



Arrêt maladie et licenciement

Par **lulue1234**, le **07/05/2014** à **11:42**

Bonjour,

Je suis employée dans une petite entreprise (3 salariés) depuis 20 ans. Je suis à 32H depuis 2000.

Je suis actuellement en arrêt de travail jusqu'au 11 mai, conséquence de ce que je subis depuis un an au travail:

Il y a un an, sous prétexte de difficultés économiques, (et profitant de mon état de faiblesse due à la maladie et au décès de mon père) mon patron a voulu me faire signer un avenant pour une réduction d'heures (28H), document antidaté, et prenant effet le jour même. Je me suis battue pour défendre mes droits (délai de réflexion déjà), tout en entendant ses perpétuelles menaces de licenciement. "si tu signes pas, c'est toi qui va sauter, ce sera licenciement économique, t'as qu'à rester chez toi, etc...".

A bout, mon médecin m'a arrêtée.

Il faut savoir que cela fait 4 ans qu'il essaie de vendre son entreprise.

A mon retour, j'étais bien persuadée qu'il allait mettre sa menace de licenciement à exécution et m'y étais préparée. Mais tout au contraire, il m'a assurée que j'avais de l'avenir dans l'entreprise et qu'il avait besoin de moi, qu'il allait me former pour pouvoir déléguer (un atout certain pour un repreneur et une opportunité de progression pour moi!). J'étais crédule!

J'ai eu une formation (qui n'aboutit à rien puisque je n'ai pas le droit de toucher aux machines!).

Depuis février, il ne cesse de tenter de me faire signer des avenants, tous antidatés et illégaux pour mettre en place une modulation sauvage des horaires (comme par exemple l'été, travailler 10h/jrs par semaine et récupérer l'hiver une heure par ci par là, ou des horaires suivant le planning joint.. qui est vierge!). La conversation est de plus en plus dure, à mes demandes d'explications il se borne à un "c'est comme ça et puis c'est tout". Dernièrement il m'a demandé de signer une annexe à mon contrat de travail (il la donne à la fin de la journée dans une enveloppe en disant, tu signes et tu me la ramènes). Je lui ai, bien sûr, demandé des explications, il m'a arraché les papiers pour me les jeter à la figure, un cutter à la main, me criant dessus "tu veux jamais rien signer, arrête de défendre tes droits, dégage, je veux plus te voir" etc... Bien sûr, pas de témoin et la police n'a pas voulu prendre ma main courante (démarche faite sur recommandation de l'inspecteur du travail)

Je suis partie en courant, choquée et en pleurs chez le médecin qui m'a arrêtée et prescrit, antidépresseurs et somnifères.

Depuis je cherche du secours partout, l'inspection du travail, m'a dictée une lettre pour notifier à mon patron par AR que je ne pouvais pas signer des papiers illégaux, mais après?... le syndicat que j'ai consulté me dit que je dois rester en maladie (c'est mon 3ème arrêt en 20 ans). Plus je me renseigne et plus je découvre des anomalies telles que: mon employeur aurait dû me verser des indemnités compensatoires lors de mes arrêts maladie (pro btp) et que sur le calcul de ma prime d'ancienneté il manque environ 50€/mois, (d'après ma CC fournie par l'inspecteur du travail). Cette situation m'épuise et je n'y vois pas d'issue. Bien sûr

je ne souhaite pas démissionner. Je ne peux compter sur le soutien du médecin du travail que j'ai pourtant alerté sur les conditions de travail et que je n'ai pas vu depuis??

Inutile de dire que je ne souhaite plus retourner au travail. J'ai peur de cette personne, en retournant travailler, et étant souvent seule avec lui, je crains qu'il invente une faute pour me licencier pour faute lourde ou grave, à mes torts et donc sans indemnité. Passer devant l'entreprise provoque des crises d'angoisse.

