



Avertissement de licenciement

Par splace

Bonjour,

Suite a un arret maladie, et des jours de teletravail non acceptes par mon client (Je travaille en salarie dans une ESN).

Mon patron me menace de me virer si le client ne renouvelle pas la mission, en precisant je cite comme motif :

- "Votre

absentéisme ainsi que votre gestion unilatérale du télétravail ne sont plus acceptés par le client."

- "Une rupture de confiance avec le client"

J'ai eu une fois un avertissement quand j'étais en arret 2 semaine pour depression / alcolodependance avec arret maladie. Mais pas plus et le client a ete prevenu en amont (sans precision des faits).

Je suis encore suivi par un alcologue, j'en suis a 5 mois d'abstinence totale.

Mon TT qui a cause cet avertissement et cette alerte client a ete remonte sur mon outil de travail le jour meme, et prevenu en amont, suite justement a un rendez-vous chez mon alcologue. J'ai prevenu aussi egalemeent mon client que j'aurai des rdv medicaux et il a accepte que je pose mes jours de TT ces jours la. Car ils ne sont pas long (15 minutes, et c'est a 5 minutes de chez moi) a condition que je rattrape le travail fait.

J'ai les heures de conversations de travail, et de mes contre rendus de boulots, les jours ou j'ai eu ces TT exceptionnels et les certificats medicaux associes. J'ai aussi un compte rendu grace a un outil de tous les jours ou j'ai ete absent chez le client, et de mes jours de TT qui coincident avec l'outil cote employeur (sans aucune difference).

Je precise que le patron (ESN) m'a dit par telephone et non par ecrit (malheureusement) : Qu'il ne me garderait pas en inter-contrat si je n'avais plus la mission et qu'il me virerait.

Le ton de l'employeur etait tellement dur au telephone, a la limite de la menace que cela m'a fait voir un medecin le jour meme pour me mettre sous ansiolytiques car j'étais en sueur toute la journee.

J'ai pris egalemeent rdv chez un medecin du travail pour constater ces faits.

Que pouvez-vous me dire sur cette histoire, me conseiller au mieux pour me proteger ?

Par kang74

Bonjour

Je ne comprends pas bien ...

Vous voulez prouver que vous saviez ne pas être en état de travailler , et d'avoir travaillé quand même (mal, si je comprends bien) au lieu de voir votre medecin pour vous faire arrêter et avoir des justificatifs des absences?

Une ordonnance n'est pas un justificatif .

Vous pensez que vous pouvez imposer la manière de travailler (en télé travail ou pas), de ne pas travailler (en imposant vos absences sans les justifier) parce que vous êtes malade : vous avez des préconisations du medecin du travail en ce sens ?

Etre malade n'empêche de respecter son contrat de travail et le lien de subordination : un licenciement n'est pas une menace, c'est une conséquence .

Je ne vois pas bien ce que peut faire le medecin du travail, à part statuer sur une inaptitude au poste dans le contexte . Si vous n'êtes pas apte à prendre votre poste, voir avec votre medecin traitant ou spécialiste pour un arrêt de travail ;

c'est le seul conseil, que vous auriez du suivre.

Par splace

J'ai bien justifié mes absences avec justificatif, et il était prévu avec le client que je pourrai avoir des TT pour faire mes rdv médicaux.

Je n'ai pas travaillé pendant ma dépression, mais l'arrêt de travail m'a été reproché.

Je m'exprime sûrement mal excusez moi.

Par kang74

Vous êtes donc en arrêt de travail pendant ces absences?

C'est le seul justificatif qui compte .

Des TT ?

Toute autorisation d'absence doit être anticipée et validée par l'employeur.

Par splace

Les TT étaient validées par le client, et non pas l'entreprise qui me sous traitait. On est dans un contrat de sous-traitance, je me dois de respecter les normes de TT du client et non de l'entreprise.

Pour mon absence qui m'a été reproché et qui m'a rajouté de la pression. Je cite qu'il me l'a reproché en étant faible d'esprit.

Teletravail pour travail à domicile via mon ordinateur (2 fois par semaine max, mon client m'autorisait 2,5 fois) on va dire une demi journée pour mon rdv addictologie.

