



Changement d horaires et de poste

Par louise45

Bonjour,

Mon frère travaille en équipe de nuit depuis 40 ans dans la même entreprise.

Il est aidant car son épouse est en fauteuil roulant et a donc besoin de son aide la journée.

Il va être à la retraite pour carrière longue 18 mois environ.

Sa direction les a convoqués (4 personnes dans la même époque pour le même atelier) pour leur signifier que leur poste allait être supprimé car il n y a plus assez de travail(ce qui est vrai)

Il lui propose un poste en équipe de jour ou en 2 x8.

Ils connaissent sa situation familiale.

Il leur a donc expliqué qu il ne pouvait pas laisser son épouse.

Il accepte le changement de poste mais ne peut accepter ces horaires.

Il y a une autre équipe de nuit mais dans un autre atelier qui a encore du boulot.

Ils ne sont pas d accord pour rupture conventionnelle car somme assez importante à lui verser.

Ils lui ont proposé de se mettre en mi temps thérapeutique car il a des soucis de dos et cela résoudrait les horaires.

Mais un mi temps thérapeutique ne dure qu un an et cela est un peu moyen.

Que peut il faire?

Merci

Par kang74

Bonjour

Aucune raison de se mettre en mi temps thérapeutique, le passage aux heures de nuit à des heures de jours exige son accord .

Par de là, leur restera la possibilité de le licencier pour raison économique ... qui là aussi les obligeront à lui payer une indemnité de licenciement en rapport avec son ancienneté .

La question est : est ce qu'ils ont fait cette proposition par écrit ??

Sinon votre père peut commencer à envoyer un courrier recommandé avec accusé de réception (via internet pour avoir la copie du courrier) le propos de l'entretien qui a eu lieu le tant à telle heure avec telles personne et leur proposition de changement de poste .

Il n'est pas contre devoir changer de poste, mais il rappellera son ancienneté en horaire de nuit , et que le passage en équipe de jour est une modification substantielle de son contrat de travail qui exige son accord , matérialisé par un avenant

Accord que votre père est au regret de ne pas pouvoir donner puisque aidant familial de votre mère handicapée (justificatifs mdph ou autres)en journée, sans compter l'impact financier éventuel de ce changement d'horaire.

Mais que bien évidemment, si les raisons économiques sont validées par la Direccte ,il comprendra le fait d'être licencié sur ce motif , même s'il pensait travailler jusqu'à sa retraite .

Il peut, s'il le sent, envoyer une copie de ce courrier à l'inspection du travail (et rappeler copie à ... dans le courrier) .
M'enfin si c'est une grosse entreprise , ils doivent probablement avoir une personne compétente en droit du travail qui les alertera sur le fait que jouer avec une personne ayant une certaine ancienneté, c'est courir le risque au CPH de devoir des sommes importantes.

Donc qu'il refuse cette proposition tout court (pas de signature d'avenant)

S'il a besoin d'être en mi temps thérapeutique, ce sera sur la base de son contrat actuel .

Je rappelle que tout arrêt de travail sert à aller mieux : le mi temps thérapeutique, ce n'est pas pour se reposer mais

aller mieux.

Donc pensez que la CPAM validera un mi temps thérapeutique pendant 1 an, sans qu'il y ait possibilité que ce mi temps serve à le soigner, dans la conjoncture actuelle dont le mot d'ordre est " économie" est une utopie .

Par contre, suivant son travail, il serait peut être utile de faire étudier ses problèmes de dos/travail, histoire de voir si on ne pourrait pas faire reconnaître une maladie pro avant sa retraite .

Si c'est possible, cela devrait calmer les ardeurs de son employeur ...

Par yapasdequoi

Bonjour,

Je pense à une autre piste à étudier : mise à la retraite progressive ?

[url=https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12842]https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F12842
[/url]

Par stepat

Bonjour,

Il est faux de dire que le temps partiel thérapeutique (qui n'est pas obligatoirement un mi-temps) a une durée maximum de 1 an.