20 ans de vie dans une entreprise et finir comme ça me révolte, mais je ne peux plus lutter seule. Je cherche la meilleure solution pour rebondir au mieux, avec le maximum d'atouts et le minimum de perte bien sûr. L'idéal serait pour moi un licenciement économique que je pense? J'aimerais pouvoir bénéficier d'un temps de transition pour faire un bilan, évaluations des acquis, formations, DIF?

Désolée d'avoir été si longue et merci pour vos réponses.

Par **P.M.**, le **07/05/2014** à **12:46**

Bonjour,

Même si l'on comprend cette situation douloureuse, il semble quand même que vous ne soyez pas seule puisque notamment l'Inspection du Travail vous soutient et vous fournit des informations, que l'organisation du travail pourrait sans doute vous expliquer comment défendre vos droits au besoin en saisissant le Conseil de Prud'Hommes...

En tout cas, vous avez raison de ne rien signer qui soit contraire à vos intérêts mais il ne faut pas espérer un licenciement économique si la situation de l'entreprise ne le justifie pas...

Je pense quand même que vous devriez revoir le Médecin du Travail...

D'autre part, l'utilisation du DIF ne se fait pas du jour au lendemain...

Par **kbouhaouala**, le **07/05/2014** à **15:58**

Le fait que le syndicat et l'inspection du travail vous soutiennent est une bonne chose.
Courage pour la suite

Par **lulue1234**, le **07/05/2014** à **18:54**

Merci de votre réponse rapide,

l'inspecteur du travail, à qui j'ai montré les photos de mes conditions de travail (étiquettes de produits toxiques, aucune protection (gants, masques..) appareils électriques défectueux (fils dénudés), escabeau pour travailler sur panneaux, papiers toilettes non fournis, etc..) et en a fait des copies, m'a dit que quelqu'un allait passer dans l'entreprise. Il m'a recommandé de me rapprocher d'un syndicat et de rester en maladie pour l'instant (comme l'a fait le service juridique du syndicat).

Quant au médecin du travail, lors de ma dernière visite, elle m'a demandé ce que j'avais à signaler. Je lui ai répondu que je n'avais toujours pas de matériel de protection fourni par l'employeur. (Elle sait me parler des dangers d'une exposition au soleil qui provoque des cancers et m'a même fait consulter un cardiologue en urgence pour des extrasystoles (bénignes!!) mais ne fait rien lorsque je lui parle des produits dont l'étiquette indique "reconnu

aux USA pour comme produit pouvant provoquer des cancers"). Elle m'a affirmée être passée deux fois dans mon entreprise. Lorsque je lui ai demandé de me donner les dates de ces interventions, elle a consulté un dossier et sa réponse a été: "je ne peux pas vous dire parce que je ne sais pas si c'est des dates en français ou en anglais"! Non, je n'exagère pas! je n'ai aucune confiance en elle. Avant ce médecin, l'entreprise m'envoyait vers un autre médecin qui m'avait arrêtée lors de ma grossesse parce que j'étais en contact avec des produits dangereux(je n'avais même pas une chaise pour m'asseoir). Il m'a téléphoné une semaine après mon arrêt pour me dire que je devrais finalement reprendre mon boulot car mon patron risquait de me faire des ennuis! Comprenez, qu'après de tels échanges avec la médecine du travail je sois plutôt sceptique quant à leurs compétences!

Je pense que la meilleure solution pour moi serait de trouver un autre emploi. Je me pose des questions car, n'ayant aucune attestation de formations faites dans mon entreprise,(malgré mon adaptation a l'évolution de mon métier et les différentes formations et compétences acquises en 20 ans, mon niveau et échelon est le même depuis mon entrée dans l'entreprise) et aucune reconnaissance de mon travail, je ne sais à quoi prétendre.

J'aurais souhaité un licenciement économique (l'employeur ne me communique jamais aucun chiffre et il m'est difficile de connaître la vérité sur l'état de santé de l'entreprise mais il m'en menaçait pourtant l'an dernier)pour pouvoir avoir un accompagnement en vu d'une validation des acquis, bilan, et formations en vue d'une remise a niveau dans mon métier, une reconversion, voire une création d'entreprise.

a quoi aurais-je droit si je démissionne?

