



## Burnout et conditions de travail

-----  
Par tomtom331

Bonsoir,

Ca va être compliqué de synthétiser ma situation depuis 2 ans. Suite à un changement de directeur j'ai fait un burnout sévère en Aout 2024, j'ai pu reprendre le travail 4 mois plus tard, chouté aux anti-dépresseur...Je ne pouvais plus rester chez moi, je dois travailler pour retrouver la forme, mais les choses redérrappent depuis peu!

Cela fait 2 mois que je me plains de l'organisation au travail et de la surcharge de travail ainsi que de ma peur de rechuter. J'ai l'impression que tant que je rapporte de l'argent c'est tout ce qui compte, malgré mon burnout récent et surtout je suis en période de sevrage du traitement anti-dépresseur. (Mon employeur est au courant)

Samedi 21/06/2025 je croule sous le travail, je vois mon planning du lundi déjà trop chargé et je signale que je ne pourrais pas faire plus! Le lundi j'embauche et je vois que l'on m'a encore rajouté du travail.

Je craque, je prends mes affaires et je m'en vais 30 minutes. Pendant ces 30 minutes j'en profite pour appeler mon medecin et prendre un RDV pour le lendemain car je suis de repos le mardi.  
Je retourne au travail en me disant mince je fais un abandon de poste là, faut que je reprenne le travail!

3 jours plus tard je suis convoqué par ma directrice, qui, clairement veut me sortir. Elle me remet une lettre de convocation disciplinaire, en me faisant comprendre que c'est une grosse faute (je suis parti que 30 minutes).

Cet entretien disciplinaire a lieu le 11 juillet.

Je souhaiterai savoir ce que je risque? sachant que pendant mon absence j'ai appelé mon medecin et pris un RDV que j'ai honoré le lendemain. Je suis parti 30 minutes pour raison médicale.

Je précise que mon absence n'a eu aucun impact sur ma forte charge de travail, mes résultats sont excellents (je travaille dans un atelier de réparation automobile avec 40 degrés en ce moment)

Merci pour votre avis.

-----  
Par ITERNITY1979

Bonsoir

On peut tout à fait quitter son poste pour raisons médicales et dans votre cas, il y a des antécédents dont votre employeur est parfaitement au courant (je parle par expérience pour avoir quitté mon poste plusieurs fois, ayant subi la même chose que vous)

Dès que possible après avoir quitté son poste, il faut en informer son employeur, par mail pour garder un écrit (je le fais au moment d'éteindre mon PC ainsi je ne laisse aucune marge pour un quelconque reproche)

Que s'est-il passé pendant ces 30mns où vous étiez absente? Peut-être que c'est sur cette partie là et le fait de ne pas avoir prévenu que votre directrice veut s'appuyer pour se séparer de vous.

Faites-vous accompagner pour cet entretien en n'hésitez pas à rappeler que votre santé a été fragilisée par la surcharge de travail.

Bon courage

Ines

-----

Par kang74

Bonjour

Votre employeur peut vous licencier pour faute grave .

Vous restera la possibilité de contester au Conseil des prud'hommes .

Par de là, il faut conserver toutes les communications entre vous ( ce qui n'est pas écrit n'a aucune valeur) et vous faire accompagner pour cet entretien .

Votre employeur n'a pas à tenir compte de votre état de santé et ce que vous dites à ce sujet : sinon ce serait discriminatoire .

Ce pourquoi il existe la médecine du travail, que vous avez dû voir à votre retour et qui aurait pu mettre des préconisations, qui là, s'imposerait à votre employeur .

Mais à aucun moment l'employeur n'a à adapter la charge de travail en conséquence : il vous appartenait de voir avec votre medecin traitant, par contre de reprendre en douceur, à temps partiel thérapeutique par exemple .

Je vous conseille de voir rapidement la médecine du travail.

Qu'a dit votre medecin traitant au sujet de votre état de santé ?

-----

Par janus2

Bonjour,

Je ne comprends pas bien, vous dites :

Samedi 21/06/2025 je croule sous le travail, je vois mon planning du lundi déjà trop chargé et je signale que je ne pourrais pas faire plus! Le lundi j'embauche et je vois que l'on m'a encore rajouté du travail.