Le texte est celui-ci :

https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000038956374

""La durée maximale, prévue au premier alinéa de l'article L. 323-3, durant laquelle, en cas de reprise du travail, l'indemnité journalière peut être maintenue par la caisse ne peut excéder d'un an le délai de trois ans prévu à l'article R. 323-1."

Donc dans l'absolu et en cas d'affection de longue durée il pourrait être d'une durée de 4 ans. Mais effectivement dans la pratique les contrôles effectués par le médecin conseil de l'assurance maladie le stoppe bien plus tôt parce que le but d'un temps partiel thérapeutique est la reprise à temps complet. Donc selon la pathologie cela peut-être moins de 1 an comme cela peut être plus.

Mais peut-être devriez vous plutôt explorer la piste d'une pension d'invalidité.....

Par kang74

Sauf que sa retraite étant calculée à la date de sa demande de retraite progressive, cela aura peut être un impact sur sa demande de retraite anticipée pour carrière longue ou son montant .

Etre licencié à 18 mois de sa retraite, lui serait à mon avis plus profitable suivant son age .

Notamment parce que l'indemnité de licenciement est souvent plus généreuse que l'indemnité de retraite (à vérifier)

Par kang74

La durée maximale, prévue au premier alinéa de l'article L. 323-3, durant laquelle, en cas de reprise du travail, l'indemnité journalière peut être maintenue par la caisse ne peut excéder d'un an le délai de trois ans prévu à l'article R. 323-1."

Donc dans l'absolu et en cas d'affection de longue durée il pourrait être d'une durée de 4 ans

Non .

Cela ne veut pas dire que le mi temps thérapeutique dure 4 ans ...

Cela veut dire que SI la Cpam accepte de penser (c'est rare) qu'un mi temps thérapeutique est favorable à la reprise à l'issue de la période d'arrêt lié à une ALD (qu'à aucun moment le fils ne mentionne), il peut y avoir au maximum un an de plus indemnisé en ALD .

Par louise45

Je vous remercie tous.

Le mi temps therapeutique est envisagé par la direction car cela lui fera économiser un licenciement si il y a lieu! Cela reste un procédé moyen moyen et risqué tout de même.

Il va voir avec ses délégués du personnel cette nuit.

Je pense que le fait de tout confirmer par écrit comme indiqué dans votre réponse pourra peut être les faire réfléchir différemment(pour sa part il y a eu juste une petite réunion , pas d écrit)

Merci

Par kang74

Ce n'est pas moyen, c'est illégal .

Ce n'est pas l'employeur qui décide que son employé doit être en arrêt maladie (car le mi temps thérapeutique est un arrêt maladie) c'est un medecin.

Ce n'est ni l'employeur ni l'employé ni le même le medecin traitant qui décide qu'un mi temps thérapeuthique est justifié (on rappelle que cela sert à aller mieux médicalement parlant en se soignant) c'est le medecin conseil .

Et il le fait automatiquement au bout de 3 mois maximum si aucune ALD ne peut justifier un mi temps thérapeuthique plus long .

Et il le fait même avant s'il ne voit aucun suivi, aucun traitement, qui justifierait d'être en arrêt de travail.

Donc, je le répète, que votre père n'accepte pas et ne signe rien .

Sinon, il sera obligé d'appliquer son contrat de travail et s'il ne le fait pas , ce sera un licenciement pour faute sans indemnité .

Quand on a de l'ancienneté , c'est ballot de faire cadeau à son employeur de milliers d'euros : non ?

RAppel : lettre en recommandé avec accusé de reception .

Par louise45

Tout à fait.

Je vous remercie.

Par stepat

Kang74,

Il n'y a aucun texte qui dans le privé limite le TPT à 1 an.

Si vous m'en trouvez un je suis preneur.Merci de m'en envoyer le lien.

Le TPT suit les mêmes règles qu'un arrêt complet en ce qui concerne les droits administratifs.

Il n'y a pas de limitation administrative.

Donc il serait possible qu'une personne en affection de longue durée, en théorie, qu'il puisse le prolonger jusqu' à la fin de ses 3 ans et en plus qu'il puisse la prolonger 1 an de plus.