A moins de retrouver du travail dans une entreprise similaire qui accepte de me former (dans l'entreprise actuelle, nous avons des méthodes de travail peu communes (je suis polyvalente)et nous utilisons un logiciel très peu usité dans les entreprises similaires), j'ai très peu de chance de retrouver un salaire et poste équivalent.

Rester en maladie à la maison est une solution qui me déplaît beaucoup et n'aide en rien a guérir ma dépression.

Puis-je demander à voir un autre médecin du travail?

L'avis de mon médecin traitant prévaut-il sur celui du médecin du travail?

Que ce passe-t-il si le médecin me déclare inapte à la reprise du travail?

Quelles sont les solutions pour que mon employeur me licencie?

Puis-je envisager une rupture conventionnelle, comment?

Quels sont mes droits et indemnités en cas de démission?

N'ai-je pas plutôt intérêt a m'adresser directement aux prudhommes,quelles en seraient les conséquences et puis-je le faire en étant en arrêt maladie?

Ne suis-je pas en train de subir depuis un an un harcèlement moral? Quels recours dans cette situation?

Difficile pour moi de me défendre quand je dois rester à domicile de 9h à 11h quand l'inspection du travail ouvre sa permanence de 9h a 12h et ne prend pas de rdv!

merci de bien vouloir m'éclairer encore,

cordialement

lulue

Par **P.M.**, le **07/05/2014** à **19:17**

Vous pourriez déjà demander à votre médecin traitant de vous spécifier en sorties libres...

Pour [la rupture conventionnelle](#) encore faudrait-il que l'employeur en soit d'accord...

En cas de démission, vous n'auriez pas droit à indemnisation par Pôle Emploi même si vous

exposez des griefs, au moins dans l'immédiat...

Vous pouvez initier une action prud'homale à tout moment y compris pour l'absence de formation mais la procédure ne se déroulera pas du jour au lendemain...

Si vous étiez sûre de vos arguments concernant la dangerosité des conditions de travail, vous pourriez à la limite faire usage de votre [droit de retrait](#)...

Pour le harcèlement moral, il faudrait que vous puissiez réunir des preuves...

De toute façon, tant que l'employeur n'engagerait pas une procédure de licenciement économique, ce n'est pas vous qui pourriez la déclencher même si les résultats sont mauvais tant que vous percevez votre salaire...

Par **lulue1234**, le **07/05/2014** à **19:47**

J'ai pris rvd pour une prolongation de mon arrêt. mon médecin est en vacances, j'espère ne pas avoir de problème.

Je n'ai pas reçu encore d'indemnités journalières de la sécu. Je me demande si mon patron a renvoyé les papiers.

Je vais lui adresser une lettre AR stipulant que je n'ai pas touché les indemnités compensatoires qu'il aurait du me verser l'an dernier pour mes arrêts de travail comme me l'a affirmée la Pro Btp et que je compte sur lui pour rectifier cette erreur et esperant qu'elle ne se reproduise pas pour ce dernier arrêt. Qu'en pensez vous?

Je suis épuisée pas toutes ces questions mais votre aide m'est précieuse. Merci encore.

Par **P.M.**, le **07/05/2014** à **20:04**

Si l'employeur n'a pas respecté ses obligations pour le complément par rapport aux indemnités journalières, vous pourriez saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé pour obtenir une ordonnance en non-paiement des salaires et envisager ainsi de démissionner laquelle serait considérée comme légitime mais il faudrait vous faire conseiller...

Par **lulue1234**, le **07/05/2014** à **20:13**

Oui, mais une démission dans ce cas me donne t il droit aux mêmes indemnités qu'un licenciement?

Par **lulue1234**, le **03/06/2014** à **17:32**

Bonjour,

je reviens vers vous pour vous donner suite de ma situation:

Je suis toujours en arrêt maladie (depuis le 14 avril) et j'ai vu hier, le médecin du travail, qui m'a délivré une fiche notée " pas d'avis d'aptitude délivré".??? en me disant que je ne devais pas retourné travaillé et de dire a mon médecin de me faire une prolongation, car elle ne délivrait de fiche d'inaptitude qu'au bout de 6 mois.!! et a écrit dans son dossier "trop

tôt""anxieuse et dépressive, stress, violences physiques" m'a dit de continuer a prendre les médicaments et de voir un psy!

