



Rupture conventionnelle pendant l'arrêt maladie

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **15:58**

Bonjour,

Je suis en arrêt maladie depuis 10 mois suite au harcèlement moral que j'ai subi de la part de mon chef. J'ai demandé une rupture conventionnelle en envoyant une lettre avec AR à mon entreprise car je n'envisage plus y retourner. Mon entreprise est d'accord mais me demande de reprendre le travail pour entamer le processus.

Voici quelques questions :

1) La dépression suite au harcèlement moral est-elle considérée comme MALADIE PROFESSIONNELLE?

2) Est-ce que je dois reprendre le travail pour initier les démarches (entretiens etc.) C'est possible d'aller jusqu'au bout du processus (homologation par la DIRECCTE) en restant en arrêt maladie?

Je vous remercie d'avance.

Patrice

Par **P.M.**, le **02/02/2017** à **16:15**

Bonjour,

La dépression n'est pas systématiquement reconnue comme maladie professionnelle, elle l'est même rarement mais il faudrait déjà que vous en ayez fait la demande à la CPAM en apportant suffisamment d'éléments...

Comme vous êtes en quelque sorte soumis à la décision de l'employeur à moins de le faire revenir dessus vous seriez bien obligé de reprendre le travail même si la rupture conventionnelle peut être conclue pendant un arrêt-maladie à condition que l'accord du salarié ne puisse pas être considéré comme vicié...

Vous pourriez aussi demander une visite de pré-reprise directement au Médecin du Travail (éventuellement en prévenant l'employeur) pour savoir s'il serait prêt à vous déclarer inapte...

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **16:28**

Merci de votre réponse. Au fait, je préfère partir de l'entreprise donc si la dépression n'est pas reconnue comme maladie professionnelle, cela m'arrange car une rupture conventionnelle est interdite dans le cas d'une maladie professionnelle.

Je souhaite rester en arrêt maladie jusqu'au bout du processus. Cela m'évitera de reprendre le travail. Je vais essayer de convaincre mon employeur car je ne cherche pas de conflit et je veux vraiment partir. Même dans ma lettre de demande de rupture, je n'ai pas précisé les causes de mon départ. Je suis resté neutre.

Que se passe t il si le médecin du travail me déclare inapte? Je serai en arrêt maladie? Je vais pouvoir toucher mon salaire comme j'étais en arrêt maladie?

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **16:35**

Est ce que cela a des conséquences si je trouve du boulot ailleurs rapidement?

Par **P.M.**, le **02/02/2017** à **16:36**

C'est nouveau qu'une rupture conventionnelle est interdite sans le cas d'une maladie professionnelle puisqu'elle est possible pendant un arrêt consécutif à un accident du travail... La pré-visite de reprise ne suspend pas l'arrêt-maladie sauf si le Médecin du Travail vous déclarait inapte dès ce moment-là mais cela vous permettrait de savoir si au terme du dit arrêt il pourrait vous déclarer inapte...

Par **P.M.**, le **02/02/2017** à **16:40**

Je ne comprends pas votre question concernant la possibilité de retrouver du travail... Dès que la rupture du contrat de travail est effective ou que le licenciement est prononcé, vous êtes libre d'être embauché ailleurs...

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **16:45**

D'accord. Donc cela n'a aucun lien avec un autre travail. Une fois que mon contrat actuel prend fin je peux être embauché ailleurs sans avoir l'historique d'inapte.

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **16:49**

Je préfère éviter de reprendre l'activité et si mon employeur peut accepter que je reste en arrêt maladie, cela m'arrangerait mieux au lieu d'aller voir le médecin du travail en espérant qu'il va me déclarer inapte.

Par **P.M.**, le **02/02/2017** à **16:50**

En principe, un employeur potentiel n'a pas à connaître le motif de la rupture du précédent contrat...

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **16:51**

Oui c'est ce que je me suis dit aussi.

Par **P.M.**, le **02/02/2017** à **16:53**

Si vous postez des messages en cascade, on ne peut pas répondre en en tenant compte...
En tout cas, l'employeur n'a pas l'air d'être d'accord pour conclure une rupture conventionnelle sans que vous repreniez le travail et après 10 mois d'arrêt, vous êtes normalement obligé de demander une visite de pré-reprise et lui le moment venu d'organiser une visite de reprise...

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **16:59**

Je suis désolé pour des messages en cascade. Je pense que l'employeur veut à tout prix se protéger d'éventuels litiges mais personnellement je n'ai aucune intention d'aller dans ce sens. Je reçois un mail de temps en temps comme quoi je dois aller voir le médecin du travail sous 8 jours de ma reprise.
Est ce que je peux demander du télé-travail dès ma reprise? Cela sera d'environ un mois le temps de mener à bout cette démarche.

