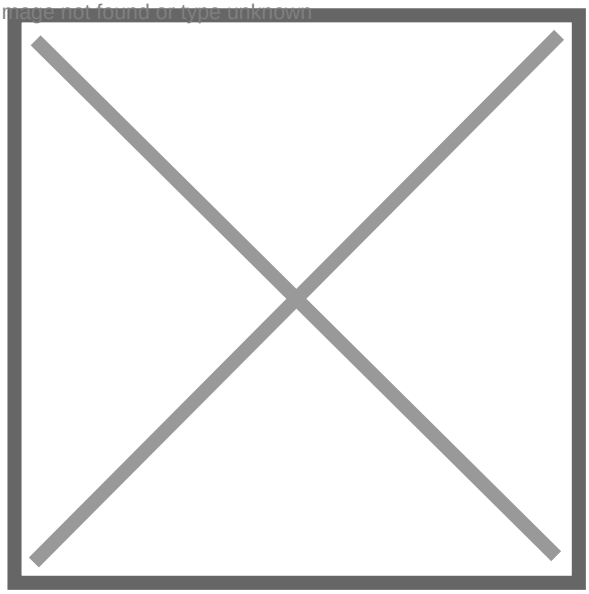
Image not found or type unknown



Comment se faire licencier quand le PDG est méprisant

Par **Babette12**, le **05/12/2015** à **19:21**

Bonjour,
Pour me présenter, je suis une cadre en CDI et à temps plein dans une SSII et suis actuellement en intercontrat.
Le PDG de la SSII m'en veut d'être en intercontrat et me mène la vie dure.
En effet, il m'oblige à rester au siège 43h45mn par semaine, or la durée de travail prévue dans mon contrat est de 38h50mn. Et les 4h50mn d'écart ne me sont pas payés.
De plus, il me traite avec un mépris complet (tutoiement, m'adresse la parole sans bonjour, me parle d'un ton dédaigneux et vindicatif). De plus, il me demande des taches qui sont en dehors de mon domaine de compétence et me dénigre de ne pas être à la hauteur de ses demandes.
Il cherche à m'humilier par tous les moyens et cela m'exaspère.
Aussi, j'ai peur pour mon intégrité physique car le PDG boit du vin et de l'alcool à outrance sur le lieu de travail jusqu'à être saoul. Et il devient encore plus agressif. Il m'oblige, le soir, à rester jusqu'à 19h passée avec lui et j'ai très peur (il se met en face de moi et me regarde longuement et fixement). J'ai vraiment peur qu'il dérape encore plus.
De plus, les commerciaux me mentent en me proposant des missions qui sont hors de mes compétences. Tout ce qui leur importe c'est de me placer sans vérifier qu'il ya adéquation entre le profil et le poste. Ils me demandent aussi de mentir devant le client et leur affirmer ma motivation pour la mission alors que ce n'est pas le cas. J'ai même eu droit à une proposition de mission à plus d'1h30 de chez moi.
Je veux quitter cette SSII et tout ayant le droit de toucher les assedics.
Quelles solutions me proposeriez-vous ?
Sachant qu'au vu du manque de considération total dont fait preuve le PDG, je doute qu'il me facilite la vie en m'accordant une rupture conventionnelle.

Merci d'avance pour votre aide et vos propositions pour me sortir de cette situation délètère et qui me fait très peur.