Puis ensuite :

Je précise que mon absence n'a eu aucun impact sur ma forte charge de travail,

Si vous étiez déjà trop chargé en travail sans cette absence, comment est-il possible qu'avec 30 minutes de moins, cela n'ait pas eu d'impact ?

-----

Par ITERNITY1979

Bonjour

Elle peut être licenciée pour d'autre grave car elle a quitté son poste pour raison médicale?

C'est justement l'une des rares raisons qui permet de quitter son poste sans que cela ne soit un abandon de poste.

Ce que l'employeur peut lui reprocher c'est de ne pas avoir prévenu mais cette « absence » a duré 30mns,laps de temps durant laquelle elle a contacté son médecin.

Si avec ça l'employeur l'a licencié pour faute grave,il s'expose à des sanctions par le CPH.

Bonne journée

Ines

-----

Par kang74

En justice il ne faut pas dire, mais prouver .

Elle ne s'est pas évanouie, elle n'a averti personne qu'elle se sentait mal : sinon on serait dans le cadre d'un accident de travail .

Enfin SEUL LE MEDECIN DU TRAVAIL peut faire valoir des préconisations pour prendre en compte son état de santé .

Elle est partie sans autorisation de son poste sans avertir personne et sans dire si et quand elle revenait .

Elle est donc en faute : point .

Après, est ce que c'est une faute grave ?

Là est l'angle de contestation .

Lui donner l'impression qu'il était normal de quitter son poste sans avertir qui que ce soit , ce n'est pas forcément lui rendre service .

-----  
Par CToad

Bonjour

Je crois que Tomtom est un homme (convoqué sans e).

Ce n'est effectivement pas une absence pour raison médicale et c'est donc bien un abandon de poste. Cela dit un licenciement pour une absence de 30 minutes, si c'est la première fois, cela se conteste bien je pense.

Le médecin vu le mardi à t il prescrit un arrêt ? Ou abordé la question du mi temps thérapeutique qui pourrait être une bonne solution pour quelqu'un qui ne va pas bien mais à besoin de reprendre le travail pour se sentir mieux ?

Enfin, Tomtom il faut vous poser les vraies questions : voulez vous vraiment rester dans cette entreprise dont le rythme ne vous convient pas? N'est ce pas l'occasion de changer de le et de repartir sur des bases saines, dans un environnement qui pourrait vous rendre heureux ? Que ce soit un licenciement ou qu'on vous propose une rupture conventionnelle c'est l'occasion de récupérer primes de licenciement, peut-être même un temps de chômage qui vous permettra de retrouver une meilleure situation.

Dans ce genre de cas il faut vous mettre en tête qu'il ne s'agit pas d'un problème de manque ou de lacune chez vous. Il s'agit au mieux d'un problème d'adéquation salarié / entreprise au pire d'une entreprise mal gérée dans laquelle il ne fait pas bon travailler. Dans les deux cas, pas de regret : prenez ce que vous pouvez prendre et lancer vous dans une nouvelle vie.

Si vous êtes en burn-out, un psychologue peut vous aider à vous orienter vers cet état d'esprit, si vous avez du mal avec cela.

Bon couraGe à vous

Ctoad

-----  
Par tomtom331

Bonjour, tout d'abord je suis un homme

Comment ai-je pu finir ma journée en dépassant mes objectifs alors que je croulais déjà avec la surcharge de travail? En cravachant comme un dingue pour honorer les RDV clients. Et oui ce n'est pas moi qui prends les RDV, moi je fais ce que l'on me donne au planning, si j'honore pas un RDV mon client repare sans son véhicule réparé ou son devis de réparation non fait.

Il y'a deux mois j'ai eu 3 jours de boulot planifiés en une seule journée, à cette époque j'avais pris une vidéo du planning et envoyé à des collaborateurs qui travaillent sur d'autres sites, ils ont halluciner et m'ont répondu "il y a 3 jours de boulot là"! Je m'étais plaint auprès de ma direction mais rien à changer!

