



Accord transactionnel + licenciement inaptitude

Par **Jalal**, le **20/04/2018** à **22:55**

Bonjour,

Je suis salarié dans l'encadrement depuis 02/2009 dans mon entreprise. Suite à un accident de trajet en mai 2014 et une longue convalescence je suis réaffecté a mon poste en tant que travailleur handicapé et une reprise sous certaines conditions.

Mon employeur n'a jamais vraiment respecté ces conditions et suite à cela un 2eme accident de trajet est survenue.

Après 1 an de convalescence, et aucun reclassement de prévue. Je décide de contacter le syndicat des cadres afin de négocier mon départ. Avant cela mon directeur m'avait convoqué me faisant comprendre qu'une négociation était possible. Comme je n'avais pas de plan B et vu la somme proposé j'ai refusé.

Après reflexion et revalorisation de mon indemnité de départ,je souhaiterais un accord transactionnel et un licenciement pour inaptitude sans reclassement possible. Ayant vu plusieurs fois la médecine du travail, je pense que l'inaptitude au poste ne sera pas difficile à obtenir.

Est ce possible d'obtenir cela selon vous.

Je vous remercie.

Par **P.M.**, le **21/04/2018** à **08:54**

Bonjour,

En principe, une transaction ne peut être négociée et conclue qu'après la notification du licenciement réceptionnée...

Vous ne précisez pas qui avait fixé les conditions de votre reprise après l'accident de trajet dont l'employeur ne peut pas voir invoquer une faute inexcusable de sa part...

Je ne sais pas quel litige né ou à naître serait réglé par la dite transaction avec des concessions réciproques mais il faudrait que l'employeur en soit d'accord...

Par **Jalal**, le **21/04/2018** à **10:54**

La médecine du travail a fixé des conditions de reprise que l'employeur ne respecte pas. Suite à cela un 2eme accident est survenu. Je suis travailleur handicapé et mon employeur n'en a

que faire de mes difficultés.

Par **P.M.**, le **21/04/2018** à **11:46**

Il est quand même difficile d'invoquer qu'un accident de trajet ait pour cause les conditions de travail...

Si l'employeur ne respecte pas les restrictions du Médecin du Travail, vous pouviez alerter celui-ci...