Par **morobar**, le **06/12/2015** à **09:41**

Bonjour,
La politesse n'est pas encore saluée ou sanctionnée. Cela peut faire partie d'un contexte général sans plus.
Vous avez 3 solutions qu'il convient d'examiner une par une.
Tout d'abord si les heures supplémentaires ne sont pas payées, hé bien vous ne les faites pas. C'est simple, vous respectez les horaires et le temps de travail prévu.
Si l'employeur insiste, le code du travail précise que seules sont payées les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur, auquel cas il devra s'assurer que vous avez enregistré son ordre par tout moyen, donc essentiellement par écrit.
Vous le précisez dans un simple mail que vous aurez soin d'archiver.
Et archivez le maximum de documents, mails...
[citation]Aussi, j'ai peur pour mon intégrité physique car le PDG boit du vin et de l'alcool à outrance sur le lieu de travail jusqu'à être saoul.[/citation]
Allégation non fondée sans preuve, même si réelle.
[citation] me regarde longuement et fixement).[/citation]
C'est tout de même loin des agressions dont vous faites état, et qui vous autoriseraient à user de votre droit de retrait.
[citation]Ils me demandent aussi de mentir devant le client et leur affirmer ma motivation pour la mission alors que ce n'est pas le cas.[/citation]
En clair vous ne voulez rien faire qui ne vous intéresse pas. Il faut vous établir à votre compte, vous pourrez ainsi choisir.
Attention à ne pas déraper dans une conduite qui serait mal appréciée par un juge, un peu comme je le fais actuellement.
Vos possibilités actuelles:
* demander une rupture conventionnelle. C'est la solution idéale, mais encore faut-il l'accord de cet employeur.
* démissionner en titrant cette démission "prise d'acte", et en saisissant simultanément le conseil des prudhommes pour faire requalifier cette démission en licenciement sans cause réelle et sérieuse.
L CPH est censé se réunir directement au fond dans les 30 jours.
Il faut donc avoir des éléments probants relatifs aux manquements graves de cet employeur.
Inconvénient: Non éligible aux allocations de chômage en attendant la décision du CPH, puisque dans le cadre d'une démission.
* demander au CPH la résolution judiciaire du contrat de l'employeur avec le même argumentaire que précédemment.
Avantage: on reste salarié donc payé.
Inconvénient; l'ambiance devient encore plus pourrie.

Par **Babette12**, le **06/12/2015** à **12:28**

Bonjour Morobar.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Je vous remercie infiniment d'avoir pris le temps de répondre à ma question. C'est fort aimable.

Je reviens sur la question des horaires car l'employeur n'a pas mis en place un système de pointage. Je crains donc qu'en n'effectuant pas les heures supplémentaires qu'il me demande gratuitement, il puisse en profiter et me licencier pour faute grave (abandon de poste ? ou retards répétés ?).

A propos du fait que l'employeur est saoul sur le lieu de travail, j'ai entendu dire que l'inspection du travail pouvait faire quelque chose. Est-ce vrai ?

Aussi, je souhaiterais ajouter que je n'ai pas reçu d'ordre de mission de sa part pendant cette période d'intercontrat et que je me retrouve à effectuer ses courses à Leroymerlin, à sa demande, pour lui acheter des plantes pour sa décoration personnelle. Je rappelle que je suis cadre. Puis-je exiger un ordre de mission pendant cette phase d'intercontrat afin de ne pas être la femme à tout faire ?
En tout cas je suis tentée d'opter pour la troisième solution à savoir demander au CPH la résolution judiciaire du contrat de l'employeur. Cette solution prend-il du temps ? Combien environ ?

Vous remerciant encore pour vos réponses.

Par **ASKATASUN**, le **06/12/2015** à **13:11**

Bonjour,
[citation]Je reviens sur la question des horaires car l'employeur n'a pas mis en place un système de pointage. Je crains donc qu'en n'effectuant pas les heures supplémentaires qu'il me demande gratuitement, il puisse en profiter et me licencier pour faute grave (abandon de poste ? ou retards répétés ?)[/citation]
Lorsque les salariés sont soumis à des horaires individuels ou à des horaires collectifs différenciés au sein de la même unité de travail, l'employeur doit en principe enregistrer leur durée quotidienne et hebdomadaire de travail (Code du travail, article D. 3171-8).

Donc faites ce que beaucoup de salariés font en cas de carence de leur employeur. Enregistrez vous même vos horaires quotidiens dans un tableur, sur un cahier, etc....ça n'a pas de force probante mais comme votre employeur est en infraction à la loi, c'est mieux que rien.

[citation]A propos du fait que l'employeur est saoul sur le lieu de travail, j'ai entendu dire que l'inspection du travail pouvait faire quelque chose. Est-ce vrai ? [/citation] Mieux que t'entendre dire, soyez certaine que celui ou ceux que vous allez appeler vont intervenir.

