



# Arrêts de travail à répétition et Conflit avec la Direction

Par **Visiteur119140**, le **07/03/2017** à **12:21**

Bonjour,

Je suis employé depuis 12 ans et depuis bientôt un an j'enchaîne les arrêts et je n'arrive pas à me défaire de la situation.

Voici un résumé :

- à l'embauche en 2005, j'avais refusé l'offre au départ car trop de déplacements. J'ai donc démarré sans déplacements puis petit à petit j'ai accepté, pour le bien du travail, d'aller en clientèle.
- au bout de 4 ans on m'a demandé de participer aux démonstrations. Ce n'est pas mon métier de départ mais j'ai accepté car jeune et prêt à relever les défis proposés. Cette activité est en plus de mes activités au sein de cette entreprise.
- au fil des années les démonstrations sont de plus en plus nombreuses et me demandent beaucoup d'énergie. Je demande lors de chaque entretien annuel qu'on trouve des solutions. On m'en promet à chaque fois sans rien changer.
- fin 2015, lors d'un entretien professionnel, les choses semblent (enfin) changer. On me donne une liste de personnes à former sur les démonstrations et de nouvelles fonctions de formation interne. Mais au final rien ne change, je ne forme pas les gens, il y a même encore plus de démos. Début d'année mon 2e enfant arrive avec des soucis de santé, ma femme devient infirmière avec des horaires de poste et le rythme de mon travail augmente encore. Je travaille le soir à la maison et des fois même les WE pour essayer de suivre le rythme mais j'en peux plus. Les déplacements sont de plus en plus dur à organiser vu les horaires de ma femme et nos 2 enfants. Je suis au bord du Burn Out
- juin 2016 je demande à voir mon patron en lui disant que je ne veux plus faire de démonstrations (vu qu'à chaque fois que j'ai demandé d'en faire moins il proposait des solutions) et sa réponse a été cinglante : "Tu n'as qu'à démissionner!". Je suis parti en claquant la porte et me suis retrouvé en arrêt 2 semaines puis en vacances. Pendant cet arrêt j'ai écrit un courrier pour proposer un nouveau poste.
- à mon retour il me dit qu'il ne veut pas de ce nouveau poste. Il ne me propose rien d'autre que de continuer comme avant. Je lui explique que je ne veux plus me déplacer où alors occasionnellement mais il ne l'entend pas de cette façon.
- à la rentrée je vais très mal moralement après toute la confiance que j'ai mis dans cette entreprise. Je suis à nouveau en arrêt. À mon retour je demande la rupture conventionnelle, il n'en veut pas. À moi de démissionner.
- depuis je cherche un autre travail et j'ai eu beaucoup de périodes d'arrêt. La situation est affreuse à vivre. Soit je suis cloîtré chez moi en arrêt, soit je suis au travail à me battre contre mon patron qui veut me forcer à "revenir dans le droit chemin"...

- dernièrement on a fait un entretien ou il me propose un nouveau poste mais les 2 semaines qui suivent il me demande d'aller chez un client pour une formation niveau 1 (alors que je suis expert sur ce domaine) et de recevoir un prospect pour une démonstration (qu'il nomme pas comme tel...). Je lui reparle de la rupture conventionnelle vu qu'on n'arrive pas à s'entendre mais définitivement il me dit qu'il est contre!

Trouver un travail n'est pas simple dans mon domaine et dans ma région. Je suis perdu sur ce que je veux faire de ma vie. Je suis dans un état dépressif et mes soucis de santé reviennent (acouphènes, vertiges).

Il faut que je sorte de cette situation, mais comment? Démissionner me mettrait dans une situation financière catastrophique avec une maison, des prêts travaux et une famille à nourrir. Sans compter que je trouverais cela injuste alors que j'ai toujours été un employé modèle et présenté comme tel aux nouveaux arrivants.

Est-ce que la solution peut être via la médecine du travail?

Pouvez-vous m'aider?

Merci

Par **P.M.**, le **07/03/2017** à **16:14**

Bonjour,

C'est ce à quoi je pensais en lisant votre exposé car à aucun moment vous ne parlez d'éventuelles visites auprès du Médecin du Travail à la reprise de vos arrêts-maladie, lequel pourrait restreindre votre aptitude...

D'autre part, il faudrait savoir si votre nouvelle qualification comme démonstrateur a fait l'objet d'un avenant même s'il remonte à de nombreuses années...

Par **Visiteur119140**, le **07/03/2017** à **17:37**

Merci

Désolé pour "l'exposé" un peu long.

Effectivement je n'ai jamais fait de visite à la médecine du travail suite à mes nombreux arrêts. Le plus long a été du 28/12/16 au 30/01/17.