J'ai 10 ans d'ancienneté et aucun antécédents, pas même un retard, j'ai eu que de l'évolution et des compliments, jusqu'à l'arrivée de la nouvelle direction!

Mon médecin m'a proposé un nouvel arrêt, que j'ai refusé car je travaille sur 4 sites. D'ailleurs les autres sites ca se passe super bien et je ne veux pas pénaliser tout le monde.

La médecine du travail est au courant de tout, d'autres collaborateurs s'y sont plaint en signalant un dysfonctionnement. Moi ils m'ont autorisé une reprise à temps complet depuis Janvier.

Mon médecin traitant m'a conseillé de faire front car mon traitement est fini, sinon c'est arrêt de travail et anti depresseur! Je préfère démissionner.

J'ai toujours été exemplaire et me suis toujours donné à fond dans mon boulot. Me faire licencier pour ma première erreur (dont je considère qu'ils sont fautif) ca me foutrais les boules, une erreur en 10 ans!

-----

Par kang74

Je pense que votre état de santé altère votre jugement et qu'une démission n'est pas dans votre intérêt .  
Acceptez l'arrêt de travail ( il faut du temps pour aller mieux = prenez le), et négociez une rupture conventionnelle ou un licenciement avec indemnité .  
Démissionner reviendrait à leur faire cadeau de votre indemnité de licenciement ET vous priver des allocations de chômage .

Sachez qu'en arrêt maladie, vous pouvez faire un bilan pro, une VAE et même une formation si la CPAM et votre médecin le valide : c'est généralement thérapeutique aussi de se rendre compte de ses possibilités .

J'ai toujours été exemplaire et me suis toujours donné à fond dans mon boulot  
Et c'est généralement l'erreur qui fait qu'on est en burn out : ce ne sont pas les gens qui brassent de l'air qui le risquent .  
Et pourtant ils ne sont pas moins payés que vous qui vous tuez à la tâche : mais ils ont le sourire, sont sociables, avenants ... humains quoi avec leurs failles .  
Levez le pied, lâchez prise, quitte à vous faire aider pour y parvenir .

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Vous n'avez aucun intérêt à démissionner. Je ne pense pas que votre employeur songe réellement à vous licencier : si vous avez commis une seule erreur en dix ans, ce serait un risque financier non négligeable face aux prud'hommes. De plus il n'y a guère d'intérêt à licencier un salarié qui à peine rentré d'arrêt maladie pour surmenage abat une charge de travail supérieure à la normale.

D'ailleurs si votre courrier ne mentionne pas un possible licenciement (sanction pouvant aller jusqu'au licenciement), la procédure légale de licenciement ne serait pas respectée.

La bonne démarche quand vous êtes surchargé est de prévenir votre hiérarchie par écrit quand vous avez un emploi du temps trop chargé. Et ensuite vous travaillez raisonnablement.

Par expérience, dire à ses supérieurs que la charge est trop importante alors que le boulot est fait dans les délais, ça ne marche pas.

Un client va repartir sans véhicule réparé ou sans devis ? Ben c'est pas grave, il va aller râler, et ça vous donnera l'occasion de dire à vos supérieurs : "pourtant j'avais alerté par mon message du XX/XX/XXXX à 12:41".

De toute façon vous avez peur de "pénaliser" vos collègues en retournant en arrêt. Alors démissionner, ce serait pire, non ?

Ne donnez pas votre démission quand vous êtes dans un tel état psychologique. A la rigueur retournez en arrêt.

-----  
Par tomtom331

Merci pour vos conseils et réponses.

Ma situation est assez complexe, depuis l'arrivée de cette hiérarchie je pointe du doigt leurs erreurs, leurs incompétences et leurs manières de gérer le site.

Je suis un ancien cadre du site donc je connais le fonctionnement de celui-ci.

Aujourd'hui je suis devenu la personne à abattre car je suis le seul qui ai tiré la sonnette d'alarme, alors que 50% de l'effectif a envi de partir.

La seule chose en ma faveur c'est que les résultats global du site ainsi que la satisfaction client se cassent la figure depuis 3 mois, du coup ça prouve qu'il y a bien un dysfonctionnement quelque part.