A 18h00 ou 19h00 en semaine si vous arrivez à faire venir l'inspecteur du travail dans votre entreprise, chapeau bas. Par contre la Police Nationale, parce que vous êtes une femme et que vous craignez pour votre sécurité, ça me parait plus sur.

[citation]En tout cas je suis tentée d'opter pour la troisième solution à savoir demander au CPH la résolution judiciaire du contrat de l'employeur. Cette solution prend-il du temps ? Combien environ ? [/citation]

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Plusieurs mois au Conseil de PARIS compte tenu de son encombrement, quelques semaines dans un Conseil de province qui fonctionne normalement.

Par **morobar**, le **06/12/2015** à **17:42**

Hélas je ne partage pas l'avis de @askatasun sur la venue de qui que ce soit dans les locaux de l'entreprise.
Jamais un inspecteur du travail ne se déplacera sur le simple avis d'un individu saoul sur son lieu de travail.
Dans ma carrière j'ai été confronté des dizaines de fois au conducteur "atteint", des miens ou de correspondants, affrétés...
Jamais vu inspecteur du travail, de la CRAM, de la médecine du travail.
J'ai fait appel aux pompiers qui ont "constaté un état de "surexcitation" d'un individu, le reste étant couvert par le secret médical.
J'ai mis en place des procédures plus ou moins licites, consistant à faire appel à "XXX laboratoires" pour effectuer devant un représentant du personnel une prise de sang en vue de mesurer un degré d'alcoolémie, ainsi que les gamma GT.
Système en réalité inexploitable et même illégal, mais de nature à impressionner l'individu.
A la fin je finissais par convaincre 2 ou 3 gros bras d'expédier le lascar dehors.

Par **Babette12**, le **06/12/2015** à **19:14**

Merci beaucoup @ASKATASUN pour votre éclairante contribution.

Je vais appliquer votre conseil pour enregistrer mes horaires quotidiens sur mon Agenda.

Etant à PARIS, votre participation a permis aussi de me rendre compte que demander au CPH la résolution judiciaire du contrat de l'employeur ne conviendrait pas à ma situation compte tenu du temps d'attente.
En effet, je ne me vois pas rester dans cette SSII plus de 6 semaines, au risque d'y laisser des plumes.
Je vais donc tenter la première solution proposée par @Morobar, à savoir la rupture conventionnelle.

J'aurais bien souhaité aussi avoir votre avis et/ou celui de @Morobar sur le fait demander un ordre de mission pendant cette phase d'intercontrat où les tâches que j'aurais à effectuer au siège y seront précisées. Car, en tant que cadre, je n'ai pas envie de faire la bonne de service.

A propos de la venue d'une autorité dans les locaux de l'entreprise, @Morobar n'a pas l'air d'être de cet avis. Par ailleurs, si je sens un danger imminent, dois-je me laisser faire ou serait-ce indiqué d'alerter la police ? Excusez-moi d'insister mais il me fait vraiment peur. Il boit à devenir saoul et rouge. Et il me semble que c'est interdit d'être saoul sur le lieu de travail.

Encore merci infiniment à vous deux pour ces utiles contributions.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **morobar**, le **07/12/2015** à **10:28**

Bonjour @babette12,
[citation]le fait demander un ordre de mission pendant cette phase d'intercontrat où les tâches que j'aurais à effectuer au siège y seront précisées. Car, en tant que cadre, je n'ai pas envie de faire la bonne de service.
[/citation]
Là encore vous faites une confusion. Vous êtes payée pour un temps de travail, et non pour une liste de tâches de laquelle on ne peut pas s'écarter.
Bien sur pour un cadre il n'est pas question de faire le ménage, sauf circonstances exceptionnelles (nettoyage après sinistre par exemple.)
[citation]si je sens un danger imminent, dois-je me laisser faire ou serait-ce indiqué d'alerter la police ?[/citation]
Vous quittez les lieux et vous rendez au commissariat le plus proche y exposer la situation.
[citation]Et il me semble que c'est interdit d'être saoul sur le lieu de travail.
[/citation]
C'est votre parole et uniquement votre parole, car je n'ai pas l'impression que vos collègues lèveront le petit doigt pour confirmer vos propos.

Par **Babette12**, le **07/12/2015** à **20:44**

Encore merci Morobar pour votre réponse.

Aujourd'hui, l'employeur m'a dit qu'il a le droit de me faire faire le ménage et de m'envoyer lui faire ses courses personnelles. Que faire dans ce cas ?
Et même si je suis payée pour un temps de travail, cela justifie-t-il de me demander des taches en inadéquation à mon champ de compétences ? une fonctionnelle à qui il demande des taches en programmation et configuration serveur ou sinon c'est faire le ménage ?

Il me dit aussi que je n'ai pas droit à une pause le matin ni l'après-midi. Or à ce que je sache,pour tout travail effectué devant un écran, une pause de 10mn est obligatoire et prévue dans le code du travail. De plus, ces 10mn de pause sont incluses dans le temps de travail et donc payées. Qu'en pensez-vous ?

Merci pour tout.

Par **morobar**, le **08/12/2015** à **10:17**

Bonjour @babette,
[citation] Que faire dans ce cas [/citation]
Vous refusez tout simplement et l'invitez à prendre une sanction que vous vous ferez un plaisir de faire annuler devant le CPH moyennant, en sus, des dommages et intérêts.
Cela corse l'ambiance, mais trop c'est trop.
[citation]une fonctionnelle à qui il demande des taches en programmation et configuration serveur ou sinon c'est faire le ménage ?

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

[/citation]
C'est du cas par cas. Attention donc à ne pas confondre le champ de vos compétences/aptitudes avec le champ des tâches qui peuvent vous être confiées.
[citation]une pause de 10mn est obligatoire et prévue dans le code du travail. [/citation]
Obligatoire oui, mais normée dans le code du travail à 10 minutes non.
En outre rien n'indique, dans le code, que ce temps doit être payé.
Reste les dispositions de la convention collective qui peuvent intégrer des articles en ce sens.

Par **Babette12**, le **08/12/2015** à **22:19**

Bonjour @Morobar,

Tout d'abord, je tiens à vous témoigner toute ma gratitude pour votre aide inestimable.

Vos conseils m'aident beaucoup à prendre du recul et m'ont aussi donné le courage d'exprimer mon refus, par mail, de ne pas faire les heures supplémentaires que me demande l'employeur tout en refusant de consigner sa demande par écrit.
J'ai aussi pu trouver le courage de refuser de lui faire ses achats de plantes vertes décoratives et les taches de programmation et de configuration serveur qu'il me demandait.
(Je ne pense pas faire de confusion à ce propos car j'ai un diplome de pure fonctionnelle sans aucune compétence dans la technique. Je suis donc dans l'incapacité intellectuelle de faire de la programmation et de la configuration serveur de toute façon. Or, il me semble que l'employeur n'a pas le droit de demander des taches au dessus des capacités du salarié ?).
Résultat :
Il m'a adressé par mail et lettre recommandé avec AR un avertissement disant qu'il prend note de mon refus d'obtempérer à ses instructions.
Puis, il a ajouté des accusations mensongères me reprochant de vaquer ostensiblement à des occupations personnelles.
Ce qui n'est pas vrai du tout. Mais comment le prouver ? Ou plutôt puis-je lui demander de le prouver ? Ou lui demander de mettre en place un système de videosurveillance dans l'open space pour constituer des preuves ?
Par ailleurs, nous travaillons dans un open space et il me fait ses demandes déplacées devant tout le monde verbalement. Demandes auxquelles, j'oppose un refus laconique et poli.
Mais il me reproche dans sa lettre d'avertissement d'avoir contesté ouvertement ses ordres devant les collègues.

Tout ceci soulève en moi les questions suivantes :
Puis-je avec cet avertissement et les preuves prouvant que je n'ai pas de compétences en programmation demander son annulation en référé devant le CPH ?
Je n'ai pas de trace écrite de sa demande de faire le ménage et acheter des plantes vertes.
Mais je l'ai enregistré, à son insu, sur un dictaphone. Est-ce aussi un élément de preuve ?

Encore merci pour votre aide précieuse.

