



Droit du travail

Par Loolie

Bonjour à tous, mon mari après 20 ans de travail dans la même entreprise a fait un Burn Out et donc en arrêt 1 mois. Pour des raisons financières il a dû reprendre. Dès le premier jour il a été convoqué par le responsable et le directeur, ils l'ont rabaisé "tu fais des manières" "arrête de te plaindre". De plus depuis sa reprise ils sont sur son dos à vouloir chercher la petite bête on ne sait pas s'ils cherchent à le pousser à bout de nouveau ou le faire démissionner. Que peut-on faire légalement ?

Merci à vous

Par kang74

Bonjour

Quelle est sa convention collective ?

Car qu'au bout de 20 ans d'entreprise on n'ait pas le droit d'avoir un maintien de salaire pour avoir le temps de se soigner me parait curieux .

Qu'il note tous les faits en les datant en rentrant à la maison , même si certaines choses peuvent rentrer dans le cadre du pouvoir de contrôle de l'employeur .

Et si santé en prend un coup, mieux qu'il reconsulte son medecin traitant, plutôt que n'en pouvant plus, il fasse une chose qui le mette en tort ou lui nuise (démission , abandon de poste)

Perdre un peu en arrêt de travail est préférable que perdre beaucoup au chômage ... ou au RSA .

Par Loolie

Oui je suis bien d'accord mais comment pouvons-nous arrêter tout ça dans le cadre juridique ?

Par kang74

Difficilement , merci de répondre à ma question de la ccn .

Il travaille dans quelle type d entreprise (tpe,PME etc)

Par Loolie

Il n'a pas eu de maintien de salaire c'est la sécurité sociale, et la mutuelle qui payent mais il y a quand même une perte d'argent. Il fait partie de la convention équipement thermique et climatisation.

Mais c'est cette pression qui me gêne

Par kang74

Donc aucune raison qu'il y perde en étant en arrêt de travail, et cela pendant au moins 3 mois :

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005758497/?idConteneur=KALICONT000005635452&origin=list]https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000005758497/?idConteneur=KALICONT000005635452&origin=list[/url]

Il a déjà été en arrêt de travail ?

Pour le reste , en justice il ne faut pas dire, mais prouver .

Mettre la pression est très subjectif et on a le droit de dire à un employé que son absence a amené des perturbations dans l'entreprise .

On a même le droit de le licencier sur ce motif (mais la CCN amène une protection de 6 mois ...)

Ce pourquoi il n'est pas si simple d'aboutir à faire reconnaître une situation d'harcèlement moral, si tant est que cela en soit un .

Enfin l'employeur peut, à tort ou à raison, trouver une faute à l'employé pour le licencier pour faute grave, et qu'en on est pas bien, il arrive qu'on en fasse : d'où mes questions .

Le seul recours est de contester pour qu'un juge décide si le licenciement était justifié ou pas .

M'enfin dans les cas, votre mari sera licencié .

Cela serait aussi plus simple que votre mari soit l'interlocuteur sur ce forum ...

Vous ne répondez pas au statut de l'entreprise donc autre question : est ce qu'il y a un CSE ?

Par hideo

Bonjour,

Il faut en premier demandez un rendez vous urgent à la Médecine du Travail et avec le médecin traitant faire reconnaître l'arrêt de travail comme AT.La CPAM a beaucoup assoupli la procédure et les médecins conseils beaucoup plus attentifs à ce phénomène.

Le fait de faire reconnaître comme AT le burn out est une présomption d'harcèlement moral ,surtout après vingt ans d'ancienneté .

Le burn-out est une conséquence du harcèlement moral, à la condition que le médecin du travail notamment établisse le lien direct entre les agissements fautifs et la dégradation de l'état de santé du salarié victime.

Si l'employeur licencie pour faute grave ,alors que le burn out est reconnu comme AT ,cela risque de lui coûter très cher .

Il faut agir très vite [s]

Faire également une lettre à l'inspecteur du travail et contacter un syndicat si pas de représentant du personnel dans l'entreprise.

Par Loolie

Merci pour vos réponses vous m'avez aidé