Aujourd'hui j'ai le sentiment de vivre une injustice et que tout est fait pour que je parte.

-----  
Par kang74

je pointe du doigt leurs erreurs, leurs incompétences et leurs manières de gérer le site.

Et c'est un problème : vous outrepassiez votre droit .

Vous n'avez aucune légitimité à faire celà, c'est leur entreprise, ils la gèrent comme ils le veulent,même mal .

Peut être ont ils envie que 50% d'anciens salariés, qui, comme vous, ne cautionnent pas leur vision de l'entreprise, et /ou n s'adaptent pas aux nouvelles méthodes aient envie de partir .

C'est d'ailleurs toujours compliqué quand on reprend une entreprise et donc les contrats pour cela .

Par de là, pas d'injustice si vous vous mettez en tort, si vous outrepassiez votre droit, en méconnaissant vos devoirs de subordination, qu'ils aient envie de vous licencier .

Laissez faire en défendant quand même votre bifteck en négociant une indemnité de licenciement .

Concrètement, aucun argument donné dans ce dernier message sera à votre bénéfice si présentés au conseil des prud'hommes : si vous voulez gérer une entreprise, ouvrez la votre .

-----  
Par tomtom331

Et pour aller plus dans mon discours, l'entreprise en question c'est "Norauto".

Semaine dernière j'ai filmé mes conditions de travail, j'avais un changement de moteur a effectué, pour lever un moteur on utilise une grue d'atelier. Nous avons des grues neuves en réserve (pour la vente) et rien en atelier. Pour éviter une démarque d'outillage neuf ma hiérarchie a demandé à un collaborateur de ramener sa grue.

Quand j'ai vu l'état de la grue, vis manquantes, verin hydraulique qui fuit alors que c'est lui qui lève le poids du moteur, la grue était de travers à cause du poids du moteur à un point où une des roues de la grue ne touchait plus le sol, je me suis dit, faut que je fasse une vidéo... Et j'ai montré à ma directrice, qui, d'ailleurs n'a eu aucune réaction et ne m'a pas donné d'outillage correct.

Atteinte à ma sécurité? probablement oui, et après ça je suis convoqué à un entretien disciplinaire par ce que j'ai craqué 30 minutes.

Surtout que ce jour là, j'étais censé prévenir ma hiérarchie que je m'absentais 30 minutes pour raison médicale, mais qui? la personne qui gère l'atelier est agent de maîtrise tout comme moi. D'un point de vu statut, ce jour là, personne au dessus de moi...

-----  
Par tomtom331

Kang74, ce n'est pas leur entreprise, ils sont employés pour gérer le site, nous avons le même employeur! S'ils ne respectent pas les règles de l'entreprise, je dois le signaler!

Nous sommes une sucursalle de Norauto France (magasin et atelier) ma directrice et moi même sommes donc payés par Norauto France.

-----  
Par kang74

Si celà fait partie de votre fiche de poste de signaler cela à la direction du groupe, pourquoi cette direction voudrait vous licencier ???

Acceptez l'arrêt de travail et mettez vous au vert ...

-----  
Par tomtom331

L'entretien se fait avec ma directrice, pas avec la direction...

-----  
Par kang74

Directrice qui représente votre employeur !  
Directrice qui est votre supérieure !

Prenez du recul car vraiment, vous allez droit dans le mur avec votre logique .  
Et si vous avez de l'argent à investir, il me semble que dans le secteur il y a des franchisés ...

-----  
Par tomtom331

Donc les choses se passent mal, je ne dois rien dire et rien faire, tolérer la surcharge de travail, tolérer mon insécurité physique au travail, tolérer la baisse de salaire (plus aucune prime pour tout le monde), etc...

Vous devez être patron je suppose!

-----  
Par tomtom331

Isadore, non effectivement il n'y a pas la mention de licenciement sur le courrier.

Merci

-----  
Par Isadore

Bonjour,

Concernant l'histoire de la grue, s'il y avait un risque réel d'accident je pense que vous avez raison d'alerter. On ne peut pas déceint reprocher à quelqu'un de vouloir éviter un accident corporel.

