Image not found or type unknown

Problèmes avec contrat TESA

Par **Gambitduroi**, le **28/08/2023** à **13:27**

Bonjour,

Je vous expose ma situation:

Je suis en contrat TESA depuis la fin de l'Hiver.

J'ai été hospitalisé soudainement le 30 mai dans un CHU (coma pendant 20 jours), sorti le 29 juin, en convalescence depuis. Bien que n'en ayant aucun souvenir, le matin du 30 mai, j'ai prévenu par texto mon employeur de mon absence ce jour là, et j'ai même eu une brêve discussion avec lui en début de matinée. Il m'a aussi envoyé un texto en fin d'après-midi pour un souci de clé, alors que j'étais déjà pris en charge à l'hôpital.

Mon employeur n'a donc reçu mon arrêt de travail que fin juin, envoyé en recommandé par l'assistante sociale du CHU (je vis seul, donc personne n'a pu le prévenir avant, et mon lieu de travail est loin de mon domicile, j'étais logé sur place dans un bungalow).

J'ai voulu contacter mon employeur au mois de juillet, par SMS, appel téléphonique et mail, aucune réponse. Je voulais lui demander pour mon salaire non versé du mois de mai, et pour les papiers qu'il se doit d'envoyer à la CPAM.

Sachant qu'il prévoyait de partir en vacances première quinzaine d'aout, je l'ai contacté de nouveau après le 15 aout, toujours aucune réponse de sa part, et le message vocal de son téléphone indique qu'il sera de retour le 4 septembre.

Pour ma part, je suis en arrêt de travail jusqu'à ce jour là, mais je revois mon médecin cette semaine, mon arrêt sera peut être prolongé, car même si je vais mieux, je me sens incapable de reprendre un travail au rythme aussi intense (j'ai perdu 14kg de muscle durant mon coma, et je n'ai pas encore entièrement récupéré physiquement, c'est comme si j'étais tout rouillé).

En tout état de cause, vu le déroulé des évènements, j'ai juste envie de faire cesser ce contrat qui courrait jusqu'à l'automne, de percevoir mon salaire du mois de mai, et que mon employeur fournisse les papiers demandés (bulletins de salaire et attestation) à la CPAM.

Ma question concerne cette cessation de contrat TESA.

Je n'ai aucune expérience en rupture de contrat de travail, et j'aimerais savoir quelle genre de rupture je peux envisager avec mon employeur, en fonction de son attitude, et si cette rupture peut me permettre de me réinscrire ensuite à Pôle Emploi en étant indemnisé car j'avais

encore des droits au chômage avant ce contrat.

Donc voilà, qu'en est-il?

Si quelqu'un peut me renseigner, j'en serais ravi.

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/08/2023** à **13:54**

Bonjour,

Apparemment vous êtes en CDD sachant que le TESA n'est qu'un instrument simplifié de déclaration...

Le Médecin du Travail pourrait vous déclarer inapte à la suite de la prolongation de vos arrêts de travail...

Vous pourriez dès maintenant prendre rendez-vous auprès de lui pour une visite de pré-reprise...

L'employeur aurait déjà dû fournir l'attestation de salaire et s'il ne le fait pas vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé avec demande d'astreinte par jour de retard...

Par **Gambitduroi**, le **28/08/2023** à **14:24**

Merci pour votre rapide réponse.

Oui, je suis en CDD, de mars à octobre.

J'ai contacté la DREETS du département dont dépend mon lieu de travail, par téléphone, votre réponse correspond à ce qui m'a été dit.

Leur conseil est d'envoyer un récommandé avec AR à mon employeur, exposant la situation et ma demande concernant mon salaire du mois de mai et l'attestation de salaire pour la CPAM, en prévenant aussi qu'une visite mécicale par l'inspection du travail est obligatoire après un arrêt maladie de 3 mois et plus (ce que je ne savais pas).

J'ai pris ma décision, je n'envoie pas encore ce courrier, car je préfère me rendre sur mon lieu de travail le lundi 4 septembre. Ce jour là, soit je serai en prolongation d'arrêt de travail, soit je suis déclaré apte et je suis présent.

Et surtout, je m'explique avec mon employeur, constater son état d'esprit, soit on règle cela

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

rapidement et à l'amiable, soit je suis dans une impasse et dois lancer la procédure.

Bien sûr, j'espère que ça se règlera sans heurt, et rapidement, nous n'avons rien à gagner à rentrer dans une telle procédure, chronophage et énergivore.

Si cela arrive, qu'on se décide à régularisation et cessation de contrat (il m'étonnerait très fort qu'il veuille que je continue jusqu'à la fin de mon contrat, et ce n'est pas non plus mon intention), est ce qu'une rupture conventionnelle est possible? est ce qu'il est dans mon intérêt de tout de même faire cette visite avec l'inspection du travail pour faire constater une impossibilité médicale, dans mon état de forme actuel, de reprendre cet emploi assez physique (très même parfois...)?

Par **P.M.**, le **28/08/2023** à **14:48**

La visite de reprise non pas par l'Inspecteur du Travail mais par le Médecin du Travail est même obligatoire après un arr^t-maladie nonn professionnelle de plus de 60 jours. mais si vous ne prévenez pas l'employeur que vous n'aurez pas de prolongation et que vous ne reprendrez pas le travail avant de l'avoir passé, il ne pourra pas l'organiser...

Il ne s'agirait pas d'une rupture conventionnelle au sens du Code du Travail qui n'existe que pour un CDI mais d'une rupture d'un commun accord avec un avenant raccourcissant le teme du CDD ce qui vous donnerait droit à indemnisation par Pôle Emploi sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté d'éffiliation...

Par **Gambitduroi**, le **29/08/2023** à **09:16**

Bonjour P.M.

Un grand merci pour vos deux réponses, concises et précises.

Elles me précisent la marche à suivre que je vais adopter, c'est à dire me présenter à l'entreprise le 4 au matin, jour d'ouverture précisé sur la boîte vocale de l'employeur, on s'explique sur ma situation, et...on verra. En tout cas, vous m'avez fourni toutes les informations dont j'avais besoin.

Fort cordialement

M.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés