaptitude, l'employeur est obligé de rechercher un reclassement sauf mention particulière par le Médecin du Travail...

Par **LauraPa**, le **15/01/2019** à **16:41**

Cela ne sera t'il pas plus long et plus couteux pour l'employeur de passer par la médecine du travail et finir par un licenciement plutôt que de faire un départ à l'amiable? J'entends tout est son contraire, je n'arrive pas à savoir ce qui est le mieux pour l'employeur financièrement parlant, départ à l'amiable ou licenciement?

Encore merci à vous pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **15/01/2019** à **17:11**

Je vous ai déjà répondu que cela reviendrait au même financièrement pour l'employeur...