



Licenciement et handicapé

Par pieran

Bonjour ,

Je vais vous exposer une situation personnelle .

En novembre 2021 , j'ai signé un cdi dans une entreprise d'informatique basée dans le nord. Jusqu'en mai 2022 cette entreprise m'a envoyé faire de la prestation de service pour l'un de ces clients.

En juillet 2022 mon employeur de l'époque me place dans une nouvelle mission pour l'un de ces clients depuis l'antenne régionale de mon employeur (travail via l'agence de mon esn).

Je ne donnerai pas mon âge exact , juste ma tranche d'age. J'ai entre 30 et 40 ans.

Suite à des difficultés personnelles j'ai du entamé des démarches dans le domaine de la santé courant 2022. Il s'avère que je suis autiste Asperger et TDAH . En somme je suis porteur d'un handicapé cognitif (sans déficience intellectuelle) , dont j'ignorais l'existence ! C'est un handicapé très dure à être identifié ... Cela est aussi très impactant dans le monde du travail sans diagnostique. Cela nécessite de voir des professionnels de santé avec des démarches sur plusieurs mois voir années .

N'étant pas en mesure de rester dans l'entreprise ou j'étais, j'ai du "orchestré" de manière malsaine mon licenciement. Je n'étais pas en mesure démissionner et de me retrouver sans revenu.

Cet ex employeur m'a donc licencié pour "insubordination" soit une faute grave.

Je n'étais pas non plus en mesure de fournir un document médical justifiant de ce handicapé . Car cela nécessite des mois voir des années d'attente.

Dans l'urgence, j'ai recherché un autre emploi. Ici encore j'ai signé un nouveau contrat de travail. Je n'ai pas de RTQH. Je ne peux pas en avoir non plus.

Mon nouvel employeur n'est pas au courant que j'ai ce handicap. Je ne suis pas non plus en mesure de le prouver médicalement. Comme expliqué il faut des mois d'attente pour avoir un justificatif d'un professionnel de santé.

Plusieurs questions me viennent à l'esprit :

1) Quand j'aurais plus de documents administratifs sur mon handicapé d'autisme et de TDAH, puis je me retourner et attaquer mon ancien employeur (la société d'informatique) pour licenciement abusif et / ou discrimination « envers personne en situation de handicap » ?

2) Mon nouvel employeur , peut il lui me licencier pour « tromperie » lors du recrutement du fait de ne pas communiquer sur mon autisme et TDAH et les impacts ?

J'en ai conscience et ne le fait pas exprès. Un TDAH peut fortement nuire à une activité professionnelle quelconque à cause de difficulté attentionnelle et de concentration.

Je ne tiens à pas me retrouver dans une situation ou mon TDAH , me fait commettre une faute ou erreur pénalement répréhensible par la justice.

En effet mon autisme et mon TDAH peuvent ponctuellement altérer ma charge de travail voir ma qualité de travail .

Pour faire simple . Mon handicapé TDAH fait que je commets plus d'erreur d'inattention , j'ai des problèmes de concentration également. J'ai également des problèmes de lenteur. La qualité du travail fourni , ainsi que la quantité de travail restitué s'en retrouve fortement impacté. Cela peut aussi avoir tendance à impacter mes collègues dans le bon déroulement de l'activité du service ou je suis, tout comme l'entreprise elle-même.

J'ai été sensibilisé à la question des handicapés cognitifs (Asperger, tsa, tdah , ted ?) . Ces profils sont souvent sacrifiés voir filtrés dans le monde du travail. D'où des situations de grandes vulnérabilités et grandes précarités.

N'étant pas dans une situation où je peux me permettre de rester sans travail, et encore moins de rester avec des allocations chômage. J'ai besoin d'avoir une rentrée d'argent continue, donc un salaire.

Merci de me donner votre avis

Par kang74

Bonjour

La seule façon de faire reconnaître un handicap, c'est de faire un dossier MDPH pour demander une reconnaissance RQTH.

Il faut donc un diagnostic clair (orchestré par un psychiatre qui aura le rapport du neuro psychologue) du problème ET aussi de leurs conséquences (test neuro psy encore pour révéler l'importance de l'impact des troubles)

De plus il faut un suivi chez un orthophoniste pour pallier à ces troubles ; on ne peut pas dire j'ai un handicap mais je ne fais rien pour le compenser et l'améliorer.

L'handicap sera reconnu si la MDPH le reconnaît, en vous donnant le statut RQTH dont vous informerez la médecine du travail.

Donc à votre première question c'est non, et le statut de travailleur handicapé ne vous donne pas plus de droit, vous n'êtes pas protégé pour un licenciement pour faute en plus.

Pour la deuxième question c'est aussi non, votre reconnaissance de Handicap vous la gérez comme vous voulez, vous en parlez, ou pas.

Mais je le rappelle, l'employeur ne fait pas dans le social, travailleur handicapé ou pas les règles sont les mêmes, et vous pouvez être licencié.

Pensez que vos troubles vous amènent aussi certaines capacités particulières, et que certaines entreprises favorisent la formation des TED (je pense à la gestion de données /data)