



Non-renouvellement de CDD abusif/discriminatoire

Par Shanou972

Objet : Non-renouvellement de CDD abusif, discrimination (santé) et manquement à la sécurité

Bonjour,

Je souhaite recueillir vos avis sur ma situation suite au non-renouvellement de mon CDD par une agence d'accueil (Marianne International) sur un site client.

Les faits :

Motif discriminatoire écrit : Par e-mail, l'employeur refuse de renouveler mon contrat en invoquant une prétendue « fragilité » liée à ma fatigue, tout en reconnaissant par ailleurs la grande qualité de mon travail.

Ingérence : Ils se basent sur des apparences de fatigue (liées à une pathologie chronique et un choc émotionnel personnel) sans rien connaître des causes exactes de ma vie privée.

Contradictions flagrantes :

Ils invoquent un faux problème géographique, alors que je n'ai quasiment jamais eu de retards.

S'ils me jugeaient "fragile", ils m'ont paradoxalement rallongé mes shifts de 2 heures (mercredis et dimanches) en fin d'exposition.

Retournement sur les départs anticipés : Mes quelques départs passés étaient dus soit à des crises de santé, soit au fait d'avoir subi une agression sexuelle sur le site (un visiteur s'exhibant, sans réaction de la sécurité), arrangements pris oralement avec mes chefs de site pour me protéger. L'administration utilise aujourd'hui ces épisodes contre moi.

Sécurité : Inaction totale de la sécurité (Goron) et de la direction face aux agressions (propos racistes/sexistes et agression sexuelle) sur le site.

Mes questions :

1. L'utilisation par écrit d'une prétendue « fragilité » et de l'état de santé pour refuser un renouvellement caractérise-t-elle une discrimination ouvrant droit à des dommages et intérêts ?
2. L'employeur peut-il légalement se servir de départs liés à une agression non gérée sur site pour justifier sa décision ?
3. Quels sont mes recours aux Prud'hommes ou auprès de l'Inspection du travail face à ces contradictions ?

En vous remerciant pour vos retours.

Par CToad

Bonjour

Pour faire avancer les choses :

Étiez vous en CDD dans cette agence ou en cdd dans une entreprise qui vous a placé en prestation dans cette agence ? Ce n'est pas très clair. Bref l'agence était elle votre employeur ou un client de votre employeur ?

Cordialement

Par Shanou972

L'agence était prestataire du site culturelle où j'ai travaillé et donc mon employeur et j'étais en CDD renouvelable

Par CToad

et c'est l'agence qui refuse le renouvellement ou le site d'accueil client de l'agence ?

Par Shanou972

C'est l'agence du moins la chargée d'exploitation car il n'y a pas de RH dans cette entreprise, il n'y a eu aucune plainte sur mon travail par mes chefs sur site et le site client et dans leur mail de refus eux même m'ont félicité pour mon travail.

Par kang74

Bonjour

Dans la mesure ou le renouvellement d'un CDD n'est pas de droit, je ne vois pas bien ce que vous voulez contester .
Même si vous étiez l'employé du mois, cela ne vous donne aucun droit à revendiquer .

Je ne vois nulle part de discrimination par rapport à votre état de santé (dont il ne doit d'ailleurs pas tenir compte , ni dans un sens ou un autre : y a un medecin du travail si on veut des aménagements) et si on a des problèmes de santé , on voit un medecin pour un arrêt car cela ne doit pas avoir d'impact sur le travail que vous avez accepté par contrat .

Par contre faire étudier l'ensemble du dossier notamment le motif du recours au CDD, c'est une idée .

Par Shanou972

Merci pour vos retours, mais je crois que j'avais omis de préciser des éléments factuels et écrits capitaux qui changent radicalement la nature de mon dossier. On est bien loin d'un simple refus de renouvellement de CDD classique : l'employeur a rédigé un mail explicite où il m'écarte en invoquant noir sur blanc une prétendue « fragilité » sachant que jamais un medecin du travail ne m'a déclarée inapte et qu'ils ne m'ont pas protégée quand j'ai subi quasi quotidiennement des attaques racistes de visiteurs dont une agression sexuelle et on mentionne le fait que ça m'ait heurtée comme motif de m'écarter(écrit noir sur blanc dans le mail)

Pour contextualiser, ils connaissaient ma maladie chronique (l'endométriose). Sur le dernier mois, mon traitement habituel a cessé de fonctionner, entraînant des crises douloureuses imprévisibles qui m'ont obligée à quitter mon poste en urgence. Au lieu de respecter cela, ils se sont servis de cet épisode purement médical pour me coller l'étiquette d'« instable » et m'évincer.