Par **morobar**, le **09/12/2015** à **18:07**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,
Compte tenu de la longueur de votre exposé, je suis dans l'obligation de procéder à du découpage.
[citation] Or, il me semble que l'employeur n'a pas le droit de demander des taches au dessus des capacités du salarié ?). [/citation]
Plutôt en dehors manifeste du champ de compétences du salarié.
[citation]Ce qui n'est pas vrai du tout. Mais comment le prouver ? Ou plutôt puis-je lui demander de le prouver ? [/citation]
C'est à lui de le prouver.
Vous ne risquez pas grand chose à lui adresser une belle lettre recommandée en lui demandant de mettre fin à ce harcèlement permanant, aussi bien sexuel que moral, sous menace de déposer une plainte en bonne et due forme.
[citation]Ou lui demander de mettre en place un système de videosurveillance dans l'open space pour constituer des preuves ? [/citation]
La mise en place d'un tel système est une prérogative de l'employeur, et au demeurant est compliquée (CNIL, représentants du personnel, justification...).
Inutile de vous embarquer dans une telle exigence.
[citation]demander son annulation en référé devant le CPH ? [/citation]
Le juge du référé est le "juge de l'évidence". Il ne sera pas compétent pour une question relative au fond.
Surtout que j'ai cru comprendre que l'avertissement reste vague. Il vaut mieux le contester en demandant que soient explicités les motifs exacts et l'insubordination dont il est question.
[citation] Mais je l'ai enregistré, à son insu, sur un dictaphone. Est-ce aussi un élément de preuve ?
[/citation]
Pas devant les prudhommes, car l'enregistrement sera qualifié de déloyal (sans son accord).
Mais devant un tribunal pénal, en l'espèce suite à une plainte pour harcèlement, cet enregistrement sera pris en compte.

Par **Babette12**, le **10/12/2015** à **22:00**

Merci beaucoup @Morobar et je vous prie de m'excuser de vous répondre aussi tardivement.
Mais je n'étais vraiment pas bien hier, des maux de tête à cause de toute la pression qu'il me met jour après jour.
Il m'a annoncé hier que les RH, commerciaux et la Direction générale sont prêts à témoigner en sa faveur et à sa demande, tout ce qu'il voudra.

Pourrais-je demander au CPH de refuser le témoignage de ces gens qui sont juges et partis dans cette affaire (en pointant du doigt le conflit d'intérêt qui a pour cause le lien de subordination entre l'employeur et eux) ?

Merci d'avance pour votre réponse qui est toujours bienvenue.

Par **morobar**, le **11/12/2015** à **09:52**

Bonjour,

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Les attestations établies au titre de l'article 202 du code de procédure civile font état de l'éventuel lien de subordination.
Le CPH a l'habitude de ces attestations considérées au départ comme de complaisance mais qu'on ne peut écarter de prime abord.
Par ailleurs la simple menace de dénoncer sur le plan pénal les rédacteurs de ces attestations (code pénal L226-10) suffit souvent à calmer les ardeurs.

Par **Babette12**, le **12/12/2015** à **10:01**

Bonjour @Morobar et merci pour votre réponse qui me rassure.

Je vais préparer les lettres conseillées pour les adresser à l'employeur, pendant ce week-end.
Je compte aussi rassembler les preuves à ma disposition pour contester l'avertissement en référé au CPH.

Je vous tiendrais informé dans la semaine, dès qu'il y a du nouveau.

Encore merci pour tout ce que vous faîtes si bien.

Par **ASKATASUN**, le **12/12/2015** à **10:55**

Bonjour,
[citation]Je compte aussi rassembler les preuves à ma disposition pour contester l'avertissement en référé au CPH. [/citation]
La contestation de votre avertissement relève bien du CPH mais pas de la section de référé.
Le juge de référé a des prérogatives réduites, il est compétent pour faire cesser un trouble évident (à l'ordre social public pour le CPH).
La section compétente est donc dans votre cas l'encadrement puisque vous êtes cadre.

Par **Babette12**, le **12/12/2015** à **12:45**

Bonjour @ASKATASUN,

Contente de vous relire et merci pour cette précision.

Je vais alors introduire la contestation de l'avertissement auprès de la section encadrement du CPH de Paris.
Cela risque de prendre des années :(

J'ai aussi pour idée de dénoncer plusieurs manquements de l'employeur (horaires, conditions de travail, mission sans fiche de poste, etc.) en référé au CPH puis de lui envoyer une prise d'acte un mois plus tard.
En espèrant que cela aiderait à la requalification de la prise d'acte en licenciement sans

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

cause réelle et sérieuse ?