Tous se renvoient la balle: l'inspection du travail me renvoie au médecin du travail, qui me renvoie vers mon médecin qui me dit qu'il ne veut pas se "mouiller".. Je n'en peux plus. J'ai enfin reçue les indemnités sécu (mon patron a tardé a renvoyer la feuille d'arrêt, en fait le salarié a un délai de 48h mais le patron n'en a aucun m'a t on dit à la sécu!).

Plus j'attends et plus mon stress augmente et plus j'appréhende de revoir mon patron. J'ai appris par ma collègue qu'il n'y a pas de travail (il lui arrive d'être inoccupée pendant 2h!) et sur le site "société.com", le bilan est négatif et je me dis que finalement mon patron a obtenu ce qu'il voulait: se débarrasser de moi.

Une idée me vient: Ne puis-je demander une rupture judiciaire du contrat de travail??? Au torts de l'employeur? Puis-je le faire pendant mon arrêt maladie? Dois-je prendre un avocat? Comment se passe cette procédure? Ne devrais-je pas avant tout demander par AR une rupture conventionnelle?

Merci de bien vouloir me répondre une nouvelle fois,
cordialement,
Lulue

Par **P.M.**, le **03/06/2014** à **22:16**

Bonjour,

Ce n'est effectivement pas à l'Inspecteur du travail de pouvoir vous déclarer inapte à la place du Médecin du Travail mais c'est auprès de lui que vous pourriez contester la décision de celui-ci...

Il est complètement faux de dire que l'employeur n'a pas de délai pour envoyer l'attestation de salaire puisqu'il doit le faire immédiatement...

Vous pourriez demander une rupture judiciaire du contrat de travail si vous n'avez pas retenu ce que je vous ai suggéré pour la démission légitime mais il vous faudra attendre la décision du Conseil de Prud'Hommes dans plusieurs mois...

Que votre demande de rupture conventionnelle soit orale ou par lettre recommandée avec AR, l'employeur n'est pas obligé d'y répondre favorablement...

Par **lulue1234**, le **22/07/2014** à **08:47**

Bonjour,

je vous donne des nouvelles de ma situation et attends vos conseils:

je suis toujours en arrêt de travail et toujours sous traitement antidépresseurs et somnifères.

Je vois une psychologue qui me suit pour "choc post traumatique " après l'agression de mon employeur. J'ai eu une convocation à la CPAM qui a durée 10 min. La personne qui m'a reçu m'a posé quelques questions et m'a dit qu'il était clair que je fais partie des personnes en souffrance morale au boulot et qu'il était clair que jamais je ne pourrais retravailler dans cette entreprise. Elle m'a dit que j'aurais du voir le medecin du travail et quand je lui ai dit que je l'avais vu elle s'est interrogée et m'a demandé son nom: "ha oui, elle est malade elle, elle ne travaille plus qu'a temps partiel" j'ai vraiment eu l'impression d'entendre "curieux qu'elle ne soit pas intervenu mais vu son état de santé, on va la laisser tranquille". Du coup, j'ai redemandé à la voir. Elle m'a dit qu'elle interviendrait en septembre pour une inaptitude si

mon état ne s'améliorait pas (elle se levait régulièrement pour demander conseil à sa secrétaire!) donc je me dis que ce n'est pas gagner vu l'efficacité de cette personne. Je souhaite pourtant tourner la page au plus vite, c'est ce qui me permettrait d'aller mieux. Pôle emploi et l'inspection du travail me disent de ne surtout pas démissionner à moins de trouver un travail, sans période d'essai (ça existe) et de travailler au moins 3 mois pour avoir droit à des indemnités en cas de licenciement à ce nouveau contrat. Syndicat et conseiller prudhommal me disent de viser l'inaptitude et donc de rester en maladie. A force de réclamations par AR (je dois toucher 90% de mon salaire selon ma CC tant que je touche des indemnités sécu), mon employeur m'a versé une somme sur mon compte qui correspond à je ne sais quoi car aucune explication. Je lui ai demandé mes attestations de salaire, car je n'en ai pas depuis celle d'avril, en vain. J'ai contacté un autre représentant syndical, un ancien avec de l'expérience. Quand je lui ai montré mon dossier, il m'a dit "ben je croyais avoir tout vu mais alors là". Il m'a dit de faire sur le champ, une ar à mon employeur pour décrire les pressions que je subis de sa part et mon état de santé qui en découle et demande une rupture de contrat aux torts de l'employeur. Cette personne m'a dit qu'elle était en vacances la semaine suivante mais que dès son retour, elle prendrait rdv avec mon employeur. Je me suis dit "super, enfin un appui solide qui va mettre un terme à cette situation". Mais j'ai préféré attendre son retour et j'ai bien fait car depuis, impossible de contacter ce représentant! (je dois être maudite!) j'imagine même pas dans quel état de pression j'aurais été, livrée à moi-même devant mon patron! Le seul point positif est que j'ai un nouvel emploi en vue, et quelque chose qui me plaît. Je souhaite me libérer en septembre. Comment faire pour me LIBÉRER de mon contrat de travail sans perte et sans démissionner? Merci de m'avoir lue encore une fois.

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **09:38**

Bonjour,

Si vous démissionniez parce que vous avez trouvé un nouvel emploi ayant plus de 3 ans d'affiliation continue, même si l'employeur rompait la période d'essai dans les 3 premiers mois, vous auriez droit à l'indemnisation par Pôle Emploi...

Vous ne pouvez pas demander une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, c'est vous qui en prenez la décision et lui notifiez mais vous ne pourrez pas prétendre à l'indemnisation par Pôle Emploi tant que le conseil de Prud'Hommes ne se sera pas prononcé pour analyser cela comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou au contraire d'une démission...

Encore une fois le Médecin du Travail ne devrait pas vous imposer de rester en arrêt-maladie pendant 6 mois pour prendre sa décision d'inaptitude mais s'il faut passer par là, pourquoi pas, si la Sécurité Sociale ne vous crée pas de problème...

Pour le complément de salaire pendant l'arrêt-maladie, tout dépend des dispositions de la Convention Collective applicable...

Par **Iulue1234**, le **24/07/2014** à **10:08**

Merci de me rassurer quand à l'indemnisation pôle emploi en cas de démission (mais pourquoi pôle emploi ne me donne pas la même réponse?). Cela signifie que je peux donc

démissionner sans souci!. Etant en maladie depuis le 14 avril, suis-je tenue de faire un mois de préavis. Que ce passe-t-il si je ne le fais pas?

Si je démissionne, puis-je avoir recours aux prud'hommes ensuite pour réclamer mes indemnités prévues par ma convention et non versées par mon patron?

J'ai rendez-vous avec un représentant syndical Lundi prochain. J'aimerais tenter une négociation pour un licenciement. Je pense que mon employeur me croit trop stupide pour avoir conservé les preuves de pressions subies de sa part (j'ai la copie de tous les avenants illégaux qui m'a proposé). Sur société.com, son entreprise a un bilan clairement défavorable. Il cherche à vendre son affaire depuis 4 ans... Autant de preuves qui expliquent son comportement pour pousser un salarié à la porte sans avoir à payer des indemnités de licenciement. Peut-être aura-t-il peur de devoir se justifier devant les prudhommes et acceptera un licenciement. J'ai subi des pressions de sa part, et je pense que de tels agissements ne doivent pas rester impunis. Qui, sinon moi, pourrait le faire? Je me sens un devoir de salarié et d'humain de me battre dans ce sens pour éviter que de tels abus se reproduisent mais j'hésite encore car j'ai besoin de me préserver et me tourne enfin vers un autre avenir professionnel et me sens plus sereine.

