



Nos droit par rapport à une rupture de cdd

Par **Filippini Magali**, le **02/11/2016** à **16:48**

Bonjour

Mon époux est reconnu travailleur handicapé auprès de l'Agefip

Il est employé en cdd à mi temps le mardi mercredi et le vendredi après midi soit 17H 30 et de temps en temps sur avenant il passe à 34 heure pour une période donnée

mardi dernier son directeur la informé que cela serait le cas jusqu'à 26 décembre

L'avenant n'étant pas arrivé de la centrale il n'a toujours pas était signé

Jeudi soir mon mari a un crise de confro-cassiliose la maladie pour laquelle il est reconnu travailleur handicapé le lendemain il a informé son directeur qu'il ne pouvait se présenté à son poste n'y ce jour ni le lendemain mais que sauf complication il serait à son poste la semaine suivante

On asseyez de joindre notre médecin pour un arret de travail mais ni lui ni son remplantent était présent on a pris d'autre contact avec d'autre médecin mais on a pas obtenue de réponse pour un rdv

Le lundi (jour de conge hebdomadaire) son directeur la appelés en disant qu'il n'avait plus confiance et que du coup il se posait la question sur son passage à 34 heure

Mon époux c'est rendu sur son lieux travail et à informer qu'il n'arrive pas avoir un rdv chez un médecin sur ce son directeur lui a dit que pour le moment il n'avait vraiment plus confiance et que la punition serait que mon époux rester à mi temps et qu'il allait embauché une tiers personnes pour faire le complement

Hier c'était le 1er novembre toujours pas de médecin donc pas d'arrêt

Mon époux n'en a pas dormis de la nuit depuis lundi du coup ce matin j'ai pris un ancien en arrêt de travaille non utilisé et j'ai changé la date (on ne penser pas l'envoyer à la seccu)

Son directeur s'en est aperçus et du coup veut renvoyer mon peux pour faute grave

Si nous avons fait cela c'est parce qu'on c'est sentie dos au mur que pouvons nous faire quel sont les droit de mon époux

Aidez nous

Merci

Par **P.M.**, le **02/11/2016** à **18:34**

Bonjour,

De toute façon maintenant la faute est commise et s'il était convoqué à un entretien préalable à sanction, je conseillerais au salarié de s'y faire assister de préférence par un Représentant du Personnel s'il y en a dans l'entreprise comme cette possibilité doit être rappelée dans la convocation...

En absence de service du genre SOS Médecin, le mieux dans une telle situation est de se

rendre aux urgences d'un hôpital ou d'une clinique mais certainement pas d'user d'un faux...