Par **P.M.**, le **02/02/2017** à **17:08**

De toute façon, visites de pré-reprise (à la demande du salarié après un arrêt d'au moins 3 mois) et de reprise (organisée par l'employeur après un arrêt d'au moins un mois) sont obligatoires et à l'inverse, vous pouvez refuser de reprendre le travail sans avoir vu le Médecin du Travail...

Il faut compter environ cinq semaines entre la conclusion de la rupture conventionnelle acceptée par les deux parties et la rupture effective après les deux délais successifs, le premier de 15 jours calendaires de rétractation et le second de 15 jours ouvrables d'homologation par la DIRECCTE qui commence le lendemain de la réception de la demande

envoyée à la plus diligente des deux parties éventuellement par voie électronique...

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **17:11**

Donc dans mon cas je dois absolument faire une visite de pré-reprise? Sinon j'ai le droit de refuser le travail.

Par **P.M.**, le **02/02/2017** à **17:15**

Mais je ne comprends pas quel travail vous voudriez refuser...

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **17:16**

Pardon je n'étais pas clair. J'ai voulu dire refuser de reprendre le travail.

Par **P.M.**, le **02/02/2017** à **17:24**

La visite de pré-reprise c'est vous qui devez la demander et la visite de reprise c'est l'employeur qui doit l'organiser et effectivement, tant que vous n'avez pas passé cette dernière, vous pouvez refuser de reprendre le travail en prévenant l'employeur préalablement que vous n'aurez plus de prolongation donc que l'arrêt-maladie va arriver à terme...

Par **Desbois Patrick**, le **02/02/2017** à **17:26**

Merci bien de vos réponses. Je reviendrai sur cette discussion dès que j'aurai mon employeur par mail/téléphone.

Par **Desbois Patrick**, le **06/02/2017** à **14:51**

On me dit que je peux m'autoriser à ne pas venir dans l'entreprise.

Par **P.M.**, le **06/02/2017** à **15:48**

Bonjour,
Je ne sais pas qui ce "on" et ce que vous appelez ne pas venir dans l'entreprise mais si vous

n'avez plus de prolongation d'arrêt-maladie, que l'employeur organise la visite de reprise et que le Médecin du Travail ne vous déclare pas inapte, je ne vois pas comment vous ne pourriez pas reprendre le travail...

Par **Desbois Patrick**, le **06/02/2017** à **15:58**

Je veux dire par "on" Les ressources humaines.. Elles m'ont dit qu'elles peuvent m'autoriser à rester chez moi pendant que la rupture se fasse (1 mois)

Par **P.M.**, le **06/02/2017** à **16:56**

Donc les ressources humaines ont changé d'avis puisque l'employeur vous demandait de reprendre le travail pour entamer la procédure...

D'autre part, ne serait-ce que pour conclure la rupture conventionnelle, il faudrait bien qu'un rendez-vous soit organisé au cours duquel d'ailleurs vous devez avoir la possibilité de vous faire assister, je me demande alors où il pourrait se dérouler car je vois mal le Représentant de l'employeur venir chez vous...

D'autre part, il faudrait donc anticiper l'homologation de la DIRECCTE qui vient après le délai de rétractation de 15 jours calendaire suivi des 15 jours ouvrables après réception de la demande...

Je dois dire que je ne comprends pas très bien cette position en dehors de faire en sorte que vous ne soyez plus en arrêt-maladie et que vous soyez non rémunéré pendant le mois ou plutôt les 5 semaines nécessaires où que vous deviez puiser dans vos congés payés à moins qu'ils soient prêts à vous payer autrement pendant cette période en vous dispensant de venir travailler sans visite de pré-reprise et/ou de reprise...

Par **Desbois Patrick**, le **07/02/2017** à **01:48**

Ils sont prêts à me payer pendant cette période en me dispensant de venir travailler sans visite de pré-reprise et/ou de reprise...

Par **P.M.**, le **07/02/2017** à **08:50**

Bonjour,

Il faudrait donc exiger un écrit, s'il veulent vous le faire avant même la conclusion de la rupture conventionnelle, mais, à vrai dire, à moins de vouloir dépenser de l'argent, je ne vois pas la différence plutôt qu'elle soit conclue pendant l'arrêt-maladie car personne ne sera dupe puisqu'il aura bien fallu que les négociations s'engagent avant son terme...