Merci encore!

Par **P.M.**, le **24/07/2014** à **10:42**

Bonjour,

Pour la démission, c'est suivant l'[Accord d'application n° 14 du 14 mai 2014 pris pour l'application des articles 2, 4 e\) et 26 § 1er b\) du règlement général annexé à la convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage](#) :

[citation]

Chapitre 2 -

Sont également considérées comme légitimes, les ruptures à l'initiative du salarié intervenues dans les situations suivantes :

§ 5 - Le salarié qui justifie de 3 années d'affiliation continue au sens de l'article 3 et qui quitte volontairement son emploi pour reprendre une activité salariée à durée indéterminée, concrétisée par une embauche effective, à laquelle l'employeur met fin avant l'expiration d'un délai de 91 jours.[/citation]

Vous êtes normalement tenue de faire le préavis sauf accord écrit de l'employeur mais si vous êtes toujours en arrêt-maladie, celui-ci peut s'y substituer, sinon l'employeur peut vous réclamer des dommages-intérêts...

Même après démission, un recours reste possible et dans votre lettre de démission, vous pourriez exprimer vos griefs...

Il n'existe pas de licenciement amiable ou négocié, en revanche, il existe [la rupture conventionnelle](#) mais qui n'a pas pour vocation de régler des conflits...

Par **lulue1234**, le **24/07/2014** à **11:07**

Donc mon cas serait une démission pour un CDI mais cela n'est-il pas en contradiction avec mon arrêt maladie pour dépression? de toute façon, je ne suis pas obligée d'informer mon employeur du motif de ma démission, si?

Si je donne ma lettre de démission un mois avant la fin de mon arrêt maladie, (avec mes 3 semaines de congés payés inclus dedans) celui-ci compte il comme période de préavis?

Par **P.M.**, le **24/07/2014** à **11:14**

Il faut que l'embauche en CDI soit immédiate après la démission dans laquelle vous pourriez quand même exprimer vos griefs mais sans l'indiquer à l'employeur...
Les congés payés ne peuvent pas être inclus dans un arrêt-maladie mais sont reportés par celui-ci et en revanche, s'ils sont pris pendant le préavis, ils en prolongent le terme...

Par **Iulue1234**, le **28/08/2014** à **18:34**

Bonjour,

je suis toujours dans une impasse: je dois reprendre le travail le 1er septembre. J'ai revu le médecin du travail qui m'a dit que mon employeur aurait du la contacter pour prendre RDV pour une visite de reprise prévue a cette date (pour que je n'aie pas à rencontrer cette personne) et qu'il est impossible de la faire si ce n'est pas lui qui en fait la demande. Le rdv était pourtant bloqué et j'ai envoyé un courrier recommandé et mon mari s'est même rendu dans le bureau de mon employeur pour lui dire de faire le nécessaire au plus vite. Il a au passage obtenu mes fiches de paie qu'il ne m'envoyait pas malgré mes diverses demandes par LAR. Seule la fiche de juillet mentionne qu'il m'a versé un complément de salaire pour la période du 15/04 au 10/06 2014 versé le 07/07 (je lui ai pourtant fourni les attestations des indemnités sécu mais il a dit a mon mari que c'était parce que son cabinet comptable était en congés (depuis le 10/06??)). Les fiches de mai et juillet mentionne 0 paiement (alors que je devrais toucher, avec les indemnités sécu, 90% de mon salaire). Ne peut-on pas considérer un manquement de l'employeur pour non paiement et retard de salaire.

Comment rédiger une lettre de démission légale en mentionnant ces raisons manquement de l'employeur et dégradation de mon état de santé) qui motivent ma décision pour pouvoir ensuite pouvoir signer un autre contrat et avoir recours aux prudhommes pour obtenir ce qu'il me doit?

Mon état de santé peut il justifier la dispense de période de préavis? Si je suis toujours en arrêt de travail, en suis-je dispensé?

Une opportunité de travail s'offre a moi et je dois me libérer de ce contrat le plus rapidement possible. On me propose un CDD de 3 mois dans un premier temps puis un CDI.