Merci pour vos lumières.

Par **morobar**, le **12/12/2015** à **15:25**

hello @BABETTE12?
Il vient de vous être signalé la non compétence de la formation en référé du CPH.
Partez du principe que celui-ci est le "juge de l'évidence", c'est à dire qu'il ne peut que constater un manquement sans juger le fond.
Exemple: pas de fiche de paie ou paie de paiement.
Si vous voulez prendre acte, voici comment faire:
* écrire une démission titrée : prise d'acte
* à la fin de la lettre rappeler que cette prise d'acte implique l'absence de préavis quant à ses effets et oblige l'employeur à la délivrance immédiate de la documentation constatant la fin des relations contractuelles, attestation Pole-emploi, certificat de travail...
* saisir simultanément le conseil des prudhommes, lequel doit se réunir dans les 30 jours de la saisine.

Par **Babette12**, le **18/12/2015** à **22:20**

Bonjour chers tous et merci pour ces précieux conseils.

J'ai appliqué vos conseils notamment en adressant une contestation de l'avertissement à l'employeur en lettre recommandé avec avis de réception.
Résultat :
Il m'a informé oralement de ma mise à pied à titre conservatoire en vue d'un licenciement, le lendemain de la réception de ma lettre.

Il m'a donc demandé de rentrer chez moi et d'attendre sa lettre en recommandé.

Vos conseils seront les bienvenus pour me préparer à ce qui va suivre...

Encore merci pour tout.

Par **morobar**, le **19/12/2015** à **09:34**

Bonjour,
Finalement il est heureux que cet employeur ait notifié un avertissement.
Selon le principe de l'unicité de la sanction, il ne peut plus sanctionner pour les mêmes agissements.
Il est décidé à vous licencier, il n'est pas possible de s'y opposer.
Mais il est possible par contre d'exposer un préjudice compte tenu de son comportement et d'obtenir ainsi des D.I. devant le CPH.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **ASKATASUN**, le **19/12/2015** à **11:51**

Bonjour,
[citation]Vos conseils seront les bienvenus pour me préparer à ce qui va suivre... [/citation]
Laissez faire et voir comment votre employeur s'y prend.
En vous mettant à pied à titre conservatoire, il s'est placé sur le terrain de la sanction disciplinaire.
C'est une procédure souvent mal maîtrisée par les entreprises.
Si il ne a vous pas remis sur votre lieu de travail devant un autre salarié votre courrier de mise à pied et ne vous l'a pas envoyé par RAR posté le même jour, ça démarre pas bien pour lui.
Donc si aujourd'hui vous n'avez pas cette mise à pied en RAR, lundi il vous faut être à votre poste de travail.
Ce jour là si il ne vous laisse pas accéder à l'entreprise, direction le poste de police pour une main courante qui justifiera votre absence.

Par **morobar**, le **19/12/2015** à **14:33**

Je suis toujours un peu étonné par ce genre de conseil, en l'espèce la main courante.
Dans une affaire sans volet pénal, l'action consistant à une déclaration unilatérale qui ne prouve rien d'autre que la présence de son émetteur au poste de police le jour et l'heure dite offre à mes yeux peu d'intérêt.
Mieux vaut la LR/AR avec l'heure exacte à la minute près et la désignation exacte voire avec description de son vêtement de la personne qui a refoulé le salarié me parait préférable.

Par **Babette12**, le **19/12/2015** à **14:57**

Merci infiniment pour votre soutien.
En fait le jour même où l'employeur m'avait refusé oralement l'accès à mon poste de travail, je me suis rendu directement après, à l'inspection du travail signaler les faits. L'inspecteur m'a alors donné une lettre type à envoyer en recommandé à l'employeur. Le contenu de cette lettre était, en substance, l'exposé du refus de l'employeur de me laisser accéder à mon poste et lui signifier que je ne suis ni absente ni démissionnaire et qu'une copie de la lettre a aussi été adressée à l'inspection du travail compétente.
Après connaissant la fourberie de l'employeur, il est capable de m'envoyer, après réception de la lettre type de l'inspection du travail, une lettre disant que j'ai refusé de signer une décharge de la mise à pied.
Bref et avec tout ça, je me sens retomber dans la dépression nerveuse... Je vais essayer de voir un médecin pour voir s'il est possible de me mettre en arrêt de travail car je n'ai plus la force de retourner à mon lieu de travail.
Qu'en pensez-vous ?

