



Abandon de poste

Par Tinousse

Bonjour,

J'aurais besoin de savoir si un employé (cadre) a le droit de quitter son poste de travail contre avis de l'employeur pour rentrer chez lui.

Le contexte : L'employeur qui cherche une solution de maintien de l'entreprise a demandé à la médecine du travail de venir vérifier sur site les risques pour l'un de ses employés ayant besoin de poste adapté. Ce dernier a mal pris l'information car craint de se voir déclaré inapte au travail. Il s'est emporté et a menacé de prendre congé le jour même. Refus de l'employeur car il y a du travail en cours. L'employé est parti de son propre chef.

Cela correspond-il à un abandon de poste ?

Quelles sont les risques pour l'employeur s'il lui arrive quelque chose pendant cette absence il est malade du cœur.

Merci pour vos retours.

Par kang74

Bonjour

L'employeur qui cherche une solution de maintien de l'entreprise a demandé à la médecine du travail de venir vérifier sur site les risques pour l'un de ses employés ayant besoin de poste adapté.

Au nom de quoi cherchez-vous des solutions de maintien, avec quelles compétences jugez qu'il a besoin d'une adaptation au poste ??

Attention de telles initiatives pourraient effectivement être interprétées comme du harcèlement moral : si l'employé estime qu'il a besoin d'une adaptation de son poste, c'est à lui de le faire valoir à la médecine du travail, c'est ensuite à la médecine du travail de faire des préconisations (ou pas)

Pour ce qui est de la situation actuelle, il est en absence injustifiée jusqu'à preuve du contraire .

Si un arrêt de travail ne vient pas justifier cette absence dans 15 jours vous envoyez une mise en demeure de reprendre son poste .

Bien évidemment si suite à votre fabuleuse idée il y a des suites , il pourra le faire valoir.

Vu la situation, vous avez tout intérêt à être conciliant avec lui .

Par Isadore

Bonjour,

C'est le médecin du travail qui est ici à l'initiative de la demande de visite, ayant préconisé des aménagements ?

l'employeur s'il lui arrive quelque chose pendant cette absence il est malade du cœur.

L'employeur n'est pas censé connaître les problèmes de santé du salarié.

Par Tinousse

L'entreprise est en difficulté car le seul salarié est en arrêt sur plusieurs mois et à plusieurs reprises depuis un an suite à des problèmes de santé. La médecine du travail a émis certaines directives pour la poursuite du travail avec le moins de risque possible. Le salarié refusant sur leur conseil de s'arrêter.

Le poste de travail a été revu avec l'employeur et adapté. Mais nouvel incident de santé grave pour l'employé hors horaire de travail. L'employeur craint pour la santé du salarié (deux infarctus en un an) Il veut éviter de le mettre en danger et prendre des risques pour l'entreprise. Après échange avec la médecine du travail, ces derniers viennent vérifier sur place les risques avérés ou non pour le salarié.

Le salarié a refusé la discussion et a quitté son poste, comme indiqué précédemment.

Il n'y a pas d'harcèlement ici puisque la discussion était sur le fait de trouver une solution qui permette à l'entreprise de fonctionner au mieux en étant attentif aux risques.

Ce n'est jamais simple selon les points de vue de l'un ou de l'autre.

Mon post avait pour but de vérifier les risques de ce départ non consentie par l'employeur, s'il arrivait quoique ce soit à l'employé dans ce temps d'absence, étant donné sa situation de santé, de vérifier s'il était en droit de cet initiative personnel...

Les deux sont amis à la base, mais les deux ont ici des intérêts différents c'est évident. Le salarié en retraite dans un an a peur de perdre sur sa retraite, sinon dit-il je serais déjà parti car fatigué...l'employeur craint qu'un drame se produise sur son site et qu'il en soit tenu responsable s'il n'a pas fait le nécessaire.

Les deux versions sont entendables, tant que l'on reste dans la légalité.

Merci