



Mon employeur me déclare en absence injustifié...

Par JustMe54

Bonjour,

Je vous contacte car j'ai besoin de votre aide pour savoir si la décision de mon employeur de me déclaré en absence injustifié est légitime.

Voici la situation :

Je suis en situation de handicap, bénéficiaire d'une OETH suite à un accident de travail il y a 3 ans et j'ai été en arrêt de travail du 25/07/23 au 29/09/23 à cause des séquelles de cet handicap.

Durant cet arrêt, j'ai consulté le médecin du travail et celui-ci a décider de me mettre inapte à mon poste sans possibilité de requalification.

Il m'a précisé qu'il fallait attendre la fin de mon arrêt pour que je sois convoqué à la visite de reprise afin d'officialiser mon inaptitude. Il a également contacter mon employeur afin de lui expliquer que la visite de reprise déboucherait sur une inaptitude.

J'échange par message avec ma responsable quelques jours avant la fin de mon arrêt de travail pour savoir quand aurait lieu la visite de reprise et celle-ci m'assure qu'elle me préviendrait dès qu'elle en saurait d'avantage.

Mon arrêt étant terminé le 29/09/23 et au vu de ma situation physique ainsi que l'absence de date de visite de reprise, je ne reprend pas le travail.

Le 02/10/23 je reçois un message de ma responsable me demandant un justificatif pour mon absence en attendant mon rdv de reprise, me demandant de me remettre en arrêt ou de poser des CP.

Je lui répond que j'ai un doute concernant la nécessité d'un justificatif, mon contrat de travail étant toujours suspendu en l'absence de visite de reprise. Je n'ai jamais eu de réponse...

Plus de nouvelles jusqu'au 17/10/23 où je reçois un message de ma responsable me demandant de passer ma visite de reprise le jours même.

Elle m'explique également que mon rdv de reprise devait avoir lieu le 03/10/23 mais qu'elle n'avait pas vu la convocation de la médecine du travail et n'a donc pas pu me prévenir de celle-ci.

J'ai donc enfin pu passé la visite de reprise qui a débouché comme prévu sur une inaptitude. Je suis maintenant dans l'attente de mon rdv pour être licencié, la procédure de requalification n'ayant pas abouti.

Quelques jours plus tard je reçois un recommandé m'informant que je suis considéré en absence injustifié du 30/09 au 16/10. La direction ne reconnaît pas son erreur et estime que j'aurais du être présent à mon poste même si je ne pouvais dans les faits pas reprendre le travail.

La direction refuse de ce fait également de me payer (chose qui aurait été normale si j'avais reçu ma convocation dans les 8 jours suivant la fin de mon arrêt, n'ayant pas travailler), alors que cette erreur de convocation à eu de grandes répercussions sur ma situation financière.

Je ne perçois aucun revenus depuis le 29/09/23, j'ai atteint le plafond de mon découvert et suis toujours dans l'attente de mon licenciement... L'entretien préalable au licenciement est prévu pour le 20/11/23.

Mon employeur est-il dans son bon droit ? Puis-je demander des dommages et intérêts ?

Merci pour votre aide.

Par kang74

Bonjour

Votre absence est effectivement dûe à l'absence de visite de reprise et ne saurait être considérée comme une faute de votre part : d'un autre coté l'inaptitude ayant été constatée, je les vois mal aller vers un licenciement pour faute .

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020768732/]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000020768732/[/url]

Après votre contrat étant suspendu et ne reprenant pas le travail, c'est une absence justifiée certes mais non payée .

Vous pourrez faire valoir des dommages et interets si c'est du fait de l'employeur que cette visite est tardive devant le CPH (du montant des jours perdus)

Parce que dans votre exposé, il y a un truc qui me chiffonne ...

Vous avez eu une visite de pré-reprise et c'est quand même bien curieux que vous n'ayez pas vu avec le medecin du travail pour avoir une date à ce moment là (et donc anticiper le fait de prolonger votre arrêt de travail si besoin)

Gardez bien tous les messages de la responsable en question au chaud , oui, il est possible de contester ... Mais après le licenciement .