Par **morobar**, le **19/12/2015** à **18:46**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonsoir,
[citation]il est capable de m'envoyer, après réception de la lettre type de l'inspection du travail, une lettre disant que j'ai refusé de signer une décharge de la mise à pied. [/citation]
C'est votre droit le plus strict et ce n'est pas une faute. Il dispose d'un service de courrier s'il veut adresser une notification, voire d'un huissier de justice.
Dans l'idéal, il faudrait, peut-être avec l'aide de votre médecin traitant, consulter un psychiatre qui accepterait de délivrer un arrêt de travail en accident, ou au moins de délivrer une attestation en ce sens, reliant l'arrêt dépressif au travail, de sorte de revendiquer auprès de la CPAM la requalification de l'arrêt maladie.
Envisager aussi une visite devant le médecin du travail pour se voir délivrer:
* un avis d'inaptitude temporaire
* une recommandation sous enveloppe fermée destinée au médecin traitant..
Bref monter un dossier de nature à emporter la conviction ultérieure d'un tribunal (le CPH) et ainsi faire prospérer votre action devant lui.

Par **Babette12**, le **19/12/2015** à **22:54**

Bonsoir @Morobar, je vous suis très reconnaissante pour votre réactivité. C'est très appréciable.

ça me rassure de savoir que quoiqu'il dise sur la mise à pied annoncée oralement, je serai quand même dans mon droit.

Comme mon médecin traitant ne travaille pas aujourd'hui, j'ai vu, à la place un médecin généraliste dans une maison médicale de garde.

Après lui avoir exposé ce que je vis au travail avec quelques documents à l'appui, il m'a mis un "arrêt de travail pour épuisement moral dans contexte burn out pro + harcèlement moral" pour deux semaines et m'a prescrit du Lexomil.
Elle m'a aussi laissé son mail perso afin de la contacter en cas de besoin et m'a conseillé de ne pas hésiter à aller voir mon médecin traitant si mon état nécessite la prolongation de l'arrêt.

Donc, je vais suivre votre conseil @Morobar en m'aidant de mon médecin traitant pour consulter un psy qui accepterait de délivrer la prolongation de mon arrêt de travail en accident de travail, si possible.

Il paraît aussi que si mon arrêt dure plus de 21 jours, une visite devant le médecin du travail serait même obligatoire. Si c'est vrai, je pourrais recevoir un avis d'inaptitude temporaire + la recommandation..

Aussi, est-il possible pour l'employeur de me convoquer en entretien préalable ou me licencier pendant toute la période de l'arrêt maladie ?
Je n'ai vraiment plus la force de retourner au siège..

Merci d'avance pour tout l'éclairage apporté..

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Par **morobar**, le **20/12/2015** à **08:58**

Bonjour,
L'employeur peut organiser le licenciement durant un arrêt maladie en respectant la procédure, à savoir, pour ce qui est de la convocation à l'entretien, le respect des heures de sorties autorisées, en incluant le temps de transport, si l'arrêt de travail comporte des sorties autorisées.
Vous devez l'aviser officiellement de vos démarches en vue de faire requalifier l'arrêt en accident du travail de sorte qu'un licenciement "classique" serait frappé de nullité pour défaut de procédure, puisqu'il est impossible de licencier un salarié en arrêt accident du travail.
Enfin vous n'avez pas besoin d'attendre 21 jours (30 en fait) pour demander l'avis du MDT.

Par **Babette12**, le **20/12/2015** à **14:04**

Bonjour @Morobar et encore mercipour ces précieuses informations.

Je vais suivre vos conseils à la lettre et contacter, dés lundi, le Médecin du Travail en vue d'obtenir un avis d'inaptitude temporaire.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés