



## Rupture conventionnelle et arrêt maladie

Par **aurelia25101**, le **05/01/2012** à **14:17**

Bonjour,

Je vais rencontrer mon employeur pour négocier une rupture conventionnelle pendant mon arrêt maladie.

Je me pose plusieurs questions:

Après la fin de mon arrêt maladie, faut-il que je revienne travailler ou puis-je me mettre encore en maladie pendant toute la procédure?

Ce premier entretien serait informel, rien d'écrit. Si les conditions ne me conviennent pas, pourrais-je demander à la modifier?

Et si je refuse la rupture conventionnelle dans le délai des 15j, pourrais-je plus tard y avoir recours?

Par **DSO**, le **05/01/2012** à **15:10**

Bonjour Aurélia,

1- Vous pouvez rester en arrêt maladie durant la procédure.

2- Vous pouvez demander la modification de tous les points qui ne vous conviennent pas. Il faut savoir qu'il s'agit d'un accord et s'il y a des conditions minimales à respecter, il n'y a pas de conditions maximales.

3- Si l'accord ne vous convient pas, il ne faut pas le signer. Plus tard, si les choses évoluent, vous pourrez toujours tenter ultérieurement de faire une rupture conventionnelle si

l'employeur y est toujours disposé.

Cordialement,  
DSO

Par **DSO**, le **05/01/2012 à 16:45**

Bonjour Aurélia,

1- Vous pouvez rester en arrêt maladie durant la procédure.

2- Vous pouvez demandez la modification de tous les points qui ne vous conviennent pas. Il faut savoir qu'il s'agit d'un accord et s'il y a des conditions minimales à respecter, il n'y a pas de conditions maximales.

3- Si l'accord ne vous convient pas, il ne faut pas le signer. Plus tard, si les choses évoluent, vous pourrez toujours tenter ultérieurement de faire une rupture conventionnelle si l'employeur y est toujours disposé.

Cordialement,  
DSO

Par **pat76**, le **05/01/2012 à 16:50**

Bonjour

Vous n'êtes pas en arrêt de maladie professionnelle?

Qui a demander la rupture conventionnelle vous ou l'employeur?

La rupture conventionnelle devra être homologuée par l'inspection du travail.

La rupture définitive du contrat n'interviendra que le lendemain de la date d'homologation par l'inspection du travail.

Si vous êtes toujours en arrêt maladie à la date de l'homologation, le contrat cessera quand même le lendemain de l'homologation.

Vous n'avez pas de préavis à effectuer et l'employeur devra obligatoirement vous verser ce qui aura été convenu dans le contrat de rupture conventionnelle.

A quelle date cesse votre arrêt maladie.

Vous serez assister par un conseiller pendant l'entretien concernant la rupture conventionnelle?

Par **aurelia25101**, le **07/01/2012** à **17:48**

Bonjour,

Je ne suis pas en arrêt de maladie professionnelle.

J'ai dit à mon employeur que je n'étais pas contre une rupture conventionnelle si je pouvais partir avec un chèque.

il m'a plus ou moins expliqué que c'était dans mon intérêt car mon salaire se retrouvant réduit (maintien à 80% par la prévoyance), je n'allais pas percevoir beaucoup aux assédics si je continuais à rester en maladie (je suis en arrêt maladie depuis 1 an).

mon arrêt maladie cessera bien avant la date de l'homologation sauf si je choisis de rester en maladie durant toute la procédure.

selon vous, devrais-je reprendre le travail le dernier mois?

et je serai assistée par un délégué du personnel.

ma question concernant les indemnités de licenciement.

étant donné que je suis arrêtée depuis 1 an et que mon salaire se trouvant réduit, sur quel salaire mensuel va se baser mon employeur pour faire son calcul? le brut normal ou le brut réduit?

concernant les assédics, est-ce qu'ils vont se baser sur les 12 derniers mois y compris les mois où le salaire a été réduit ou remonter avant la période d'arrêt maladie? et est-ce de manière plus générale, est-ce que le calcul d'indemnisation est différent selon si c'est une période normale et une période d'arrêt maladie même si toutes les deux sont considérées comme du travail effectif?