Leurs arguments sont un tissu de contradictions et de mauvaise foi. Ils invoquent un prétexte géographique lié à mon mode d'habitation, alors que mon adresse n'avait pas changé depuis mon embauche et que d'autres salariés habitant beaucoup plus loin ont été renouvelés sans aucun problème. Pire encore : alors qu'ils me jugent prétendument « fragile », ils n'ont pas hésité à m'imposer en période d'effectifs réduits des shifts rallongés de 2 heures en fin de journée (fin à 20h au lieu de 18h). Enfin, cerise sur le gâteau, des entretiens de renouvellement ont été proposés à tout le personnel qui on comme moi exprimer le souhait de refaire la prochaine exposition dans les délais ... sauf à moi seule, la seule salariée ayant eu des problèmes de santé récents.

Avec un mail écrit noir sur blanc ciblant mon état de santé et ma prétendue fragilité, couplé à cette rupture évidente d'égalité de traitement et à leurs mensonges?. Désolée mais j'ai eu un traitement pas du tout égal comparé à mes collègues

Par kang74

L'employeur n'a pas à tenir compte de votre vie privée et vos problèmes de santé , même si vous leur en parlez , c'est votre vie privée jusqu'à ce que le medecin du travail en décide autrement par des préconisations qui s'imposeront à l'employeur , si compatible avec l'activité .

Si vos problèmes de santé amènent à ce que vous pensiez avoir droit à des aménagements , c'est UNIQUEMENT au medecin du travail, donc, qu'il faut en parler .

Vous n'avez pas le droit de quitter votre poste, et si vous avez des problèmes de santé vous vous faites prescrire un arrêt de travail qui vous permet de justifier de vos absences aux urgences .si besoin .

Enfin et surtout, il n'y a aucun droit à renouvellement de CDD .

Après libre à vous de vous lancer dans une procédure qui va durer 1 à 2 ans mais dans le contexte je trouve cela bien hasardeux .

NB : Vous pouvez surement valoir votre handicap à la MDPH pour être reconnue RQTH .
Ce n'est jamais inutile (même si dans le contexte cela n'aurait pas forcément changé grand chose)

Par Shanou972

C'est bon, on va arrêter là les interprétations lunaires et les accusations gratuites, parce que vous inventez complètement des choses que je n'ai jamais dites ou faites. Je mets les points sur les i une dernière fois et je ne répondrai plus : je n'ai jamais fait le moindre abandon de poste de ma vie. Quand j'avais des crises sur site, c'étaient mes chefs eux-mêmes qui me faisaient signer une décharge pour que je rentre plus tôt parce que je n'étais pas en état de finir, et ils faisaient venir quelqu'un pour me remplacer (ou prenaient en charge une partie de mon taxi). Mes absences étaient parfaitement justifiées : deux arrêts de 3 jours quand mes crises tombaient à la reprise, avec du Tramadol qui me mettait hors d'état de bosser. Mes chefs savaient très bien ce que j'avais, et l'entreprise s'est servie de

mes crises médicales pour m'écarter par écrit en me collant l'étiquette de « fragile », tout en me faisant faire des shifts rallongés à 20h en pleine canicule et en renouvelant d'autres personnes habitant plus loin que moi. Bref, vous déformez tout du début à la fin avec des théories qui n'ont rien à voir avec la réalité du terrain. Le sujet est clos pour moi.

Par janus2

Bonjour,

Un point qui a été évoqué et que vous semblez ne pas comprendre, c'est que, hors très rares cas de renouvellement automatique prévu au contrat, l'employeur n'est jamais obligé de renouveler un CDD.

Quel est le motif de recours au CDD dans votre contrat ?

Par kang74

A noter aussi que la désorganisation de service imputable à des absences pour raisons de santé , peut être invoquée sans que ce soit vu comme discriminatoire pour autant .

Effectivement travailler plutôt sur le motif du recours au CDD est la seule façon de changer la donne dans la mesure ou il n'y a pas de droit au renouvellement .

Par Isadore

Bonjour,

Pour contextualiser, ils connaissaient ma maladie chronique (l'endométriose). Sur le dernier mois, mon traitement habituel a cessé de fonctionner, entraînant des crises douloureuses imprévisibles qui m'ont obligée à quitter mon poste en urgence.

Avez-vous été transportée aux urgences ou avez-vous consulté un médecin vous ayant placée en arrêt maladie suite à ces crises ? Ces arrêts ont bien été transmis à votre employeur ?