Mon intitulé est Chef de Projet depuis 9 ans mais il y a eu des modifications dans mon contrat pour les primes de démonstration.

Au début je n'en avais pas, puis il y en a eu, puis elles ont augmenté. Est-ce que cela peut aller en ma défaveur?

Sachant que ce sont les démos le problème principal, mes les déplacements d'une façon générale aussi. Mais que dans tous les cas, y retourner m'est extrêmement difficile

moralement. J'ai d'ailleurs fait un vertige au travail mi février et depuis je suis à nouveau en arrêt.

Encore merci

Par **P.M.**, le **07/03/2017** à **18:32**

Donc après un arrêt de plus de 30 jours, l'employeur aurait dû organiser une visite de reprise dans les 8 jours mais vous pourriez demander un rendez-vous pour une visite de pré-reprise afin de lui exposer les problèmes que vous rencontrez...

Si les avenants attestent que votre poste implique des démonstrations, vous ne pouvez pas nier avoir donné votre accord...

Par **Visiteur119140**, le **07/03/2017** à **19:05**

OK, j'appellerai la médecine du travail je pense.

D'une façon générale, oui j'ai accepté de faire des démonstrations. Je ne vais pas nier cela. Mais j'ai aussi toujours demandé à ce qu'on m'aide pour les faire. J'ai d'ailleurs plusieurs mails dans lesquels je signifie clairement cela à mon patron. J'ai même une feuille de résolution signée en octobre 2015 avec justement les objectifs de formation en interne pour passer le relais.

Après, je n'ai pas pour envie d'aller aux Prud'hommes. Je veux juste quitter ce travail où en 3 mois je suis passé du modèle au paria juste parce que j'ai signifié que j'étais débordé.

Par **P.M.**, le **07/03/2017** à **19:46**

Ce qui compte ce sont les écrits et vous auriez pu accepter de faire des démonstrations sans que ce soit contractualisé par avenant...

Personne n'a envie d'aller aux Prud'Hommes mais quand on veut défendre ses droits on n'y est parfois contraint...

Quand vous dites que vous voulez quitter ce travail, je présume que ce n'est pas l'emploi mais uniquement ne plus faire de démonstrations...

Par **Visiteur119140**, le **07/03/2017** à **20:03**

Non malheureusement je veux quitter cette entreprise. J'ai vécu une année 2016 affreuse. Des idées noires plein la tête...

Ma mère en est même venue à écrire à mon patron (sans que je le sache, j'ai 35 ans...) pour lui dire à quel point j'allais mal...

Ma famille s'inquiète beaucoup de me voir comme cela.

Auparavant j'étais un travailleur passionné. Mais j'ai réellement été détruit par la réaction de

mon patron pour qui j'ai donné énormément ces 11 dernières années et qui m'a complètement fermé la porte en juin, puis juillet, puis septembre.  
Je suis suivi par une psy et mon médecin. Mais je suis quelqu'un de taiseux sur mes souffrances donc j'ai toujours "peur" de ne pas être pris au sérieux par un médecin qui ne me connaîtrait pas.

Par **P.M.**, le **07/03/2017** à **20:53**

Je dois dire que je n'y comprends plus rien puisque vous indiquez :  
[citation]Trouver un travail n'est pas simple dans mon domaine et dans ma région. Je suis perdu sur ce que je veux faire de ma vie. Je suis dans un état dépressif et mes soucis de santé reviennent (acouphènes, vertiges).

Il faut que je sorte de cette situation, mais comment? Démissionner me mettrait dans une situation financière catastrophique avec une maison, des prêts travaux et une famille à nourrir. Sans compter que je trouverais cela injuste alors que j'ai toujours été un employé modèle et présenté comme tel aux nouveaux arrivants.[/citation]

Je ne sais pas si du fait d'être indemnisé par Pôle Emploi rendra plus simple de trouver un nouveau travail et si d'avoir des revenus inférieurs vous permettra de payer votre maison, les travaux et de nourrir votre famille tout en subissant l'injustice de quitter l'entreprise même si le Médecin du Travail vous déclarait inapte, ce qui reste très incertain...

Par **Visiteur119140**, le **07/03/2017** à **21:03**

J'ai des crédits travaux que je pourrais rembourser avec ma prime de licenciement et je pourrais réduire mon contrat de garde de mes enfants. Ça me permettrait de réduire mes dépenses.

Alors que la démission ferait que je ne gagnerais plus un sou.

