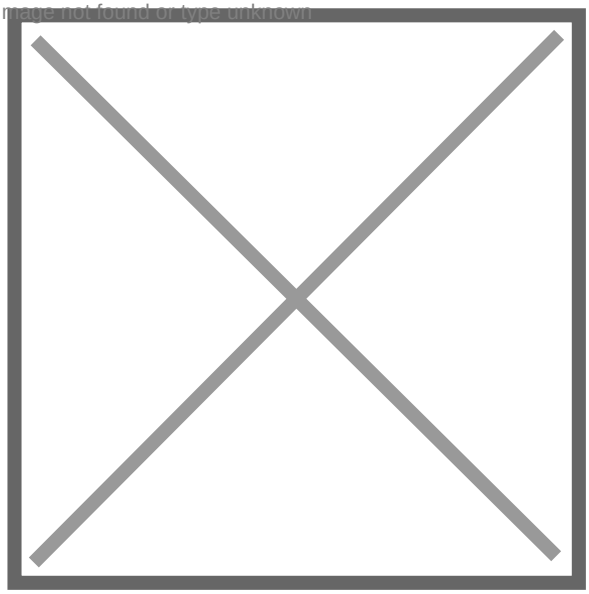
Image not found or type unknown



Accord de l'employeur pour intervention urgent?

Par **flyingdutch**, le **01/09/2013** à **23:01**

Voilà mon cas: Je suis en CDI dans un entreprise depuis 4 ans. Depuis plus d'un mois j'ai eu des maux de tete TRES fort et TRES violent TOUS les jours. Mais à cause de mes occupations professionnelles j'ai repoussé et repoussé un rdv avec mon docteur. Après 4 semaines, j'ai pris rdv avec mon docteur, qui m'a dit et prescrit d'urgence , le lendemain , un scanner du cerveau. Le jour meme, 3 heures plus tard, j'ai informé mon responsable (le chef d'entreprise) que je serai absent le lendemain pour un scanner . Il m'a répondu par écrit qu'il n'était pas d'accord et si je m'absentais, et à cause de ça il y aura des malfonctionnements dans l'entreprise ça sera retenu comme une faute grave (=licenciement).
Évidemment , j'y suis allé à mon rdv. Et il n'y a pas eu des problèmes dans l'entreprise à cause de mon absence. Mais mon employeur m'a dit après: "la prochaine fois, si t'es chez le docteur et il te propose un intervention URGENTE, tu m'appelle et je te dirai , selon les activités de l'entreprise, si je te l'accorde ou non".

Pour moi, ceci me semble totalement absurde et illégal. Alors voici mes questions :

1. Que pensez vous d'un patron qui réagit comme ça? Compréhensible? ridicule? Abject? punissable?
2. Est ce que un patron peut exiger de ses employées de mettre la priorité du travail au dessus d'un intervention médical URGENTE (scanner, opération etc.), avec en sanction une faute grave, voire licenciement?
3. Si ceci est illégal (et personnellement ce pense que ça l'est), quelles sont mes recours et quelles sanctions encours, éventuellement, mon employeur?
4. Si je veux éviter ce genre de situation dans le futur, ou mon employeur me demande son

accord, concernant un intervention pour une opération , scanner, intervention **URGENTE**, et il n'est pas d'accord à cause d'une tache XY à effectuer à l'entreprise, qu'est ce que je dois faire? ??

je vous remercie d'avance pour vos réponses.

[s][/s]

Par **Lag0**, le **02/09/2013** à **08:17**

Bonjour,
L'employeur ne peut rien vous dire si vous avez un arrêt de travail en bonne et due forme.
Dans les autres cas, vous seriez en absence, plus ou moins justifiée...

Par **aliren27**, le **02/09/2013** à **08:47**

Bonjour,

[citation]1. Que pensez vous d'un patron qui réagit comme ça? Compréhensible? ridicule? Abject? punissable? [/citation]

compréhensible, pas ridicule, pas abject et certainement pas au regard de la loi punissable..... Je dirai pas sympa mais l'être n'est pas une obligation pour un employeur.

[citation]2. Est ce que un patron peut exiger de ses employées de mettre la priorité du travail au dessus d'un intervention médical URGENTE (scanner, opération etc.), avec en sanction une faute grave, voire licenciement? [/citation]
je vous rappelle que c'est VOUS qui avez créer cette situation d'urgence..... en n'allant pas voir votre médecin au début des symptomes ce qui vous aurai permis de prendre RV pour un scanner après vos horaires de travail..... et de ne pas etre dans l'urgence....
[citation]3. Si ceci est illégal (et personnellement ce pense que ça l'est), quelles sont mes recours et quelles sanctions encours, éventuellement, mon employeur? [/citation]
aucune
[citation]4. Si je veux éviter ce genre de situation dans le futur, ou mon employeur me demande son accord, concernant un intervention pour une opération , scanner, intervention URGENTE, et il n'est pas d'accord à cause d'une tache XY à effectuer à l'entreprise, qu'est ce que je dois faire? ??[/citation]

si demain vous devez vous faire opérer en urgence, vous serez hospitalisé, et dans ce cas, vous préviendrez votre employeur (vous ou un proche) et vous lui ferez parvenir ou déposer un bulletin de situation et vous serez en règle.

Je vous rappelle :

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

1 - *Toute absence du salarié de son poste de travail est considérée comme une suspension de son contrat de travail. Les absences les plus fréquentes sont relatives à la maladie, dont la justification tardive peut entraîner le licenciement du salarié en vertu de l'article 39 du code du travail.*
avez vous fourni un certificat médical ou un arrêt de travail justifiant officiellement votre absence ?

2 - si tous les salariés s'absentent pour raison médicale ou passer des examens médicaux durant les heures de travail cela serait préjudiciable pour l'entreprise non ?

alors prévoyez vos RV sur vos jours de congés, après vos horaires de travail ou suffisamment a l'avance pour que votre employeur puisse se "retourner"....et tout ira bien.

Cordialement

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés