



Salarié protégé: Inaptitude médicale suite à harcèlement/discrimination et licenciement

Par **Célesto**, le **27/07/2019** à **23:11**

Bonsoir,

Merci à toutes et à tous de bien vouloir prendre le temps de me lire, en espérant recevoir vos éclairages et vos conseils pour cette nouvelle situation peu confortable...

Membre du CSE, classé inapte à mon poste et à tous les postes de l'entreprise suite à relations conflictuelles avec l'employeur depuis ma demande de mise en place d'élections dans l'entreprise me positionnant comme candidat à celles-ci, puis élu représentant du personnel, l'employeur n'a cessé une espèce de pression psychologique de type harcèlement et discrimination (refus congés à plusieurs reprises, modification clauses essentielles contrat de travail sans mon accord ni celui de l'inspection du travail, tenu des propos diffamatoires à mon encontre, a dressé les salariés contre moi, etc etc...).

J'ai fini par craquer littéralement, ce pourquoi mon médecin traitant mettait en place un traitement thérapeutique (antidépresseurs + anxiolytique) et faisait un premier arrêt avec pour motifs médicaux: troubles anxio dépressifs réactionnels + épuisement professionnel,

Prochainement reçu par inspection du travail pour enquête contradictoire.

Quelles seront mes possibilités et celles de l'inspectrice svp ?

Comment démontrer clairement le lien entre l'inaptitude médicale et le comportement discriminatoire de l'employeur suite à mon mandat ?

Est-il possible que celle-ci s'oppose au licenciement en ne donnant pas son autorisation ?

NB: dans la petite ville où j'habite, il est difficile d'entrer en contact avec mon syndicat en cette période estivale = fermé pour congés...

Merci à vous pour votre aide et vos conseils.
Bien cordialement,
Célesto

Par **morobar**, le **28/07/2019** à **10:37**

Bonjour,

[quote]
modification clauses essentielles contrat de travail sans mon accord ni celui de l'inspection du travail

[/quote]
Ce n'est pas du ressort de l'inspecteur du travail, exclusivement du conseil des prudhommes.

L'inspection du travail va procéder à un enquête puisque sembler-il une procédure de licenciement est mise en oeuvre.

[quote]
Comment démontrer clairement le lien entre l'inaptitude médicale et le comportement discriminatoire de l'employeur suite à mon mandat ?

[/quote]
Vous accusez, vous démontrez. Mais votre médecin traitant, l'enquête et le médecin du travail peuvent vous aider.

[quote]
Est-il possible que celle-ci s'oppose au licenciement en ne donnant pas son autorisation ?

[/quote]
Oui l'inspecteur du travail peut s'opposer au licenciement, voire même dresser un procès-verbal qui sera transmis au procureur de la république.

L'employeur devra alors contester la décision de l'inspecteur.

De même l'inspecteur peut autoriser le licenciement, et cela sera à vous de contester la décision.

Par **Célesto**, le **28/07/2019** à **13:08**

Bonjour MOROBAR,

Merci de vos réponses.

Si l'inspectrice validait le traitement discriminatoire face aux nombreux événements depuis ma demande de mise en place élections professionnelles et mon mandat, quel impact cela aurait-il pour la suite svp ?

Certains me disent que l'inspectrice ne pourra s'opposer à la décision du médecin du travail puisque celui-ci a dressé un avis d'inaptitude médicale **à mon poste et tous les postes de l'entreprise** mais seulement constater le lien entre inaptitude et traitement discriminatoire.

Que pensez-vous s'il vous plait de cela précisément ?

Merci de prendre le temps de me lire et de bien vouloir répondre.

Cordialement à vous,

Célesto

Par **morobar**, le **28/07/2019** à **15:50**

L'inspecteur du travail peut s'adresser au médecin chef de l'inspection du travail, de même que l'employeur ou vous si vous n'êtes pas d'accord.

ici pour son action.

<https://infos.emploipublic.fr/article/medecin-inspecteur-regional-du-travail-fiche-metier-eea-6377>

Par **Célesto**, le **28/07/2019** à **16:50**

Merci MOROBAR de cette nouvelle réponse et de ce lien intéressant.

Une question s'il vous plait, quel est le rôle précisément de cette enquête contradictoire ?

L'inspecteur du travail peut-il dresser un PV ou autre, pour inaptitude en lien avec traitement discriminatoire ou pas svp ?

Merci. Bon après-midi.

Cordialement,

Célesto

Par **morobar**, le **29/07/2019** à **09:47**

L'inspecteur du travail n'est pas qualifié pour prononcer une inaptitude médicale.

Il constate des faits qui, s'ils relèvent du harcèlement à son avis, sont portés à la connaissance du procureur de la république, puisqu'on est dans le domaine pénal.

Par **Célesto**, le **29/07/2019** à **15:39**

Bonjour MOROBAR,

Merci de votre nouvelle réponse.

Ma question n'était pas de savoir si l'inspecteur pouvait dresser un PV pour inaptitude mais, suite à mes arguments qui seront exposés durant cette enquête contradictoire concernant le lien direct entre cette inaptitude et les événements + traitement discriminatoire, m'ayant poussé à arrêts de travail pour épuisement professionnel et état anxio dépressif réactionnel.

L'inspecteur pourrait-il donc le relever ou valider par PV ou autre document administratif, que l'inaptitude n'est pas étrangère à ce traitement discriminatoire ?

Merci de votre aide et de vos conseils.

Cordialement,

Célesto

Par **morobar**, le **29/07/2019** à **17:03**

Les connaissances médicales de l'inspecteur du travail valent les miennes et les vôtres, mais pas plus.

Il constatera le cas échéant une situation de harcèlement, établira un PV dont vous pourrez

exposer l'existence devant le CPH.

