



Arrêt maladie suite à manquement employeur - retrait de prime

Par Kazyume

Bonjour,

Fin novembre, une formation du personnel (incendie) était prévue, à laquelle j'ai été forcé de participer par mon manager.

Nous avons été mis à 13 (plus le formateur), dans une salle d'environ 20m², fermée. Problème, un collègue était malade et avait un test covid prévu le jour-même à 16h30, la formation ayant commencée à 13h30 il y a été convié.

J'ai oralement protesté en disant que nous ne savions pas si c'était le covid ou non, qu'une autre formation avait lieu la semaine qui suit et qu'il pouvait donc la rejoindre plutôt que celle-ci, ce que mon manager a refusé. J'ai alors demandé à ce que nous changions de salle afin de pouvoir respecter les distance de sécurité et que des masques nous soient fournis, ce qui a été refusé aussi car, je cite, "nous avons réservé cette salle et nous n'avons plus de masques, vous pouvez en chercher dans votre voiture si vous en avez".

Il s'avère que son test covid a été positif, et que nous sommes 4 employés de plus à être en arrêt covid dorénavant.

J'ai écrit un mail aux RH afin de signifier la situation et ils m'ont répondu, globalement, que c'était pas de chance et qu'en plus tout arrêt autre que du congé entraînait la perte de la prime mensuelle sur le mois concerné (environ 200?).

Je leur ai dit que je trouvais aberrant de punir sur salaire un salarié pour une faute manifeste de la sécurité au travail de l'employeur, mais ils m'ont dit que c'était comme ça sans donner plus d'excuses, ni explications.

J'aimerais savoir quels sont mes recours s'il y en a ?

Aussi, est-ce réellement un manquement à son devoir d'employeur, si oui puis-je y faire autre chose que subir ?

Merci d'avance,

Par morobar

Bonjour,

Problème, un collègue était malade

Malade, ou en arrêt maladie ?

J'aimerais savoir quels sont mes recours s'il y en a ?

Ce litige est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Seule une analyse biologique très pointue, consistant à identifier le virus de votre collègue, puis le vôtre afin de mettre en évidence la même souche originelle paraît improbable.

Hors le doute ne bénéficie au salarié que lors d'un licenciement.

manquement à son devoir d'employeur,

Pas facile à, mettre en évidence. Il court tellement de théories, d'avis divergeant de spécialistes...

Le problème est simple; saisir le CPH ou aviser l'employeur de le faire, peut faire prospérer votre réclamation dans un premier temps, mais avec en corollaire une ambiance ultérieure détestable.

Autre solution; confier le litige à la représentation du personnel.

Par Kazyume

Merci pour la réponse très rapide.

Lui n'était que malade avec une suspicion COVID lors de la formation, dès 17h il était en arrêt maladie pour 10J.

Je pensais que le refus de nous équiper (masques, gel..) et le refus d'une salle plus grande et aérée constituait en soit

un manquement aux règles sanitaires imposées en entreprise.

Il est vrai que pour nous, le lien entre cette formation et notre contamination semble indéniable, lundi nous suivons une formation avec un membre du personnel contaminé, vendredi nous sommes 4 (+ la personne initiale) avec un test PCR positif et en arrêt. Je comprends cependant qu'il faille le prouver.

Ma quête semble veine ou trop coûteuse, j'imagine que je vais profiter de cet arrêt pour chercher une entreprise plus humaine.

Par morobar

Cela semble effectivement conforme à la durée d'incubation.
Je pense que le mieux est de s'adresser à la représentation du personnel (CSE).