Ensuite, me retrouver au chômage n'est pas une situation rêvée c'est sûr. Mais au moins je serais libéré de cette boîte qui me ronge la vie. Et je pourrais être dans une démarche plus active pour chercher un emploi voir suivre des formations pour une reconversion.

La rupture conventionnelle me semble être fait pour mon cas mais j'ai face à moi un patron qui a décidé de ne rien lâcher.

Par **P.M.**, le **07/03/2017** à **21:34**

Normalement, lorsque vous êtes en chômage indemnisé c'est pour rechercher activement un emploi et répondre aux convocations de Pôle Emploi, je ne sais pas si cela vous permettra en même temps de garder vos enfants si en plus vous devez suivre des formations...

L'indemnité de licenciement ne doit pas se monter à un montant énorme, d'autant plus que pour l'ancienneté, il faut déduire les périodes d'arrêt-maladie non professionnelle sauf disposition particulière à la Convention Collective applicable et tout cela est conditionné à un avis d'inaptitude, sachant que pendant le premier mois, il n'y aura pas de salaire jusqu'au

licenciement en absence de reclassement...

Par **Visiteur119140**, le **08/03/2017** à **07:39**

Pour la garde, je suis obligé de payer le prix fort actuellement car mes enfants sont amenés à aller très tôt ou revenir très tard de chez le nounou si je suis en déplacement alors que ma femme travaille. Soit elle doit les déposer à 6h soit aller les chercher à 22h.

Je sais bien que le chômage est nécessairement actif et c'est justement pour cela que je veux y être pour être sur une démarche active pour ma recherche d'emploi voir de la formation et non comme actuellement dans une période où je subis car démoli par ma situation au travail.

Pour mes crédits, j'en ai 2 qui finissent en novembre de cette année et un en 2020. Donc le reste à payer n'est pas énorme pour les 2 premiers et la prime de licenciement pourrait couvrir aussi le 3e. Bref j'ai fait des calculs pour voir si la situation pouvait être viable.

Concernant le non paiement du salaire en cas d'inaptitude par contre votre éclairage m'intéresse. J'ai lu pas mal de choses à ce sujet hier mais je n'ai pas tout compris.

Cela est applicable sur les 15 jours entre les 2 rdv à la médecine générale? Après aussi?

Est il possible que l'inaptitude s'étende directement à l'entreprise?

Car au final c'est de travailler avec mon patron qui me rend malade.

Auquel cas, quelle serait la durée sans salaire? Et j'avais cru comprendre que le salaire était payé ensuite, ai-je mal compris?

Comment ça se passe si je suis en arrêt entre les 2 rdv voir pendant le mois qui suit? Est-ce possible déjà?

Merci de votre aide.

PS : ma.convention collective c'est le Syntec

Par **P.M.**, le **08/03/2017** à **08:55**

Bonjour,

Avant une reprise du versement du salaire en cas d'inaptitude prise en deux visites espacées d'au moins 15 jours sauf s'il y a eu visite de pré-reprise il y a moins de 30 jours, l'employeur a un mois pour rechercher un reclassement ou procéder au licenciement et pendant cette période vous n'êtes donc pas payé...

La recherche de reclassement est obligatoire même en cas d'inaptitude à tout poste dans l'entreprise mais pas si le Médecin du Travail mais pas s'il indique que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié...

Si votre état de santé le justifie et que le médecin traitant le prescrit, vous pouvez être en arrêt-maladie entre les deux visites et a priori après même pendant le mois consacré au reclassement...

Mais tout cela est conditionné, encore une fois, à la décision du Médecin du Travail...

Par **Visiteur119140**, le **08/03/2017** à **09:17**

OK. Merci pour toutes ces informations, vraiment.

Je sais que ce n'est pas la démarche idéale et qu'elle est loin d'être assurée.

Je cherche juste une solution pour m'en sortir.

En parallèle je cherche un autre emploi. J'ai déjà passé 3 entretiens dans des postes différents mais ça n'a pas fonctionné.

Clairement je cherche la survie car j'ai bcp trop d'idées noires pour retourner dans cette entreprise sans que ça ne m'affecte.

Comme dit précédemment, je pense que la rupture conventionnelle est faite pour ce genre de situation mais mon patron est contre le fait que l'on puisse être au chômage...

Il m'a quand même interdit d'aller postuler chez nos clients (qui ont une clause dans leur contrat) alors que d'autres l'on déjà fait avec son accord.

Il réduit un maximum mes possibilités de m'en sortir.

Par **P.M.**, le **08/03/2017** à **13:48**

C'est déjà très bien de rechercher un autre emploi dès maintenant car le parcours sera long et il faut surtout que vous repreniez confiance en vous et en la vie professionnelle qui vous attend pour le bien de votre famille...