Mais pour ce qui ne concerne pas la sécurité, il faut y aller avec prudence. Si vos supérieurs gèrent mal le site, tant qu'il n'y a pas de danger pour les personnes, ce n'est pas à leurs subordonnés de les critiquer sauf si cela fait partie de leurs fonctions (ou si cela rentre dans un cadre adéquat comme un mandat de délégué syndical). C'est à votre direction de réagir... ou non. L'organisation du travail relève du pouvoir directionnel de l'employeur, y compris s'il est nul. Les seules limites sont celles fixées par le Code du travail : temps de repos des salariés, congés, respect des contrats de travail...

Il faut vous en tenir à ce qui est réellement important : votre santé et celle des autres.

Kang a raison en soulignant que vous risquez des ennuis si vous critiquez votre hiérarchie hors du cadre de vos fonctions (sauf péril grave pour la sécurité des personnes).

Et si vous avez des craintes réelles pour votre sécurité vous pouvez exercer votre droit de retrait.

Il ne s'agit pas de tolérer n'importe quoi, mais de ne pas non plus filer dans le mur.

Votre "fugue" d'une demi-heure, si elle n'a pas eu de conséquences, "risque" de ne pas constituer une faute assez grave pour justifier un licenciement. En revanche si votre hiérarchie a des preuves que vous sortez du cadre de vos fonctions en critiquant votre hiérarchie de manière répétée cela peut devenir une faute grave.

-----  
Par tomtom331

Merci pour ces explications,

J'ai pointé du doigt ma directrice mais à elle directement, pour résumé ce sont les vendeurs qui mettent les RDV et qui par conséquent me mettent la tête sous l'eau en surchargeant le planning.

Je lui ai déjà fait part de ce problème et lui ai demandé de gérer la situation pour que je puisse travailler dans des conditions normales (limiter la surcharge de planning, comme ça se fait sur d'autres sites et comme ça doit se faire)

Aujourd'hui rien à changer et du coup je lui ai reproché sa non gestion du problème. Je lui ai reproché Egalement le fait que l'on ai plus de prime (je sais que ce n'est pas obligatoire). Tout ça je l'ai fait entre 4 yeux et devant personne... J'estime qu'on a le droit de s'exprimer.

J'ai également fait une demande de mutation pour ne plus y aller et retrouver une sérénité sur un autre site. Chose qui m'a été refusé.

Je demande qu'à continué de travailler pour Norauto, mais plus sur ce site.

Chose très lourde pour moi aussi c'est que tout le monde vient me voir pour se plaindre de cette nouvelle direction (je

suis leur ancien responsable), donc aujourd'hui oui je suis perdu mais je suis prêt à rebondir ailleurs.

Et je le redis, j'encaisserai très mal le fait de prendre un avertissement pour 30 minutes d'absence pour raison de santé. Alors qu'un collaborateur a pris la même sanction pour menace physique et verbale sur un collègue... Aucune parité et sentiment d'injustice.

-----  
Par Urbicande75

Bonjour,

Vous vivez clairement une situation difficile avec une direction qui semble souhaiter vous pousser au départ.

Les conseils donnés sont bons : pensez d'abord à vous.

Un autre est d'anticiper car vous allez probablement rentrer dans des démarches juridiques. Préparez vous en consultant également un avocat en droit du travail qui vous conseillera utilement sur les démarches et les erreurs à ne pas commettre, les documents, preuves à conserver.

Si il y a entretien préalable, votre avocat ne pourra y assister mais pourra vous y préparer.

Vous devez être accompagné si possible par un délégué syndical lors de ces entretiens.

Bon courage

-----  
Par ITERNITY1979

Bonjour,

L'abandon de poste est bien défini dans le Code du Travail, il ne suffit pas de quitter son poste.

Et je le redis, dans certaines situations, l'abandon de poste peut être considéré comme légitime (abandon de poste justifié par l'état de santé du salarié, afin de consulter un médecin, par exemple).  
Code du Travail

J'ai moi même quitté 5X mon poste pour raisons de santé et est prévenu mon employeur des heures après, justificatif médical à l'appui, je n'ai été ni sanctionnée ni licenciée.