Par JustMe54

Bonsoir, merci pour votre réponse.

Lors de ma première visite chez le médecin du travail, celui-ci m'a précisé qu'il fallait attendre la fin de mon arrêt pour déclaré l'avis d'inaptitude. Il n'avait pas dans l'immédiat de date à me communiqué pour le rdv de reprise.

La médecine du travail à envoyer la convocation à mon employeur dans les temps mais celui-ci à oublié de me la faire parvenir.

Je n'ai donc pas renouveler mon arrêt de travail.

Par kang74

Qu'il faille attendre la fin de l'arrêt est une chose mais cela n'empêche pas de vous donner une date justement pour qu'elle coïncide avec la fin de votre arrêt de travail ...

Il est normal qu'il envoie la convocation à l'employeur puisque ce sera à l'initiative de l'employeur que la visite aura lieu .

Après, par prudence, je ferai un courrier circonstancié à votre employeur (pas à votre responsable) demandant à corriger les absences injustifiées en absences autorisées puisque comme vous l'avez dit votre contrat était suspendu en attente de visite de reprise ,vous vous saviez inapte depuis la visite de pré reprise du tant, en demandant que ces absences vous soient payées depuis le 3 Octobre, date à laquelle devez avoir lieu la visite de reprise si votre responsable vous avez bien transmis cette convocation .

Vous pouvez même en rajouter une couche en faisant remarquer que les multiples demandes de votre responsable de justifier votre absence ,alors que votre contrat était suspendu peut facilement être assimilé à du harcèlement dans le contexte .

Vous concluez qu'à défaut de voir ces jours d'absences rectifiés et rémunérés vous ferez valoir votre préjudice moral et financier devant le conseil des prud'hommes (vous mettez l'adresse)

Le tout en recommandé avec accusé de reception, en copie à l'inspection du travail .

Bon je ne garantis pas les jours rémunérés mais au moins cela peut être une défense anticipée de licenciement pour faute .

Faites le vite .

Par janus2

Mon arrêt étant terminé le 29/09/23 et au vu de ma situation physique ainsi que l'absence de date de visite de reprise, je ne reprend pas le travail.

Bonjour,

La visite de reprise doit avoir lieu dans les 8 jours calendaires à compter de la reprise du travail, vous ne pouviez donc

pas refuser de reprendre le travail au motif que vous n'aviez pas encore passé la visite.

Par kang74

Bonjour Janus ,

Lors d'une visite de pré reprise obligatoire dans le contexte , le medecin du travail a anticipé une inaptitude .

Le salarié ne pouvait donc pas revenir à son poste AVANT d'avoir une visite de reprise .

Son contrat reste suspendu jusqu'à cette visite de reprise ...

Mais attendu, d'abord, qu'ayant constaté que le salarié n'avait pas encore passé la visite de reprise lorsqu'il a refusé de se rendre sur le chantier de [...] le 21 mai 2013, ce dont il résultait que le contrat de travail était suspendu et que l'aptitude du salarié à reprendre le travail n'avait pas été vérifiée, la cour d'appel a exactement décidé que le refus du salarié ne pouvait être sanctionné ;

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036779721]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000036779721[/url]

Article L1226-9

Version en vigueur depuis le 01 mai 2008

Au cours des périodes de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie.

Dans la mesure où l'employeur a été informé par la médecine du travail de l'inaptitude envisagée du salarié, il ne satisfait pas à son obligation de sécurité en n'organisant pas une visite de reprise dans les 8 jours , en lui demandant de revenir travailler .

Par janus2

Bonjour kang74,

Je m'en tiens au code du travail...

Article R4624-31

Version en vigueur depuis le 28 avril 2022

Modifié par Décret n°2022-679 du 26 avril 2022 - art. 2

Le travailleur bénéficie d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail :

- 1° Après un congé de maternité ;
- 2° Après une absence pour cause de maladie professionnelle ;
- 3° Après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident du travail ;
- 4° Après une absence d'au moins soixante jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de prévention et de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le travailleur, et au plus tard dans un délai de huit jours qui suivent cette reprise.