Merci de vos réponses rapides!

Par **P.M.**, le **28/08/2014** à **19:26**

Bonjour,

Votre mari, s'il est étranger à l'entreprise ne devrait pas intervenir...

Un arrêt-maladie peut effectivement se substituer au préavis...

D'autre part, vous pourriez préférer la prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur à une démission mais ceci sera à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes...

Par **lulue1234**, le **28/08/2014** à **19:54**

merci pour votre réponse,
pour une prise d'acte de rupture aux torts de l'employeur, un conseiller cgt m'a expliqué, qu'effectivement, il faut attendre la décision du conseil des prudhommes et cela peut trainer plusieurs mois pour que la rupture du contrat de travail soit effective et donc pouvoir signer mon nouveau contrat de travail. C'est pourquoi je pense à la solution de la démission.
Comment formuler la lettre que je dois adresser à mon employeur pour que je puisse avoir la possibilité d'un recours aux prudhommes pour obtenir ce que me doit mon employeur?
(Quand à mon mari, effectivement, il n'aurait pas dû et je le freine depuis le début de cette histoire pour ne pas qu'il intervienne plus violemment (dans ces histoires, il y a la souffrance morale du salarié mais on ne parle pas des conséquences de ce que subit sa famille, son couple, les enfants...)et a force tout faire dans les règles et d'entendre des remarques qui banalise la façon de faire des patrons qui poussent les employés à démissionner pour ne pas avoir à verser des indemnités de licenciement voilà ou j'en suis. Mon employeur non plus n'aurait pas dû: me menacer, nuire à ma santé, me priver de mes droits et de mes indemnités...)

Par **P.M.**, le **28/08/2014** à **21:43**

C'est donc exactement comme pour la démission en exprimant des griefs, le préavis en moins...

La rupture du contrat de travail n'est pas suspendue à la décision du Conseil de Prud'Hommes car elle effective dès la réception de la lettre recommandée, ce qui est cause c'est son analyse comme ayant la conséquence d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ou au contraire d'une démission sans respect du préavis...

Pour la rédaction de la lettre de démission ou de prise d'acte de rupture, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une organisation syndicale, voire d'un avocat spécialiste, dossier en main...

Par **tintin 44**, le **09/12/2014** à **18:32**

il faut que tu fasse intervenir le medecin inspecteur du travail tu auras ses coordonnees par l inspection du travail

Par **P.M.**, le **09/12/2014** à **18:46**

Bonjour,

Le Médecin Inspecteur du Travail ne peut pas être saisi directement mais suite à une contestation de la décision du Médecin du Travail auprès de l'Inspecteur du Travail qui recueillera son avis, comme je l'ai indiqué en son temps...

Par **lulue1234**, le **09/12/2014** à **19:03**

Merci Tintin!

en fait, ça y est. J'ai été licenciée en octobre pour inaptitude et débarrassée de cette horrible situation et entreprise. Depuis, ma collègue est venue me trouver pour me dire qu'elle aussi est en arrêt de travail suite aux mêmes pressions répétées de la part de l'employeur (il lui a demandé de venir travailler plus pour compenser mon absence mais sans contrepartie et à son bon vouloir). Elle n'a pas repris depuis. Peut-être pourrions nous ensemble obtenir un dédommagement devant les prud'hommes? Deux salariés sur trois qui sont licenciés suite a des pressions entraînant un maladie ... Que peut-on faire, est-ce que ça vaut le coup de faire cette démarche, que peut-on réclamer et obtenir. Je n'ai pas signé mon solde de tout compte et j'avoue que je boue de savoir que cet employeur, sans moral qui brise ses employés qui les ont servis depuis plus de 20 ans, sans sort a si bon compte!

Par **P.M.**, le **09/12/2014** à **20:38**

Cela pourrait commencer par une reconnaissance de maladie professionnelle, je vous conseillerais de vous rapprocher d'une structure spécialisée dans le traitement du harcèlement moral au travail...