Bonne journée

Ines

-----  
Par Isadore

Bonjour Ines,

L'abandon de poste est bien défini dans le Code du Travail, il ne suffit pas de quitter son poste.  
Non, il n'est défini nulle part dans le Code du travail. Il y a abandon de poste dès lors que le salarié s'absente de son poste sans justification ni autorisation de son employeur. C'est le synonyme "d'absence injustifiée".

Ici le problème est que Tomtom331 n'est pas allé immédiatement consulter un médecin, qu'il a repris le travail dans le reste de la journée, et qu'il n'a pas été placé en arrêt. Il est donc difficile d'invoquer une "raison de santé" pour justifier cette absence d'une demi-heure.

-----  
Par CToad

Bonjour

Iternity, si vous avez eu des justificatifs médicaux c'est que vous avez été reçue en consultation. Tomtom a juste appelé pour prendre rendez vous. Il faut être précis dans ce genre de problématique.

De toute façon, une absence de 30 minutes ne peut justifier à elle seule un licenciement mais il y a ici un passif d'insubordination, qui selon moi est aggravé par les anciennes fonctions de Tomtom : Tomtom, vous n'êtes plus en

charge, votre comportement ouvertement critique n'a pas lieu d'être.

pour les question de sécurité au travail, pour lesquelles vous avez raison, vos outils sont le droit de retrait, le rapport à votre voie hiérarchique et, si rien n'est fait, la saisie du CSE ou de votre service QSE.

-----  
Par Isadore

Chose très lourde pour moi aussi c'est que tout le monde vient me voir pour se plaindre de cette nouvelle direction  
Une précision : n'hésitez surtout pas à rappeler à vos collègues que vous n'y pouvez rien, et que vous n'êtes plus leur responsable. Il faut débarasser vos collègues de cette mauvaise habitude de venir se plaindre à vous. Premièrement cela contribue à votre charge morale. Secondement cela pourrait laisser croire que vous entretenez le mécontentement dans l'entreprise.

Si vous n'avez que vos problèmes à porter, cela ira déjà mieux.

-----  
Par kang74

Iternity vous confondez l'abandon de poste ( quitter son poste sans justificatifs, sans dire quand on revient et sans prévenir) et la loi sur l'abandon de poste qui peut le qualifier en démission .  
Abandonner son poste est une faute , et même si votre employeur le tolère à votre égard peut être légitimement sanctionné : vous avez des horaires, vous devez les suivre, ce n'est pas à la carte même pour les personnes malades et handicapés .

Le droit est le même pour tout le monde donc l'erreur est de penser que si votre employeur ne vous a jamais sanctionné c'est que vous en avez le droit .

Pour le reste, le fait que l'intervenant ait été rétrogradé, s'octroie des droits qu'il n'a plus en débinant la personne qui a pris sa place commence quand même à prendre une autre saveur ...  
L'insubordination et l'absence de loyauté chez un cadre oblige souvent à prendre des décisions : pas d'injustice donc mais un comportement qui, sans même prendre en compte l'abandon de poste donc, peut amener des sanctions tout à fait légitimes, et en tout cas la nécessité de se séparer de vous pour la cohérence managériale .

-----  
Par ITERNITY1979

Bonjour,

"Abandonner" son poste pour raisons médicales est autorisé, j'en suis le témoin et à plusieurs reprises, il s'agit d'un cas de force majeure...

Si un salarié fait une grave crise d'asthme, suffoque et s'absente pour aller boire de l'eau et s'aérer, courageux celui qui osera le lui reprocher...

Ici, le salarié s'est absenté 30mns pour contacter son médecin donc si après ça, l'employeur le sanctionne, il risque gros au CPH, surtout vu les nombreuses remontées du salarié restées sans réponse (surcharge de travail, risque pour sa sécurité...)

Il y a les avis juridiques et la "vraie vie".

Quand une personne demande de l'aide sur ce type de forum, c'est qu'elle est inquiète, c'est bien de lui parler des textes de loi mais aussi de la jurisprudence, de ce que risque l'employeur...

En étant assisté lors de cet entretien, le posteur s'en sortira sans aucune difficulté.

