



## Rqth et employeur : possible licenciement ou inaptitude

-----  
Par Ninias

Bonjour

J'ai une question, j'espère que vous pourrez m'aider et me conseiller.

J'ai une reconnaissance RQrh pour mon TDHA.

Je travaille en temps, comptable fournisseur, pour un grand gros concessionnaire automobile. Je gère quatre sociétés, en collaboration avec trois collègues Comptable généraux et deux chefs. Le travail est très important.

J'ai pris rendez-vous avec la médecine du travail, pour expliquer mon cas. J'étais venu avec mon ami au cas où.

La médecine du travail m'a dit qu'elle pouvait recommander un tiers de temps au moins une journée de télétravail. Le casque antibruit, priorisation des tâches, process écrit, 1/3 de temps, la possibilité de venir à 7h30, au lieu de huit heures pour pouvoir faire mes exports de factures, car nous avons qu'une licence de logiciel Compta pour tout le monde.

Par la suite, nous avons eu un rdv avec la médecine travail et la rh.

La médecine du travail a fait ses recommandations que je vous ai citées.

La RH a indiqué que j'avais déjà mes notes donc de faire des process, c'est pas forcément de son goût.

Le télétravail même pour un jour, allait défavoriser mes autres collègues.

Commencer plutôt le travail ne posait pas de problème, ainsi que le casque antibruit, le tiers de temps, même sur la réduction des tâches refuser.

Voir avec mes deux chefs qu'ils indiquent les priorités par mail.

Par la suite j'ai rencontré la RH et mes deux chefs pour voir qu'est-ce qu'il pouvait être fait avec eux. Prioriser les tâches par mail. Explication simple.

La RH a indiqué que le télétravail, même pour un jour n'était pas forcément utile.

Que le tiers de temps, même sur la réduction des tâches étaient déjà en place puisque moi je fais que 1000 factures par mois en traitement, et que mes collègues en font 2000.

Enfin, j'ai rencontré à nouveau la médecine du travail, qui m'a dit oralement les refus de mon employeur.

Je n'ai aucun écrit de la part de mon employeur ou de la médecine du travail sur les refus et les motifs justifier de ses refus.

J'ai interrogé par écrit la médecine du travail, elle m'a dit de me retourner vers mon employeur pour qu'il me donne des explications.

À ce jour, suite aux derniers RDV, il s'est passé un mois à peine.

Je suis reconvoqué à la médecine du travail à la demande de mon employeur le 29/06 à 9h15, puis je reçois dans la journée, un mail de Cap Emploi qui m'indique qu'il voudrait prendre contact téléphonique pour échanger sur mon parcours professionnel ainsi que sur les problématiques identifiées liées à votre handicap, et que cette démarche est liée à la médecine du travail qui a pris contact avec eux pour demander ce RDV. ce rendez-vous téléphonique avec Cap Emploi tombe le 29/06 bizarrement, et à 13h30.

J'ai compris que Cap Emploi n'était pas là pour parler de la mise en place d'un casque.

Tout cela vient à la suite de deux collègues qui rapportent le moindre truc, erreur de libellé, doublon d'écriture, suppression d'écriture, etc. auprès de la DAF.

Alors que ces erreurs sont bénignes, mais tout est amplifié comme si je mettais la société en grave danger financier.

J'ai une collègue et un de mes chefs, avec lequel j'ai échangé sur la situation m'ont fait part qu'ils avaient bien compris que c'était un acharnement de ces deux collègues avec la DAF pour me mettre la pression et faire en sorte de me virer.

La manœuvre avait déjà été faite auparavant avant même la déclaration officielle de mon handicap par un avertissement.

Aujourd'hui, je suis très inquiète pour lundi.

J'ai peur que la médecine du travail qui a été contactée par mon employeur, suite d'après à ces manques et à ses erreurs de ma part, cherche à me mettre inapte et trouver un autre moyen de se débarrasser de moi.

Qu'en pensez-vous ?

-----  
Par kang74

Bonjour

Les aménagements de poste ont leurs limites .

Vous avez fait les démarches qu'il faut pour faire valoir que vous êtes inapte à votre poste sans des aménagements, votre employeur fait ce qu'il faut pour faire valoir que les aménagements possible dans l'intérêt de l'activité , ne changeraient pas forcément grand chose si vous faites des erreurs qui nuisent à l'activité de l'entreprise .  
Il s'est protégé en sollicitant tous les acteurs possible pour le maintien de l'emploi d'un personnel RQTH .  
Dans le secteur ou vous officiez, il ne devrait pas y avoir besoin de contrôler votre travail pour rectifier vos erreurs .

La RQTH ne protégeant pas d'un licenciement pour faute, dont vous ne niez pas l'existence, dans votre intérêt un licenciement pour inaptitude est préférable .

Cap emploi et le médecin du travail l'ont bien compris .  
A vous de voir si vous en avez bien conscience aussi .

-----  
Par Ninias

Bonjour, je vous remercie de votre réponse, je n'ai pas fait les démarches pour que je sois rendu inapte  
C'est mon employeur qui je pense, cherche à le faire  
Mes erreurs sont bénis et d'autres mes collègues, le font aussi bien qu'il faut éviter ce genre de choses  
Quelques aménagements ont été faits à savoir de comment c'est plutôt, et que mes deux chefs priori par écrit et verbalement les tâches, mais pas plus  
-1 mois après les reproches réapparaissent à foison.

-----  
Par Isadore

Bonjour,  
Vos autres collègues font le même type d'erreurs, mais si je comprends bien ils traitent aussi deux fois plus de factures que vous dans le mois. Par ailleurs les erreurs des uns n'excusent pas les erreurs des autres.

Le but d'un aménagement de poste est de permettre à un salarié de faire son travail sans mettre en péril sa santé.

Le but n'est pas de le maintenir à tout prix à son poste. Un employeur n'est pas tenu de faire un aménagement de poste quand celui-ci n'est pas économiquement viable.

Certains aménagements semblent déjà en place, et malgré tout vos collègues et votre hiérarchie ne semblent pas noter une amélioration suffisante de votre travail. Il faut envisager que vous ne soyez pas apte à ce poste.

Comme l'a rappelé Kang, une RQTH ne protège pas contre un licenciement pour faute.

-----  
Par kang74

J'ai pris rendez-vous avec la médecine du travail, pour expliquer mon cas. J'étais venu avec mon ami au cas où.

Vouloir aménager son poste sous entend que vous êtes inapte à votre poste sans ces aménagements .  
On n'a pas des aménagement si on est apte à faire son travail , sans .

Donc c'est bien vous en premier lieu qui avait argumenté la nécessité de faire des aménagements de par votre état de santé qui ne permet pas de tenir votre poste , sans .

Sauf que trop argumenter en ce sens , c'est prendre le risque qu'on vous déclare inapte .  
Ce qui est un moindre mal par rapport à un licenciement pour faute grave qui peut être reconnu selon votre niveau de responsabilité .