Forum-juridique.net
LE 1er POINT D'ACCÈS GRATUIT AU DROIT

Viré deux jours après aménagement de la medecine du travail

Par splace

Bonjour,

Pour résumer ma situation:
- Je travaille dans une ESN depuis un an, P-E validée, j'ai eu des absences au debut avec arret suite a une dépression, et d'autres injustifiée (toujours a cause de la dépression).

Suite à ça j'ai eu un avertissement pour faute grave, après ceci j'ai fait bonne figure jusqu'à ce mois, ou j'ai été diagnostiqué TDAH (avec demande de MDPH en cours avec ADL). Je suis donc allé voir la médecine du travail, ou ils ont envoyé un courrier a mon travail pour proposer ces aménagement d'horaires.

Mon ESN par la suite a pris contact avec moi (deux jours après) pour me dire qu'on ferait un RDV qui serait pour parler de mes aménagement d'horaires (Sans courrier recommandé), c'était juste un entretiens pour me faire un pre-licenciement, ou j'ai eu un papier signé par les deux parties que c'était pour une faute grave.

J'ai très peur que cela passe en abandon de poste, le probleme est qu'on est en Aout et que les syndic ne repondent pas CGT / CFDT (tous en vacances).

Et je n'ai personne pour me protéger en Aout.

Est-ce que quelqu'un pourrait-il m'aider ?

Je suis développeur et mon code APE pour les syndics / aide est 7010Z.

J'aimerai ne pas être seul lors de mon entretiens de licenciement qui sera fait le 7 aout.

Merci d'avance

Par kang74

Bonjour

Vous pouvez venir accompagné d'un employé de votre entreprise si vous avez un CSE ou d'un conseiller du salarié

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2857[/url]

Etre en absence injustifiée est une faute grave pouvant aller jusqu'au licenciement : malheureusement votre état de santé et votre handicap n'y changeront rien .
Quand on n'est apte à venir travailler on le fait constater par son medecin .
M'enfin si vous avez déjà eu un avertissement, vous ne pouvez pas être licencié pour ces absences ... mais pour des nouvelles .
Donc la question est : êtes vous en poste actuellement ?Ou en arrêt de travail ? Ou alors est ce que la médecine du travail vous a fait une fiche d'aptitude conditionnée à des horaires (qui ne sont pas forcément compatible avec l'activité et la bonne marche de l'entreprise)?
On n'a du mal à suivre le tout, pré entretien, document signé des deux ... C'est très très confus .

Par splace

Bonjour Kang,

Merci pour votre réponse, concernant les fautes graves, elles sont liées à ma pathologie.

L'employeur ne m'a pas mis en demeure, le client n'a pas été impacté.

Je sors d'arret de travail. La médecine du travail a demandé un aménagement d'horaire, et a envoyé un justificatif expliquant mes absences (injustifiés), liées a ma pathologie.

Mon médecin (Psychiatre / Addictologue) a également fournit un courrier expliquant ma situation et notamment expliquant que j'ai du mal a m'organiser. Suite a ça j'ai demandé a prendre rendez-vous avez la medecine du travail.

La médecine du travail a proposé a mon employeur :
- 2 jours par moi dans le cadre de mes soins.
- Un casque anti bruit.

Mon client a été tenu informé de mon aménagement d'horaire par moi même (preuves écrite), et m'a dit qu'il n'avait aucun probleme avec ça tant que je le prevenais à l'avance de mes absences. Chose faite. Donc aucun probleme de désorganisation avec le client.

L'employeur revient vers moi le jour même en me proposant de me voir pour "appliquer ce que la médecine du travail proposait".

C'etait en fait un pretexte pour me faire venir chez eux, me faire signer un papier de mise a pied pour faute lourde. (Absences injustifiées).

Je sais qu'une maladie n'excuse pas tout, mais je pense malgré tout que c'est un licenciement discriminatoire.

Mon entreprise n'a ni CSE et j'essaie en vain de joindre un syndicat pour m'aider mais ils sont tous en vacances.

Cette situation me pese enormement car je n'en dors plus.

Je regrette d'être allé voir la médecine du travail, car mon but était justement d'améliorer mes fonctions au travail, et de prouver ma bonne vonlonté dans mon parcours de soin.

Par janus2

J'ai très peur que cela passe en abandon de poste

Bonjour,
Ce n'est pas facile à comprendre. Pourquoi parlez-vous d'abandon de poste ? Vous ne vous présentez plus au travail ?

Par splace

J'ai eu des absences injustifiées, mais je suis toujours revenu au travail, les absences ont été répétées malheureusement...

(2 / 3 le mois dernier, avant ca tout allait bien).

J'ai prévenu le client mais malheureusement pas ma boite de conseil...