Si la directrice l'a pris en grippe parce qu'il dénonce ses méthodes, cela peut être qualifié de harcèlement moral...

Quand on remet les choses dans leur contexte, la situation n'est plus du tout la même...

Bon courage au posteur

Ines

-----  
Par kang74

Quand une personne demande de l'aide sur ce type de forum, c'est qu'elle est inquiète, c'est bien de lui parler des

textes de loi mais aussi de la jurisprudence, de ce que risque l'employeur...

On attend donc les textes et les décisions qui vont avec , parce que dans la vraie vie il y a aussi ds salariés qui perdent au CPH mal conseillés qui en sont de leurs poches d'assumer les frais de justice .  
Donc la contestation si licenciement pour faute grave, oui, mais pas avec ce genre d'argument dénué de tout fondement juridique .

-----  
Par Isadore

Si un salarié fait une grave crise d'asthme, suffoque et s'absente pour aller boire de l'eau et s'aérer, courageux celui qui osera le lui reprocher...  
Un salarié qui fait une crise d'asthme, ça se voit ou ça s'entend. S'il ne travaille pas seul il aura des témoins.

Vous aviez dit dans d'autres sujets que vos absences avaient été étayées par un certificat médical.

La situation de Tomtom331 n'est pas comparable : pas de malaise, pas de certificat, pas d'arrêt, et il a ensuite repris le travail normalement.

Pour l'instant l'employeur ne risque pas grand-chose aux prudhommes, puisqu'il n'est pas question de recourir au licenciement. La sanction envisagée est moins sévère.

Et surtout pour le moment on ignore si le seul problème est cette absence, ou si l'employeur a d'autres faits à reprocher. Le salarié découvre les faits qui lui sont reprochés lors de son entretien.

-----  
Par tomtom331

Tout d'abord merci à tous, ce débat me permet d'apprendre beaucoup de choses.

Je tiens qu'à même à préciser quelques points:

-La rétrogradation que vous avez cité Kang74, c'était une demande de ma part suite au burnout, j'étais cadre et je faisais 55h par semaine et les responsabilités qui allaient avec. Payé 38h par semaine. Aujourd'hui j'ai le même salaire en faisant 39h par semaine et les responsabilités en moins.  
Je trouve le mot rétrogradation un peu péjoratif

-Lorsque j'ai fait mon abandon de poste je suis parti précisément 18 minutes. J'ai appelé mon médecin traitant pour avoir un RDV immédiatement, mon burnout m'a causé un TAG (trouble de l'anxiété généralisé), aujourd'hui en cas de stress trop important c'est crise d'angoisse direct et je n'avais pas d'anxiolytique pour me calmer. Le fait de me retrouver seul dans mon véhicule m'a permis de me calmer et de reprendre le travail.  
Dans la foulée j'ai appelé mon collègue pour lui dire que j'arrivais et qu'il ne s'inquiète pas.  
Par contre je ne lui ai pas parlé du pourquoi j'étais parti. (Erreur de ma part)

-Je précise également que ma hiérarchie est parfaitement au courant de ma santé mentale, fragile, depuis le burnout.

-j'ai expliqué à ma hiérarchie le pourquoi j'étais parti, en montrant sur mon téléphone, les appels, le rdv sur doctolib, mon paiement chez le médecin, et la raison de mon abandon de poste de moins de 30 minutes. Cependant le courrier était déjà fait, sans même savoir pourquoi j'ai fait cela.  
Donc je me dis que c'est l'occasion pour elle de me plomber.

J'assumerai les conséquences de mon acte dans tous les cas.

Certaines personnes se permettent des retards à répétition et n'ont jamais eu de courrier, moi une erreur en 10 ans et je vais me faire plomber.

Difficile à accepter mais aujourd'hui faut manger le derrière de sa hiérarchie pour être couvert, ça ne sera jamais mon cas ;-)

-----  
Par CToad

Bonjour

Iternity focalise sur un point qui n'en est pas un : tout le monde vous l'a dit il y a peu de chance d'être attaqué pour un abandon de poste de 30 minutes (ici 18) si c'est le seul reproche qu'on peut faire au salarié.

Votre problème est le passif s'il peut être prouvé et vous être reproché. Il y a une différence entre l'insubordination et "ne pas manger le derrière de sa hiérarchie" que vous ne semblez pas comprendre : vous ne pouvez pas à la fois refuser le rôle de responsable et vouloir l'exercer ou vouloir que tout soit fait comme vous voudriez qu'il soit fait (pointer du doigt les erreurs de ma directrice etc).

L'entreprise peut avoir une certaine tolérance sur vos difficultés (elle aurait pu vous refuser le changement de poste et vous contraindre à rester en arrêt ou à partir) mais cela s'arrêtera tôt ou tard si vous abusez. Il semble que ce soit maintenant et qu'on vous invite à partir.

Si elle vous "plombe", comme vous dites c'est peut être parce qu'elle estime ne pas pouvoir vous aider (puisque le changement de poste et l'éloignement ne vous conviennent pas et que vous y revenez alors que ce n'est plus votre place).

Je précise, pour qu'il n'y ait pas la même réaction que sur l'autre topic que ce n'est pas une mise en accusation mais plutôt une invitation à comprendre le point de vue de l'autre et de son envie de vous voir partir. L'un des points communs aux personnes victimes de burnout est le sentiment d'injustice mais aussi la difficulté à se remettre en question et à admettre sa part de responsabilité (je l'ai été 3 ans avant d'aller mieux).

-----  
Par Sekmet

Bonjour,

Beaucoup de bons conseils ont été donnés, notamment s'agissant de l'absence de 30 minutes. C'est une faute car injustifiée et sans prévenance, d'autant plus qu'il ne faut pas 30 minutes pour prendre un rdv avec son médecin. D'ailleurs vous vous êtes rendu compte vous même que vous étiez en abandon de poste. De toute façon vous avez rdv le 11, préparez vos arguments pour espérer échapper à une éventuelle sanction.

s'agissant de la bonne ou mauvaise gestion de l'employeur ce n'est effectivement pas votre rôle et cela pourrait aller contre vous.

Il vaudrait mieux vous concentrer sur vos conditions de travail et les conséquences sur votre santé. En alertant par écrit et de manière objective votre employeur à ce propos. Faites vous aider pour cette rédaction par un délégué syndical par exemple.

Quant à votre santé, peut être un arrêt pourrait vous permettre de prendre du recul, de vous reposer. Rencontrer également le médecin du travail et envisager un changement de site pour raison médicale.

Par contre surtout pas de démission et peut être après avoir alerté votre employeur par écrit et si aucune amélioration et pas épanoui au travail, c'est peut être le moment soit de négocier un changement de site (avec l'appui médical), soit de vous concentrer sur une recherche d'emploi tout en étant en poste. D'autres formes de ruptures comme négocier une rupture conventionnelle (mais avant renseignez vous sur les avantages pour vous) Vous pourrez aussi vous renseigner sur la prise d'acte ou la résiliation judiciaire, seulement et seulement si vous avez des fautes graves à reprocher à votre employeur avec preuve à l'appui. Pour cela renseignez vous auprès d'un juriste, d'un délégué syndical..

En tout état de cause, le mieux c'est de retrouver une certaine sérénité (un arrêt si besoin) tout en passant à l'action de manière raisonnable, prudente et confiante. Posez vous les bonnes questions et de ce que vous voulez réellement. Mettre le droit de votre côté en vous informant au préalable avant d'agir.

-----  
Par tomtom331

J'avoue qu'il m'est difficile de fermer les yeux sur la gestion actuelle du site. Disons que cela ne me correspond plus et qu'avant c'était mieux  
Le passé est passé!

Ma hiérarchie est au courant d'ailleurs que cela ne me correspond plus, ils ont refusé ma mutation pour une question d'organisation et de chiffre d'affaire.

Avec ma directrice, d'un point de vue non professionnel, tout se passe bien, on discute, on rigole, on parle de tout et de rien...

Aujourd'hui un collaborateur qui lui aussi est sur le départ s'est mis en arrêt, je pense qu'il a bien fait il était entrain de dérailler!

Je vous tiens au courant pour le 11 juillet, j'espère pouvoir discuter de ma mutation