Je précise aussi, que mes absences étaient justifiées puisque validées en tant que congés payés sur par mon employeur (non le client). Et il me met une lettre d'avertissement pour "Abandon de poste", hors il me semble que l'abandon de poste consiste à + de 15 jours d'absence non justifiées

Par janus2

hors il me semble que l'abandon de poste consiste à + de 15 jours d'absence non justifiées

Bonjour,

Sur quel texte basez-vous cette durée de 15 jours ?

Par kang74

Le télé travail sert à travailler de chez soi .

Pas à avoir des rendez vous personnels, quel qu'ils soient .

Par de là, on comprend la perte de confiance : on vous fait confiance en vous permettant de travailler chez vous ; vous faites autre chose abusant donc de cette possibilité de télé travail, en étant payé pour travailler alors que non .

Un abandon de poste, c'est abandonner son poste en étant en absence injustifiée : on y est .

Vous n'étiez pas en poste pendant ce temps de travail : vous faisiez autre chose .

Si vous abandonnez votre poste plus de 15 jours cela peut être considéré comme une démission .

M'enfin abandonner son poste 1h, c'est un comportement fautif .

Par Henriri

Hello !

Ces 15 jours c'est le délai minimum (à réception de la LRAR) que l'employeur doit donner au salarié en absence sans justification pour se justifier et reprendre le travail sinon. Il y a donc bien une notion de 15 jours d'absence injustifiée dans la caractérisation d'un abandon de poste que l'employeur peut présumer être une démission (L1237-1-1).

Splance vos informations me semblent un peu trop imprécises voire contradictoires (ex : vous dites avoir justifié telle absence mais vous ne confirmez explicitement que ce soit par un arrêt de travail prescrit par votre médecin traitant, vous parlez de TT non acceptés par le client puis vous dites qu'ils étaient convenus avec le client).

Pour y voir plus clair il vaudrait mieux dater (début et fin) vos absences en question, en précisant si c'était avec arrêt de travail prescrit, ainsi que les réactions écrites de votre employeur voire de votre client. il faut être factuel.

A+

Par janus2

Ces 15 jours c'est le délai minimum (à réception de la LRAR) que l'employeur doit donner au salarié absent sans justification pour que celui-ci justifie son absence et reprenne le travail sinon.

Splance dit : "hors il me semble que l'abandon de poste consiste a + de 15 jour d'absence non justifiées".

Donc si absence injustifiée de moins de 15 jours, ce ne serait pas un abandon de poste ? J'aimerais bien avoir la justification juridique...

Plus sérieusement, l'abandon de poste est défini par :

"L'abandon de poste consiste en la non-exécution du contrat de travail. Il est caractérisé lorsqu'un salarié quitte son poste de travail, ou ne reprend pas son travail, de sa propre initiative, alors qu'il n'y est pas autorisé par son employeur."

Il n'y a aucune notion de durée...

Par kang74

Effectivement ...

Le délai de 15 jours n'existe que pour faire reconnaître l'abandon de poste en démission .

Par Henriri

(suite)

Janus je n'ai pas dit qu'il n'y avait abandon de poste qu'en cas d'absence injustifiée de plus de 15 jours. J'ai dit que ces 15 jours c'est "le délai minimum (à réception de la LRAR) que l'employeur doit donner au salarié en absence sans justification pour se justifier et reprendre le travail sinon. Et qu'il y a donc bien une notion de 15 jours d'absence injustifiée dans la caractérisation d'un abandon de poste que l'employeur peut présumer être une démission."

Si l'employeur n'applique pas la procédure de présomption de démission ci-dessus, il peut tout à fait envisager la procédure de sanction disciplinaire ((L1331-1)) en cas absence injustifiée bien plus courte. La sanction pourra même être un licenciement du salarié pour cause réelle et sérieuse (L1232-1 et suivants). Mais ce licenciement lui coûtera plus cher qu'un démission présumée du salarié par abandon de poste.

Remarque : j'ai justifié mon propos (L1237-1-1), pouvez-vous justifier votre définition de l'abandon de poste qui d'ailleurs est imparfaite ?

A+

Par janus2

Janus je n'ai pas dit qu'il n'y avait abandon de poste qu'en cas d'absence injustifiée de plus de 15 jours.

C'est ce que pense Splance puisqu'il dit : "hors il me semble que l'abandon de poste consiste a + de 15 jour d'absence non justifiées".

Il y a 2 notions différentes qui sont un peu mélangées ici, l'abandon de poste, d'une part, et la procédure pour faire reconnaître l'abandon de poste en démission du salarié, d'autre part.

Mais ce sont 2 choses différentes.

Par Henriri

(suite)

Janus vous ne justifiez pas votre définition de l'abandon de poste..

Vous avez réagi à mon propos en me citant mais sans vous adresser à moi, alors justement que je précisais à Space la cadre des 15 jours d'absence injustifiée qu'il lui semblait constituer un abandon de poste.

Il n'y pas de mélange. J'ai évoqué deux procédures claires, celle de la présomption de démission par abandon de poste (L1237-1-1) et celle de la sanction disciplinaire (L1331-1) pouvant aller jusqu'au licenciement (L1232-1). Quelle procédure d'abandon de poste (si absence injustifiée < 15 jours) évoquez-vous ?

A suivre.

PS : quelque soit sa durée un "abandon de poste" injustifié peut être une faute motivant une sanction disciplinaire proportionnée.

Par kang74

- "Votre absentéisme ainsi que votre gestion unilatérale du télétravail ne sont plus acceptés par le client."

- "Une rupture de confiance avec le client"

Il me semble que la démarche de l'employeur est assez clair : elle fait valoir un comportement fautif, doublement .

Et le postant pense qu'en prouvant qu'il n'a pris ses rendez vous que pendant des périodes définies comme du télé travail justifierait de ses absences ...

Alors que non, cela argumente la position de l'employeur en tout point.

Par Henriri

(suite ausi)

En attendant éventuellement Janus je reviens à vous Splace et aux deux dernières lignes de votre message initial titré "avertissement de licenciement" :

- J'ai pris également rdv chez un medecin du travail pour constater ces faits.

>> Le médecin traitant ne pourra constater que votre état de santé (pas les "faits"). "Un" médecin du travail indéterminé ? Ou plutôt celui du Service de santé au travail couvrant votre entreprise

- Que pouvez-vous me ... conseiller au mieux pour me protéger ?

>> Dans quel situation êtes-vous aujourd'hui, au travail ou en arrêt de travail ? Dans le second cas en avez-vous envoyé un exemplaire à votre employeur ?

>> Votre employeur vous a-t-il envoyé un écrit ? Si oui, sous quelle forme (mail, LRAR...) et quel contenu ?

A+

Par Henriri

(suite suivante)

Assez d'accord avec vous Kang, même si en l'état on ne sait pas trop quelle est la situation actuelle de Splace / son employeur et la mission chez ce client, ni ce que lui a éventuellement écrit son employeur au final en guise d'éventuel "avertissement de licenciement" (?). Donc difficile de répondre à la demande de conseil de Space.

A suivre donc.

Par splace

Je pense trop chercher des infos de partout, je constate bien, que une absence, peut-etre definie comme un abandon de poste si non justifie, mais pour que l'absence soit definie comme un abandon de poste, il faut un courrier de l'employeur en A/R, et que l'employe ne revienne pas au travail.

Ce que mon employeur essaie de me mettre sur le dos.

Voici les faits :

- J'ai une charte de TT de mon ESN qui est de venir 1 fois par semaine en presentiel dans leur entreprise si je ne suis pas en sous traitance pour eux.
- Je n'ai pas signe de charte de teletravail chez mon client, mais elles m'ont etes enonces a l'oral.
- J'ai eu des abus de TT qui ete justifiee par ma part (sans certificat medical) par mes rdv alcoologie, chose que le client acceptait, mais au final a fini par arreter d'accepter car il voulait que toute l'equipe soit au meme niveau de TT sans exception.

Dans le cadre ou je n'ai pas signe de charte de TT, mais que la perte du client potentiel est due a mes TT en trop (mais acceptes et valides dans un outil qui est accessible niveau client et niveau ESN). Est-ce qu'il est possible pour eux de m'exclure pour abandon de poste ?

Merci beaucoup pour toutes vos reponses ! :)

Par kang74

J'ai eu des abus de TT qui ete justifiee par ma part (sans certificat medical) par mes rdv alcoologie, chose que le client acceptait, mais au final a fini par arreter d'accepter car il voulait que toute l'equipe soit au meme niveau de TT sans exception.

Mais le télé travail, c'est un temps de travail, payé, ce n'est pas pour prendre ses rendez vous médicaux !!

Donc vos justificatifs n'en sont pas, à part que ce sont des preuves que vous avez abusé plusieurs fois en vous faisant payer du temps de travail et en n'étant pas à votre poste .