Par **pat76**, le **07/01/2012** à **17:54**

Bonjour

C'est votre employeur qui vous a parlé de rupture conventionnelle et vous avez répondu que vous ne seriez pas contre.

Il y a combien de temps que vous êtes dans l'entreprise?

La raison de votre maladie, c'est suite à une pression au travail?

Par **DSO**, le **07/01/2012** à **18:47**

Bonjour Aurélia,

L'employeur vous raconte n'importe quoi:

1- Que vous soyez en maladie ou pas ne change rien au montant de l'indemnité Pôle emploi.

2- Les salaires pris en considération par le Pôle Emploi seront les 12 derniers mois

recomposés (comme si vous aviez travaillé).

3- L'indemnité de licenciement sera calculée sur les salaires recomposés (comme si vous aviez travaillé).

4- Vous n'avez pas à reprendre le travail le dernier mois si votre état de santé nécessite un arrêt de travail.

5- Vous pouvez être assistée par un membre du personnel quel qu'il soit ou s'il n'y a pas d'élus du personnel, par un conseiller extérieur.

Cordialement,  
DSO

Par **aurelia25101**, le **08/01/2012** à **13:14**

Bonjour,

J'ai ans 4 ans d'ancienneté dans ma SSII.

Tout a commencé à aller mal quand j'ai été obligée de sélectionner des missions suite à un divorce.

J'ai été convoquée et j'ai reçu un avertissement. C'était la goutte d'eau, je me suis mise en arrêt maladie. Pendant tout mon arrêt, mon employeur n'a cessé de me téléphoner, m'envoyer des mails, des courriers A/R plus mensongers les uns que les autres.

J'ai même dû me rendre à une contre visite médicale employeur.

Bref, ça a cessé du jour au lendemain quand je leur ai dis que j'étais très malade, dépressive. Et puis, ma SSII a été rachetée et mon harceleur a été licencié.

En fait, j'ai dit à mon commercial que je n'étais pas contre une rupture conventionnelle moyennant un chèque et il en a touché un mot à la direction. Une rupture conventionnelle est-elle possible dans mon cas sachant qu'il y a eu quand même un litige?

Mon employeur me dit que j'arrive à la fin de mes droits par rapport à la prévoyance, mais je n'ai trouvé aucune information là-dessus.

Par **pat76**, le **08/01/2012** à **13:59**

Bonjour

Vous dépendez de quel convention collective, la SYNTEC?

Si votre arrêt maladie fait suite à un harcèlement moral et que la harceleur a été licencié, vous devriez voir avec le médecin conseil de la CPAM pour que votre maladie soit reclassé en maladie professionnel.

Vous auriez pu déposer plainte et contre votre harceleur et contre l'employeur même s'il a fait

le nécessaire.

Personnellement, je vous conseille d'attendre et il serait judicieux que votre médecin traitant prenne contact et avec le médecin du travail et avec le médecin conseil pour faire le nécessaire d'une requalification de votre arrêt maladie en maladie professionnelle suite au harcèlement moral.

Votre arrêt sera justifié puisque le harceleur a été licencié et vous avez des mails pour prouver ce harcèlement.

Cela vous permettra lors de la visite de reprise si vous parvenez à faire requalifier votre arrêt maladie en maladie professionnelle à obtenir une inaptitude à tout poste et en cas de licenciement pour inaptitude suite à une maladie professionnelle, votre indemnité sera double et l'employeur sera obligé de vous payer le préavis que vous n'aurez pas à effectuer.

Par ailleurs, si vous portiez l'affaire devant le Conseil des Prud'hommes, vous seriez en droit de réclamer des dommages et intérêts suite à ce harcèlement moral.

Le forum sera à votre disposition pour vous communiquer tous les textes concernant le harcèlement moral que vous pourrez opposer à votre employeur dans le cas d'une procédure devant le Conseil des Prud'hommes.

C'est à vous de prendre la décision qui vous semblera la plus favorable.

Bonne fin de journée.

Par **DSO**, le **08/01/2012 à 14:03**

Bonjour Aurélia,

Une rupture conventionnelle ne peut être employée pour mettre fin à un litige. Cependant, avec le licenciement de celui qui vous a harcelée, il peut en être déduit que le litige est terminé.