Mais l'inspecteur ne dira/écriera jamais que l'inaptitude constatée médicalement est corréllée à du harcèlement dont vous auriez été la victime.

Je relis le début de votre exposé et le harcèlement allégué n'est pour le moment pas mis en évidence.

Vous prétendez qu'il s'agit de manoeuvres de l'employeur, mais celui-ci rétorquera que votre état dépressif est liée à des problèmes privés de sorte que le moindre fait divers en entreprise prend des proportions considérables.

Vous auriez du revendiquer auprès de l'employeur être la victime de harcèlement en entreprise causée par son comportement à votre égard.

Ne reset à espérer que l'enquête de l'inspecteur.

Par **Célesto**, le **29/07/2019** à **20:40**

Bonsoir MOROBAR,

Merci de votre nouvelle réponse.

L'employeur pourra dire ce qu'il voudra quant-à ces épisodes anxio-dépressifs réactionnels... Puisque les motifs médicaux évoqué par médecin traitant sont aussi "épuisement professionnel" et relatés dans les notes de mon dossier médical par le Médecin du Travail.

Si nécessaire, je demanderai une attestation de mon médecin traitant sur le réel fond des arrêts de travail.

Concernnant le traitement discriminatoire non mis en évidence, je vous cite ci-après, quelques évènements subit depuis ma demande de mise en place élections professionnelles à l'employeur, de ma candidature à celles-ci et de mon mandat d' élu

Traitements différents aux autres salariés, refus congés payés à plusieurs reprises, exclu d'un plan de formation dont d'autres salariés ont bénéficiés, propos diffamatoires portant atteinte à mon intégrité au sein de l'entreprise durant processus électoral, demande de l'employeur à d'autres salariés de représenter le personnel par candidature pour me faire barrage et tenant de nouveaux propos diffamatoires à mon encontre, modification PV élections inversant les rôles des élus pourtant contraires aux listes présentées par syndicat, élections professionnelles portées à deux reprises devant Tribunal d'Instance car irrégularités, dont une fois annulées par ordonnance de celui-ci, licenciement qualifié de nul par conseil de prudhommes + réintégration, ect.. ect... ect... Je pourrai enplacer 2 ou 3 encore... Dont nombreux attestés à l'écrit par salarié(e)s..

Avant demande mise en place élections professionnelles après avoir soulevé quelques non respect du code du travail à l'employeur, de ma candidature à celles-ci et de mon mandat,

rien de tout cela et tout allez donc pour le mieux !

Qu'en pensez-vous s'il vous plait ?

Avec ces nouveaux éléments, peut-être de nouveaux conseils et recommandations concernant l'enquête contradictoire s'il vous plait ?

Merci de votre aide et de vos conseils.

Bien cordialement,

Célesto

Par **morobar**, le **30/07/2019** à **09:42**

Il est difficile de tromper l'inspecteur du travail sur les conditions faites au salarié.

Par contre il ne peut pas s'opposer à un avis d'inaptitude à tous les postes de travail.

Je veux bien vous croire lorsque vous énumérez les attaques de l'employeur.

A l'heure actuelle vous restez en attente de la décision de cet inspecteur du travail quant à l'autorisation de licenciement.

La conduite à tenir ultérieurement va dépendre de cette décision.

Par **Célesto**, le **30/07/2019** à **14:29**

Bonjour MOROBAR,

Merci de votre nouvelle réponse.

Je vous précise que les éléments cités dans mon précédent message sont attestés à l'écrit par différents salariés concernant certains évènements relevant de ce traitement discriminatoire, quant-aux autres (propos diffamatoires, refus congés et autres..) emails échangés et preuves à l'appui bien entendu et heureusement, que je présenterai lors de cette enquête contradictoire pour appuyer et démontrer le lien entre l'inaptitude et tous ces évènements et traitement discriminatoire qui ont engendrés un état d'épuisement professionnel et m'ont cloués en dépression nerveuse durant presque 1 an et ce, depuis ma demande de mise en place des élections professionnelles, de ma candidature à celles-ci et de mon mandat...

Comme écrit plus haut, avant tout ça, aucun problème jusqu'à ce que je commence à soulever certains problèmes dans cette entreprise, quelques mois avant élections pros...

Donc au final, un lien réel entre ce licenciement et mon mandat de membre CSE.

En espérant que l'Inspecteur puisse le consigner ou ajouter des notes (voir dresser un nouveau PV ? Qu'en pensez-vous ?) à sa décision finale même si il ne peut s'opposer à l'autorisation de licenciement puisque déclaré inapte à mon poste et tous les postes de l'entreprise par le Médecin du Travail qui a également consigné dans ses notes annexées à mon dossier médicale, entre autres, une partie de ces événements en lien avec relations conflictuelles avec l'employeur... Que je présenterai également à l'Inspecteur (dossier médical Médecine du Travail);

Pouvez-vous me dire s'il vous plait si il me serait possible de demander lors de cette enquête contradictoire, à être de nouveau entendu mais cette fois-ci en présence de l'employeur ?

Si vous aviez de dernières recommandations et conseils s'il vous plait, je suis preneur. Merci très sincèrement de ceux-là et de votre aide.

Cordialement à vous MOROBAR,

Célesto

Par morobar, le 31/07/2019 à 08:42

Vous ne pouvez pas exiger de confrontation, vous ne menez pas les débats et rien ne peut contraindre l'employeur à se prêter à cette situation.

Par la suite vous pourrez agir selon 2 angles:

* l'angle civil devant le CPH sans limites du préjudice indemnisable puisque les limites approuvées récemment ne concernent pas les licenciements en situation de harcèlement.

* l'angle pénal sans limites quant aux D.I. demandées.

D'ors et déjà vous devriez confier vos intérêts à un avocat spécialisé en droit du travail.