Donc charte ou pas charte, le problème n'est pas le télé travail, mais que vous avez pris vos rendez vous médicaux pendant votre temps de travail, parce que vous trouvez cela normal de ne pas être en poste, et d'être payé comme du temps de travail parce que vous avez des rendez vous .

On exclut pas dans le monde de travail, on sanctionne .

Je ne sais pas ce que l'employeur compte faire, mais je pense qu'avoir un employé qui ne comprend pas la faute qu'il a faite parce qu'il pense que TT = on fait ce qu'on veut tout en étant payé, c'est un gros problème .

Par Henriri

Hello !

Splace vous continuez à ne pas vraiment répondre aux questions posées (ex : vous ne m'avez pas répondu concernant votre situation actuelle ou ce que votre employeur vous a écrit à propos de la tension en cours).

Une chose est sûre, d'autant plus si la mission risque d'être perdue pour votre employeur, celui-ci est en droit de vous sanctionner pour vos "abus de TT" que vous considérez à tort qu'ils étaient justifiés. D'un point de vue droit du travail les libertés que vous avez prises lors d périodes de télétravail d'abord accepté puis refusé par le client (du fait de vos abus je suppose) ne sont absolument pas justifiées !

Réponse du moment à "Est-ce qu'il est possible pour eux de m'exclure pour abandon de poste ?" :

- "Eux" je suppose que c'est votre employeur, c'est bien ça ?
- Je viens de l'écrire, votre employeur peut sanctionner vos "abus TT".
- Selon leur importance la sanction peut en principe aller jusqu'au licenciement (votre terme "exclusion" ?).
- Qu'une éventuelle sanction évoque un abandon de poste ou autre chose n'a guère d'importance, ce qui compte c'est que le motif soit fondé et que la sanction soit proportionnée.
- Reste à savoir si votre employeur va mener cette procédure (réglementaire) de sanction disciplinaire.
- Par contre il ne peut pas mener la procédure de votre démission présumée par abandon de poste.

A+

Par Xav84

Bonjour,

Votre situation semble complexe, mais sans avoir connaissance du contenu exact du document qui vous a été adressé par votre employeur, il est impossible de vous apporter une réponse précise et juridiquement fondée.

En droit du travail, chaque terme utilisé dans un courrier peut avoir une importance capitale. Un « avertissement » n'a pas la même portée qu'une « mise en demeure », et un « licenciement envisagé » ne signifie pas forcément un « licenciement acté ». Sans savoir exactement ce qui vous a été notifié, toute réponse ne serait qu'une supposition et risquerait de vous induire en erreur.

Si vous souhaitez une analyse fiable et un conseil adapté à votre situation, il est impératif que vous transmettiez le contenu précis du document ou, à défaut, que vous en fassiez un résumé fidèle, en reprenant les termes employés par votre employeur.

Si vous continuez à ne pas répondre clairement aux demandes d'informations, nous ne pourrions tout simplement pas vous aider. Un conseil juridique ne peut reposer sur des suppositions ou des interprétations approximatives. C'est à vous de fournir les éléments nécessaires à une réponse pertinente.

Par Isadore

Bonjour,

Je pense trop chercher des infos de partout, je constate bien, que une absence, peut-etre definie comme un abandon de poste si non justifie, mais pour que l'absence soit definie comme un abandon de poste, il faut un courrier de l'employeur en A/R, et que l'employe ne revienne pas au travail.

Non, ça c'est la procédure pour que le salarié soit considéré comme démissionnaire suite à un abandon de poste.

Un abandon de poste, c'est une absence non autorisée (par l'employeur ou par la loi).

La règle de base est que vous n'avez pas le droit de quitter votre poste pour aller à des rendez-vous médicaux. Vous ne pouvez abandonner votre poste pour raison médicale qu'en cas d'urgence ou si vous pensez que votre état vous rend incapable de travailler.

Bref, comme il vous a été dit, vous n'avez pas à utiliser le télétravail pour vous rendre à vos rendez-vous médicaux sauf si vous avez une autorisation de votre employeur (écrite de préférence).

Il faut sinon poser vos rendez-vous en-dehors des heures de travail ou pendant vos congés.

Par Henriri

Hello !

Splace, quelle est votre situation actuelle (vous travaillez, vous êtes en arrêt de travail sur prescription de votre médecin traitant...) ? Votre employeur vous a-t-il écrit quelque chose ? Si oui quoi ?

A+