



# Licenciement pour cause réelle et sérieuse ! Votre avis !

Par **David62**, le **06/08/2013** à **15:30**

Bonjour tout le monde, je suis en procédure de licenciement pour cause réelle et sérieuse et j'ai entamé la période de préavis.

Je vous raconte l'histoire :

J'ai eu des gros de santé dans le passé qui ont fait que j'ai eu une longue période d'activité, après une greffe j'ai pu reprendre le travail dans un centre d'appel.

Ayant un organisme fragile lié au traitement immunosuppresseur, j'ai eu pas mal d'absence qui ont toutes été justifiées certaines en retard mais tout cela à cause mon état de santé. Suite à ses absences j'ai été convoqué une première fois à un entretien préalable où j'ai indiqué mes difficultés à assurer le poste 5 jours d'affiler, de ce fait visite médecine du travail pour aménagement d'horaire et MISE A PIED.

Je vais donc à la médecine du travail qui confirme et demande à mon employeur le passe en partiel (28hres) 2 jours de travail suivit d'une journée de repos systématiquement.

L'employeur l'aménagement d'horaire en place une quinzaine de jours après ma visite puis 1 mois après je retourne à la médecine du travail qui m'indique qu'elle ne peut obliger l'employeur à me laisser à 28 hres alors que la période avait été concluante. De même mon planning repassa à 35 hres de ce fait je debraye l'après midi même car j'étais dépité. Et dans un second mail que j'envoie à mon responsable j'indique la nature exacte du debrayage.

Suite à ça de nouveau convocation préalable pour debrayage abusif et 2 jours de mise à pied.

Quelques semaines plus tard et également quelques infections plus tard donc quelques absences je reçois à mon domicile un courrier m'indiquant que mon employeur n'avait pas reçu mes arrêts de travail. Je leur retourne donc un courrier indiquant que mes arrêts avaient bien été envoyés par la poste et je joins ce courrier la prolongation.

Nouvelle convocation préalable pour absence injustifiée hors j'ai bien indiqué que les justificatifs ont été envoyés et que mon médecin pourrait me procurer un duplicata. RESULTAT : 3 jours de mises à pied.

Puis pour finir, nouvelle convocation en joint pour plusieurs absences. Lors de l'entretien j'indique que mon responsable a été informé de la situation et j'indique également que tout est justifiable. Je m'engage d'ailleurs à fournir les justificatifs pour les jours suivants. La

responsable RH m'a donc accordé 3 jours, je lui ai en retour demandé les dates exactes qu'elles avait en sa possession, celle ci ma demandé de voir avec mon responsable chose que je fait. Mon responsable me retourne par mail certaines dates de ce fait à mon retour je fournis les justificatifs en ma possession en envoyant un mail expliquant la situation et en insistant sur le fait que j'aimais le travail que je faisais et que je fais d'ailleurs tres bien. Résultat licenciement pour cause reele avec les dates que je n'avais plus en ma possession, et qui ne figurait pas dans le mail.

Licenciemnt invoque le 28 juin entretien le 25 pour des fais du moi d'avril.

Je tient à préciser quand recevant la lettre de licenciement j'ai été voir mon médecin qui a verifié ma venu à son cabinet et fait des duplicata. Mais la responsable RH me les as refusé.

Travaillant dans un lieu de travail ou l'hygiène laisse à deplorer (pas de nettoyage des postes, pas de lingette à disposition, sol moquette aspire, toilette fissuré, essui bloqué, le meme pour tous ...)

(

Une attestation du medecin attestant de mon état de santé connu bien sur par l'employeur depuis mon entrée cependant celui n'a jamais pris l'initiative de faire le necessaire pour la reconnaissance comme travailleur handicapé. Des remontées syndicales ont été faites à plusieurs reprises à ce sujet des attestations des techniciens confirment le tout.

Mes questions sont les suivantes :

- Les justificatifs ont tous été ramenés sauf ceux refusé par les RH
- Les absences peuvent être lié à l'environnement du lieu de travail (rappel : centre d'appel 200 tech jours et par étage)
- Il y a actuellement depuis fin d'anée 2012 des periodes de dispo variant de 5 a 40 mn / jours malgré pres 20% d'absenteisme journalier suite à des absences ou des debrayages.

Ma question est simple au final, est que le motif de licenciement est valable.

A savoir cause réele et sérieuse, pour absence injustifiée du moi d'avril qui on nuit a la productivité de l'entreprise.

Merci de m'avoir lu et répondu

Par **P.M.**, le **06/08/2013** à **15:59**

Bonjour,

En tout cas il en serait de l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes mais connaissant les difficultés que l'on vous faisait concernant la réception des arrêts-maladie et des prolongation, la prudence aurait voulu que vous les transmettiez par unb moyen prouvable genre lettre recommandée avec AR...

Il est difficile de se prononcer sur le motif du licenciement puisque vous ne le mentionnez pas textuellement...

Par ailleurs, vous n'indiquez pas si à chaque érrêt-maladie vous avez eu la visite de reprise s'il avait duré au moins 21 jours avant juillet 2012 et 30 jours depuis...

En revanche, cela n'était sûrement pas la bonne solution de vous mettre en absence

injustifiée sans réelle explication ou usage d'un droit de retrait...