Vous êtes bien oublié d'oublier la rupture conventionnelle tant que l'employeur la refusera et vous ne pouvez pas l'y forcer, c'est d'ailleurs à titre personnel pour moi un leurre...

Vous pourriez quand même dire à l'employeur que s'il a inclus dans ses contrat commerciaux une clause d'interdiction d'embauche cela correspond pour vous à une clause de non-concurrence illicite puisque sans contrepartie financière et que vous pourriez l'attaquer pour lui demander des dommages-intérêts...

Par **Visiteur119140**, le **08/03/2017** à **14:00**

Effectivement, je n'avais pas vu cette clause comme une clause de non-concurrence.

Il y a aussi dans mon contrat une clause (mal écrite car sans montant précisé ni de zone géographique assez délimitée car il est indiqué : "national") et je lui avais dit qu'il avait intérêt à me la payer s'il m'empêchait d'aller chez un client et il m'a dit que celle là il s'en foutait, que c'était celle du contrat du client qui comptait.

Il est quand même indiqué que le client devrait déboursier 200.000€ s'il débauche une personne de mon entreprise.

Sinon, rien à voir mais je me rends compte maintenant que mon vrai nom apparaît comme pseudo sur ce forum. J'aimerais changer cela mais je n'y arrive pas. Vous savez comment on peut faire?

Merci

Par **P.M.**, le **08/03/2017** à **14:07**

Il faudrait contacter l'Administrateur du forum...

Par **Visiteur119140**, le **20/03/2017** à **17:46**

Bonjour,

Je sors de mon entretien de pre-reprise.

J'ai expliqué ma situation à la médecin du travail. Je dois maintenant prendre un rendez-vous avec un psychiatre pour attester de mon état.

Concernant la période d'un mois pendant lequel l'entreprise cherche un autre poste pour le salarié inapte, la médecin m'a confirmé que je ne percevrais pas de salaire.

Par contre, lorsque je lui ai demandé si je pouvais être en arrêt, elle m'a répondu que non. Est-ce que cela n'est vraiment pas possible?

Comment peut-on trouver une solution pour tout de même être rémunéré pendant cette période? Je pourrais prendre des congés payés?

Si l'entreprise ne trouve pas de poste (sachant que j'ai cru comprendre de la RH qu'il n'en chercherait pas vu qu'il sait que je veux partir) est-ce qu'elle est obligée d'attendre un délai d'un mois pour répondre?

D'avance merci de votre aide.

Par **P.M.**, le **20/03/2017** à **18:01**

Bonjour,

Les avis divergent mais je n'ai jamais trouvé d'argument juridique incontestable et encore moins de Jurisprudence vous empêchant d'être en arrêt-maladie pendant le mois consacré au reclassement...

Si l'employeur en est d'accord, vous pourriez être en congés payés mais bien sûr, dans ce cas, il ne vous seraient pas dû dans le solde de tout compte...

Pour répondre encore faudrait-il que l'employeur vous propose un reclassement après consultation des Délégués du Personnel mais vous pourriez le faire immédiatement...

J'ajoute que si le Médecin du Travail indique dans son avis d'inaptitude que tout maintien dans un emploi serait gravement préjudiciable à votre santé ou que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'aurait même pas besoin d'en rechercher un et donc à mon sens, pourrait procéder au licenciement immédiatement en vous convoquant à un entretien préalable...

Par **Visiteur119140**, le **20/03/2017** à **21:27**

Merci.

Revirement de situation. Il est d'un coup prêt à accepter une rupture conventionnelle. Je l'ai

eu ce soir au tel. Il va faire les démarches pour.  
Je sais qu'il faut que je reprenne le travail pour cela. Je reprends donc mardi.  
Quelles sont les conditions à respecter? Il faut 1 ou 2 entretiens?  
Le calcul des indemnités est fait par qui? Et ça doit être validé normalement?  
Vous savez un peu les délais que tout cela prend?  
Je file me renseigner sur le net.  
Merci

Par **P.M.**, le **20/03/2017** à **21:46**

Bonjour,  
Une rupture conventionnelle peut tout à fait être conclue pendant un arrêt-maladie et franchement, si vous pouvez reprendre le travail aussi rapidement, il pourrait y avoir suspicion d'arrêt de complaisance...  
Elle doit être conclue au cours d'au moins un entretien, suivent deux délais successifs, le premier de rétractation de 15 jours calendaires et le second d'homologation par la DIRECCTE de 15 jours ouvrables à partir de la réception de la demande envoyée à la plus diligente des deux parties...  
Le calcul de l'indemnité est en général fait par l'employeur mais le salarié peut le vérifier et la DIRECCTE le contrôlera...  
Je vous propose [ce dossier](#)...

Par **Visiteur119140**, le **20/03/2017** à **22:23**

Merci beaucoup, j'étais justement sur ce site. J'ai du coup bien compris la notion des délais à respecter mais c'est plus clair au final en une phrase de votre part. ;)

J'étais persuadé qu'il fallait ne pas être en arrêt. Tant mieux si ce n'est pas le cas.

Par **P.M.**, le **20/03/2017** à **22:28**

Souvent les employeurs veulent que ce ne soit pas le cas par crainte qu'on puisse leur reprocher un vice de consentement du salarié mais le fait qu'il revienne de maladie ne l'exclut pas...

Par **Visiteur119140**, le **22/03/2017** à **23:11**

Bon, j'ai eu la RH, il vaut bien me faire une rupture conventionnelle mais sous 4 conditions :

- que je fasse la demande par recommandé (c'est fait)
- que je revienne au travail pendant la démarche
- que je sois là tous les matin à 8H30 (j'arrivais depuis toujours à 9H et l'un de nos conflits l'année dernière était qu'il voulait d'un coup que je vienne plus tôt qu'avant)

- que je ne le dise à personne

On verra donc à mon retour mardi. Je me demande bien comment il vaut mettre cela en forme car la RH a quand même dit qu'il voulait me faire signer un contrat pour ces 3 derniers points...

Je serai donc peut-être amené à revenir vers vous pour discuter de la légalité ou non de sa démarche selon comment elle se déroule.

Merci

Par **P.M.**, le **22/03/2017** à **23:19**

Bonjour,

Tout au plus pourrait-elle vous proposer un avenant...

Je me demande comment elle pourrait vous faire reprendre le travail sans vous convoquer à la visite de reprise...

Par **Visiteur119140**, le **23/03/2017** à **00:39**

Mon arrêt est jusque lundi inclus. Je ne le prolongerai pas et j'aurai effectivement un rdv de reprise à la médecine du travail.

Pour le reste j'en saurai plus mardi.

Par **Visiteur119140**, le **28/03/2017** à **15:32**

Me voilà de retour au travail.

Mon patron m'a transmis un courrier qu'il veut que je signe et dans lequel je m'engage :

- à garder la rupture conventionnelle secrète
- à remplir des objectifs avant mon départ

Il faut que je signe cela avant de parler du rupture conventionnelle.

Ce qui m'inquiète là dedans :

- je vais tenir le secret mais je ne suis pas le seul au courant. Mais il est quand écrit dans ce courrier que si je le fais savoir ils rendront caduc ma rupture conventionnelle et utiliserons la justice pour cela... Est-ce légal? Est-ce que la Direccte ne peut pas refuser la rupture conventionnelle dans ces conditions? Je ne suis pas le seul dans l'entreprise a savoir que je fais une rupture conventionnelle, donc si le secret n'est pas gardé, ce n'est pas obligatoirement de mon fait

- la liste des objectifs est longue est pas toujours définissable en terme de réussite : "réaliser des formations en interne afin qu'une ou plusieurs personnes atteignent un très bon niveau", "mettre en place l'outil de pilotage dans tous les services" (sachant que l'outil est encore en cours de développement en interne), "finir les tâches assignées", etc...

Qu'est-ce que cela vaut?

J'ai compris que mon patron ne veut pas que ça se sache. J'ai compris qu'il voulait que je passe le relais. Mais signer ce papier m'amène à quoi?  
Quels sont les risques?

Merci

Par **P.M.**, le **28/03/2017** à **16:17**

Bonjour,

Je ne vois pas ce que cela a de réellement illégal même si cela crée la confusion avec une transaction...

En tout cas, la Justice n'est pas forcée de suivre l'employeur sachant que ce document ne serait vraisemblablement pas joint à la rupture conventionnelle lors de la demande d'homologation...

J'ai surtout l'impression que l'employeur remet aux calendes grecques la conclusion de la rupture conventionnelle mais qu'il a réussi à vous faire reprendre le travail...

Par **Visiteur119140**, le **28/03/2017** à **16:29**

Oui, je vois aussi cela comme une perte de temps. J'ai répondu à l'instant à son courrier.

Promettant de n'en parler à personne de l'entreprise sans pour autant empêcher les personnes qui savent de divulguer l'information.

Et promettant aussi de faire mon maximum pour faciliter la continuité de service en assurant les formations qu'ils me planifieront.

J'espère que cela permettra de travailler enfin sur la rupture conventionnelle... je vous tiens informé.

Merci