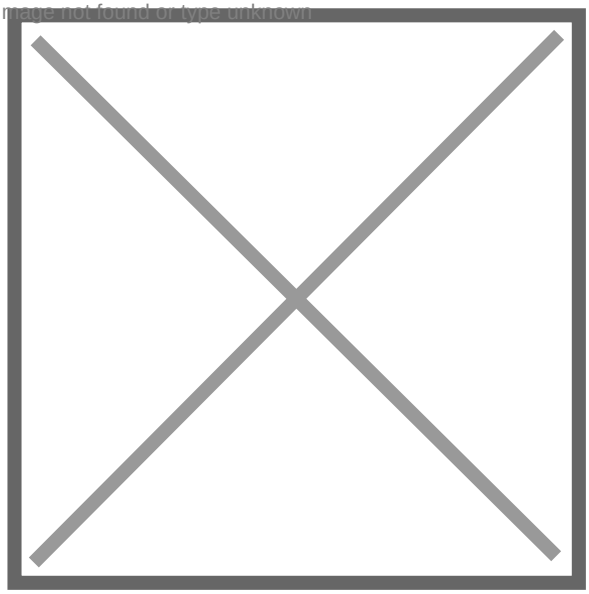
Image not found or type unknown



Arrêt maladie et conséquences au travail

Par **sam**, le **22/01/2011** à **08:56**

Bonjour,
Actuellement commercial; j'ai dû subir une intervention "lourde" et en urgence dans une clinique. Il en a suivi un arrêt maladie de 1mois et 1 semaine. J'ai expliqué à mon employeur les raisons exactes de ce qui m'arrivais. Mes "contactes" ainsi que mes clients en ont été avertis mais ce qui me choc, c'est que ces personnes sont au courants EXACTEMENT de ce que j'ai subis comme intervention alors que j'estime qu'il n'y a que moi et mon employeur que cela regardait... J'ai subi une occlusion intestinale (ce qui m'a diminué physiquement et mentalement) et tous ces contacts-clients le savaient... Depuis ma reprise, il m'a même été signifié que notre "collaboration" devait prendre fin, pour des raisons encore inconnues ou pas justifiées. J'estime que cette intervention médicale et ses conséquences étaient trops "personnelles" pour qu'elles soient divulguées "au premier venu" !
Je m'en remets à vous et vos connaissances pour savoir s'il avait le droit de communiquer sur mes états de santé.
Dans l'attente de vous lire...
Cordialement

Par **P.M.**, le **22/01/2011** à **09:43**

Bonjour,
L'employeur n'avait absolument pas le droit de diffuser ces informations qui touchent à votre vie privée...
Par ailleurs, il ne peut pas vous licencier à cause de votre maladie...
Je présume que vous avez à votre retour passé la visite médicale du travail...

Par **sam**, le **22/01/2011** à **12:02**

Re-bonjour.
Je n'ais pas été avertis qu'il fallait que je passe une visite médicale de travail (pour la reprise du moins).
Il ne me licencie pas pour cet arrêt, mais d'autres raisons que je ne connais pas d'ailleurs. Ma question portait sur, effectivement; le droit à ma vie privée...
C'est parce que je subis de "mauvaises pressions" depuis ce retour et que je ne veux pas me laisser faire. C'est sûr, avec un conseiller derrière lui; je vous laisse deviner les méthodes qu'il emploie pour faire pression... Je souhaites réellement avoir de quoi lui "répondre" car j'estime que c'est abuser de son "pouvoir" d'employeur et qu'il devait respecter ma vie privée. Comme c'et une personne très "procedurière", je souhaiterais savoir les démarches à réaliser pour le lui faire savoir...
Je vous remercies d'avance pour votre réponse rapide et reste en attente de vous lire une nouvelle fois.
Cordialement

Par **P.M.**, le **22/01/2011** à **12:22**

C'est l'employeur qui doit vous convoquer à la viste de reprise pour tout arrêt de travail supérieur à 8 jours en cas d'accident du travail ou de 21 jours dans le cadre d'une maladie même si quand il ne le fait pas vous pouvez prendre directement rendez-vous auprès du Médecin du Travail...
Histoire de lui faire savoir que vous connaissez les Lois, vous pourriez donc lui rappeler ses obligations...
C'est justement de là que viendrait la possibilité d'un recours éventuel c'est de connaître le(s) motif(s) du licenciement s'il y procédait...
Mais dès maintenant si vous pouvez faire état d'un préjudice causé par la transgression de votre vie privée, vous pourriez en demander réparation devant le Conseil de Prud'Hommes et même si vous ne le faîtes pas, vous pourriez aussi lui indiquer qu'au fond c'est grâce à votre mansuétude que vous vous en abstenez pour l'instant...

Par **sam**, le **23/01/2011** à **11:40**

Bonjour.
Je vous remercies de ces conseils qui me remontent un peu le moral....
En 14 années de métier, c'est la 2ème fois que cela m'arrive : la 1ère fois, j'ai vraiment eus l'impression que je ne pouvais rien faire et je n'ais pas incisté mais là, je ne souhaites pas me laisser faire...
Je pense que vous devez souvent avoir des litiges entres commerciaux et patron et que ce n'est pas évident. On nous demande souvent une implication "corps et âmes" et au moindre écart : sanctions ou pression !!!.
Merci encore pour vos réponses; je vais me rapprocher du conseil des Prud'hommes le plus tôt possible et vous tiendrez informés de la suite.
Cordialement

Copyright © 2025 Experatoo.com - Tous droits réservés