Dans ces conditions, une rupture conventionnelle est possible.

Pour ce qui est du maintien de salaire, quelle est votre convention collective ?

Cordialement,  
DSO

Par **pat76**, le **08/01/2012 à 14:18**

Bonjour DSO

Bien sûr qu'une rupture conventionnelle peut être discutée, mais Aurélia a des atouts en main

pour obtenir un licenciement pour inaptitude suite à une maladie professionnelle.

Le harceleur a été licencié ce qui prouve qu'il y a eu harcèlement moral, mais ce licenciement n'exonère pas l'employeur de son obligation de sécurité de la santé physique et morale de ses salariés. (jurisprudence constante de la cour de cassation).

Donc, si Aurélia veut négocier une rupture conventionnelle, qu'elle fasse bien comprendre à son employeur que si elle engageait une procédure pour un harcèlement moral qui est prouvé, elle obtiendra beaucoup plus en indemnités que l'indemnité légale de la rupture conventionnelle...

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 novembre 2006; pourvoi n° 05-41489:

" Un salarié dont l'affection consécutive à un harcèlement moral a été prise en charge au titre de la maladie professionnelle, peut agir contre son employeur pour voir reconnaître sa responsabilité contractuelle pour la période antérieure à cette prise en charge.

La législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne fait pas obstacle à l'attribution de dommages-intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral dont il a été victime avant la prise en charge de son affection par la sécurité sociale."

Par **DSO**, le **08/01/2012 à 14:24**

Bonjour Pat,

Je suis d'accord avec toi sur le [s]principe[s]. Mais d'une part Aurélia n'est pas en arrêt de travail pour maladie professionnelle, et d'autre part, le motif du licenciement de celui qui est responsable du harcèlement n'est pas connu. Il peut avoir été licencié pour tout autre motif.

Cordialement,  
DSO

Par **pat76**, le **08/01/2012 à 14:54**

Rebonjour

Aurélia pourra vérifier le motif du licenciement de son harceleur.

S'il s'avère que c'est suite au harcèlement moral, il vaudra mieux attendre d'avoir vu le médecin du travail avant d'engager une rupture conventionnelle.

Ensuite, même s'il n'est pas en arrêt maladie professionnelle, si il est prouvé qu'elle a été harcelée, la sécurité sociale prendra certainement la décision de la classer en arrêt pour

maladie professionnelle si Aurélia en fait la demande.

Par **aurelia25101**, le **08/01/2012** à **14:55**

Bonjour,

Mon harceleur a été licencié suite au rachat de ma société parce qu'il y avait doublon dans les postes.

Je dépends de la Syntec et les indemnités légales de licenciement sont 1/3 mois par année d'ancienneté, soit pas grand chose.

Quel est selon vous une proposition raisonnable en terme de transaction?

Quelles sont les chances de requalifier l'arrêt maladie en maladie professionnelle? Car je ne suis pas certaine que mon médecin traitant accepte de faire cela.

Puis-je porter l'affaire devant le conseil des prudhommes avec la rupture conventionnelle?

Concernant le calcul des cp après les 3 premiers mois d'arrêt maladie où le maintien du salaire est pris en charge par la prévoyance à 80%, est-ce que cette période rentre dans le calcul des cp?

Par **pat76**, le **08/01/2012** à **15:41**

Rebonjour Aurélia

Votre harceleur à donc été licencié pour raison économique et non parce qu'il vous avait harcelé.

Maintenant qu'il n'est plus dans l'entreprise et que le licenciement ne fait pas suite à ses agissements de harcèlement, cela va être plus problématique de faire requalifier votre arrêt maladie en arrêt pour maladie professionnelle.

Vous n'aviez jamais avisé votre direction des agissements de votre harceleur?

Pour la requalification, il serait préférable de voir avec le médecin du travail et ensuite avec le médecin conseil de la CPAM.

Mais, malheureusement, si vous n'avez pas de témoignages écrits prouvant le harcèlement et que le licenciement de votre harceleur est économique et non pour faute grave suite à ses agissements envers vous, il va être plus difficile d'obtenir gain de cause.

Il suffirait d'une preuve du harcèlement pour pouvoir par la suite obtenir la requalification, ce qui vous permettrait d'engager une procédure devant le Conseil des Prud'hommes si à l'issue de la visite de reprise le médecin du travail vous déclarait inapte à tout poste pour mise en danger immédiat de votre santé.

Le licenciement pour inaptitude qui s'en suivrait, serait en cas de reconnaissance du harcèlement moral requalifié par le Conseil des Prud'hommes en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et vous ouvrirait droit à des dommages et intérêts.

Question, maintenant que votre harceleur a été licencié, vous ne voulez plus reprendre votre poste?

Par **aurelia25101**, le **08/01/2012** à **15:55**

En fait, mon harceleur était le directeur général de la société. Il n'y avait personne au dessus de lui. Toute l'équipe le savait mais personne n'osait rien dire. Lorsque ma société s'est fait rachetée, il a dégagé sans doute parce qu'il n'y avait pas besoin de 2 directeurs. Les seules preuves que j'ai sont des courriers échangés avec lui. Si je fais requalifier mon arrêt maladie en maladie professionnelle, est-ce que mon employeur en serait informé? Pourrait-il le contester? En effet, maintenant que mon harceleur est parti, une reprise peut être envisageable même si c'est pas facile de remettre les pieds dans les locaux avec ce qui s'est passé. Donc si j'ai bien compris, il faudrait que je fasse requalifier mon arrêt maladie avant la visite de reprise chez le médecin du travail?

Par **pat76**, le **08/01/2012** à **16:15**

Si votre harceleur était le Directeur général peut être que maintenant qu'il n'est plus là, vos collègues ne refuseront pas de témoigner en votre faveur.

A vous de décider si vous voulez reprendre ou pas dans la société.

Quand se termine votre arrêt maladie?

Par **aurelia25101**, le **08/01/2012** à **17:29**

malheureusement, je pense que personne ne voudra témoigner. mon arrêt maladie se termine la semaine prochaine après avoir rencontré mon employeur pour la rupture conventionnelle. est-ce que je pourrais faire requalifier mon arrêt maladie en maladie professionnelle si je décide toutefois de reprendre le travail car je ne suis pas à l'abri d'un licenciement vu mon antécédent?

Par **pat76**, le **08/01/2012** à **17:44**

Votre arrêt se termine la semaine prochaine, votre médecin traitant peut le prolonger?

C'est arrêt a été supérieur à 21 jours je suppose, donc la visite médicale de reprise à la médecine du travail est obligatoire.

C'est pourquoi, je vous invite à envoyer dès demain une lettre recommandée avec avis de



réception dans laquelle vous demandez à votre employeur de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail pour le jour prévu de votre reprise au visa de l'article R 4624-21 du Code du travail. Vous lui précisez que cette visite de reprise devra avoir été faite dans les 8 jours au plus tard de la date de votre reprise conformément à l'article R 4624-22 du Code du travail.

Vous indiquerez que seul le médecin du travail pourra décider si vous êtes apte ou inapte à reprendre votre poste. C'est pourquoi vous préféreriez avoir cette visite de reprise à la médecine du travail pour le jour où vous devriez reprendre votre poste.

L'employeur ne pourra pas refuser, en cas de refus vous pourriez l'assigner devant le Conseil des Prud'hommes qui considèrera le refus de l'employeur comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

je m'étonne que le harceleur ayant été licencié, aucun de vos collègues ne voudra témoigner de ce que vous avez subi.

Vous pourrez leur demander que penseraient-ils si ils avaient vécu votre situation que vous ayez été témoin et que vous refusiez de témoigner...

Je vous signale que lors du ou des entretiens pour discuter des conditions de la rupture conventionnelle, vous pourrez vous faire assister par un conseiller.

Article L1237-12 du Code du travail

Créé par LOI n°2008-596 du 25 juin 2008 - art. 5

Les parties au contrat conviennent du principe d'une rupture conventionnelle lors d'un ou plusieurs entretiens au cours desquels le salarié peut se faire assister :

1° Soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, qu'il s'agisse d'un salarié titulaire d'un mandat syndical ou d'un salarié membre d'une institution représentative du personnel ou tout autre salarié ;

2° Soit, en l'absence d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative.

Lors du ou des entretiens, l'employeur a la faculté de se faire assister quand le salarié en fait lui-même usage. Le salarié en informe l'employeur auparavant ; si l'employeur souhaite également se faire assister, il en informe à son tour le salarié.

L'employeur peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, par une personne appartenant à son organisation syndicale d'employeurs ou par un autre employeur relevant de la même branche.

Pour information au sujet de la rupture conventionnelle:

Décision du Conseil des Prud'hommes de BORDEAUX en date du 21 janvier 2011, affaire 09/02933:

" Lorsque la convention est conclue dans un contexte conflictuel, elle doit être requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par **DSO**, le **08/01/2012** à **17:59**

Re-bonjour,

Je suis à peu près certain que personne ne témoignera en faveur d'Aurélia.

En effet, si Aurélia saisit le Conseil de Prud'hommes pour harcèlement moral, elle devra se retourner contre la société (donc les repreneurs) et c'est la société qui sera condamnée.

Cordialement,  
DSO

Par **pat76**, le **08/01/2012** à **18:07**

Re-bonjour

C'est le principe du "courage fuyons".

Par **aurelia25101**, le **08/01/2012** à **22:21**

Je suis en arrêt depuis 1 an et je pense que mon médecin pourra le renouveler si je ne suis pas prête à reprendre le travail.

Permettez-moi de vous demander pourquoi mon employeur refuserait de me faire passer la visite médicale de reprise puisque ça lui donnerait une raison justifiée de pouvoir me licencier pour inaptitude?

Après avoir rencontré mon employeur pour une rupture conventionnelle, imaginons que je décide de reprendre la travail, dois-je quand même envoyer un courrier pour demander la visite de reprise?

Est-ce que le jour de la visite médicale à la médecine du travail est compté comme un jour travaillé?

Si j'ai bien compris, les indemnités de licenciement sont les mêmes dans mon cas que je choisisse une rupture conventionnelle ou un licenciement pour inaptitude sauf que dans le 1er, je peux espérer partir avec un chèque et que dans le 2ème cas, je peux le poursuivre au conseil des prudhommes, c'est ça?

Par **DSO**, le **09/01/2012** à **08:00**

Bonjour Aurélia,

1- Vous pouvez rester en arrêt maladie durant toute la procédure.

2- Si les conditions ne vous conviennent pas, vous pouvez demander leur modification (il s'agit d'une négociation).

3- Si la rupture conventionnelle n'aboutit pas, vous pourrez y avoir recours plus tard, mais peut-être que l'employeur n'y sera plus disposé.

4- Je ne vois aucune raison pour que votre employeur refuserait de vous faire passer une visite médicale de reprise, car il se mettrait en tort et pourrait être condamné à vous payer des dommages intérêts devant le Conseil de Prud'hommes si vous le saisissiez.

5- Le jour de la visite médicale doit être payé car vous aurez repris le travail (L'employeur a 8 jours pour vous faire passer cette visite).

6- Vous pouvez obtenir plus par une rupture conventionnelle que par le biais d'un licenciement pour inaptitude (au demeurant très incertain).

7- Vous pourrez saisir le Conseil de Prud'hommes si licenciement pour inaptitude, pour des faits de harcèlement, mais il faudrait pouvoir démontrer les faits (N'espérez pas trop de ce côté là).

Cordialement,  
DSO

Par **yan500**, le **11/12/2013** à **19:23**

bonjour on na mis en récupération force pour pas perdre le contra c était on garde le chef de cuisine ou on perds le contra mes supérieurs on décidée de ne faire une rupture conventionnelle moi j ai dis non et je ne suis mis en arrêt de maladie pendent l entretien préalable il était 3 sur mon dos pour que je signe quel sont les suite a faire et a ne pas faire

Par **Olga78**, le **19/01/2017** à **21:00**

Moi mon patron me dit que du faite que j ai ete en arret maladie suite a un accident mon indemnisation etait reduite car il de duise mon temp d arret

Par **DSO**, le **20/01/2017** à **09:16**

Bonjour,

Si votre arrêt n'est pas d'origine professionnelle, le temps de suspension de votre contrat n'est pas pris en compte pour calculer l'indemnisation.

Cordialement,  
DSO