Par splace

Je suis désolé, c'est compliqué pour moi avec mon TDAH d'organiser toutes ces idées dans un ordre bien précis.

Par kang74

Avant la mise à pied ... Vous étiez en arrêt de travail ?
Concretement après l'avertissement avez vous été en absence injustifiée ?
Excusez moi mais un medecin du travail ou un medecin n'excuse rien si ce n'est par un arrêt de travail : on n'est plus à l'école ...
Quel soin ? Vous êtes en ALD ? RQTH ? vous avez , oui ou non une fiche de suivi de la medecine du travail d'aptitude ?

Je suis désolé de vous dire celà mais un employeur n'a pas à aménager son activité par rapport à votre pathologie, et personne n'a le pouvoir de modifier le contrat de travail qui vous lie .
Si un medecin estime que vous devez baisser le % de votre activité, il vous prescrit un temps partiel thérapeutique et c'est encore l'employeur qui organise ce temps réduit .
Vos soins sont effectués en dehors du temps de travail, sauf si vous justifiez d'une ALD exonerante : vous pouvez alors avoir des autorisations d'absence sur justificatifs avec les horaires (convocation) non payées .
Mais quels soins durent deux jours par mois dans le cadre d'un TDAH et une depression ? Vous êtes en hopital de jour ?

Je ne sais pas quelles sont vos tâches mais si vous ne pouvez mieux les organiser qu'ici, la question qui se pose, c'est pourquoi vos médecins ne vous prescrivent pas d'arrêt de travail ??
Vous ferez ce que vous souhaitez si vous êtes licencié dont contester le licenciement .
C'est le juge qui décidera .
M'enfin devant la justice , il ne faut pas dire mais prouver
et vous avez déjà du mal à savoir et expliquer votre situation : il vous faudra un avocat .
Je ne connais pas votre ancienneté exacte (absences et arrêt de travail en sont déduits), mais la question se pose du benefice là dedans .

Est ce qu'on peut licencier une personne malade ou handicapé ?
La raison est oui , notamment s'il a un comportement fautif .
Dans la mesure ou un arrêt de travail n'est pas prescrit par un medecin ,cela va être compliqué de faire valoir votre état de santé .
Quant à l'action du medecin du travail, elle est limitée par le fait d'être apte, à conditions, ou pas : je ne comprends pas donc son action , à moins de vous inciter à demander à négocier un contrat à temps partiel .
Voyez le medecin du travail qui a nécessairement dû contacter l'employeur : en aucun cas il n'a le pouvoir d'imposer que vous soyez absent deux jours par mois .
Et contactez un employé de l'entreprise pour vous accompagner .
Enfin, si c'est les mêmes absences qui ont amené l'avertissement, il ne peut pas vous licencier sur ce motif .
Aucun medecin ne vous a parlé de monter un dossier pour la MDPH ?

Par ToulSS

Bonjour,

hier splace a dit
"Suite à ça j'ai eu un avertissement pour faute grave, après ceci j'ai fait bonne figure jusqu'à ce mois, ou j'ai été diagnostiqué TDAH (avec demande de MDPH en cours avec ADL). Je suis donc allé voir la médecine du travail, ou ils ont envoyé un courrier a mon travail pour proposer ces aménagement d'horaires."

En général, les décisions MDPH sont longues à venir.

je pense que, en attendant, la médecine du travail peut préconiser des aménagements de poste...

Par kang74

Merci, on a du mal à suivre sans ouvrir 4 fois la même discussion .

Un aménagement de poste, ce n'est pas décider qu'une personne soit absent deux jours par mois pour des soins .
Les autorisations d'absences pour les soins nécessaires au affection de longue durée exonérante sont de droit sur justificatif .
Ces temps ne sont pas payés par contre .
Article L1226-5
Version en vigueur depuis le 01 janvier 2016

Modifié par LOI n°2015-1702 du 21 décembre 2015 - art. 59 (V)

Tout salarié atteint d'une maladie grave au sens du 3° et du 4° de l'article L. 160-14 du code de la sécurité sociale bénéficie d'autorisations d'absence pour suivre les traitements médicaux rendus nécessaires par son état de santé.

Si le postant doit suivre une thérapie pour sa depression , il fournit le justificatif d'ALD exonerante et la convocation du rendez vous .
le medecin du travail n'a pas à intervenir .

Mais pour tout ce qui touche son contrat de travail, le medecin du travail n'a pas de pouvoir de décision : il ne peut donc pas imposer deux jours d'absence dans le mois .

Ce pourquoi j'invite le postant à contacter la médecine du travail qui l'a peut être induit en erreur .
Ainsi que son medecin tant qu'il ne peut pas assumer les impératifs de son contrat de travail .
Et à répondre à la question : est ce qu'un comportement fautif a eu lieu après le fait d'avoir un avertissement ?
Si non, le problème est réglé .