Par contre sur le plan médical, cela n'arrive jamais. Le médecin conseil au bout d'un certain temps (bien souvent au bout de 6 mois)stabilisera l'état et passera ou pas l'assuré en invalidité, le plus souvent en cat 1, c'est à dire apte à un travail à temps partiel.

Pour information il y a quelques années, la durée maximale du TPT était décidé par les conseils d'administration des CPAM et pouvait varier donc d'un département à l'autre.

C'est pourquoi le législateur à décidé qu'il n' y aurait plus de limite administrative.

La durée maximale de 1 an concerne la fonction publique

Par louise45

Merci!

Par kang74

Dans la mesure ou un arrêt de travail hors ald n'est indemnisé que dans la limite de 360 IJSS, et que le mi temps thérapeutique a un cadre spécifique (tout comme l'arrêt de travail d'ailleurs) il est téméraire de penser que le cas du postant, qui est apte à travailler actuellement, qui a des problèmes de dos (ce qui, à un certain age et dans un contexte pro particulier est presque la norme) laisser penser que cette personne puisse bénéficier d'un an de mi temps thérapeuthique est une utopie, oui, je le confirme par rapport aux retours de malades qui eux sont en ALD .

Pareil pour le fait qu'un mi temps thérapeutique puisse, simplement, donner lieu à une pension d'invalidité 1 : nombre de malade sont surtout obligés de reprendre le travail à plein temps .

C'est une réalité , et croyez moi, cela me désole pour des malades qui n'ont plus que solution d'en passer par une inaptitude , s'ils sont toujours en contrat

Parfois selon leur age et le nombre de trimestres cotisés,ou tout simplement leur aptitude à reprendre un travail, ils ne reçoivent même plus d'ARE par la suite.

Et si ils ont été licenciés avant, reste juste l'espoir de rentrer dans le cadre de l'AAH pour restriction substantielle à l'emploi .

Pour information les " préconisations" de durée d'arrêt de travail (le MTP est un arrêt) pour certains mal de dos .

[url=https://www.ameli.fr/medecin/exercice-liberal/memos/pathologies-rhumatismales/arrets-travail/arrets-travail-referentiels-duree]https://www.ameli.fr/medecin/exercice-liberal/memos/pathologies-rhumatismales/arrets-travail/arrets-travail-referentiels-duree[/url]

Les médecins conseils sont invités à contrôler toute situation qui ne les respecterait pas .

Que ce soit vis à vis du malade que vis à vis du medecin .

Ce pourquoi il serait préférable de voir s'il peut se faire reconnaître en maladie pro (les employés qui tournent en équipe ont souvent un boulot physique).

Non seulement parce que la CPAM a tendance à moins contrôler puisque ce n'est pas la branche maladie dont il s'agit, mais aussi pour le montant et le traitement de l'indemnisation (à temps plein ou mi temps thérapeutique) et enfin par le fait qu'une éventuelle rente perdue aussi après la mise à la retraite .

Par stepat

Il n'empêche qu'il n' y a aucun texte qui limite le TPT à une durée inférieure à celle des arrêts à temps complet.

Je vous en ai demandé un, à priori vous n'en avez pas trouvé ce qui est logique puisqu'il n'y en a pas.

C'est une gestion purement médicale qui décidera si le TPT n' a plus d'intérêt et le stoppera à 3 mois, 6 mois, 1 an ou plus. C'est aussi lui qui décidera de la suite à donner : Reprise de travail à temps complet ou invalidité.

Un médecin conseil ayant une liberté totale d'appréciation dans la limite des droits administratifs, il est entièrement libre de sa décision en ce qui concerne la durée du TPT et cela en rapport avec la situation médicale du salarié

On ne peut donc donner une autre limite inférieure aux droits administratifs qui ne soit pas une décision médicale spécifique à tel ou tel patient.

J'ai exercé le métier de médecin conseil et de médecin chef d'un service médical près une grosse CPAM et ce sont de points que je connais bien.

Et personnellement même en étant médecin, j'évite de donner sur le forum un avis qui puisse dépendre d'un avis médical.

Par kang74

J'ai exercé le métier de médecin conseil et de médecin chef d'un service médical près une grosse CPAM et ce sont de points que je connais bien.

Donc pour un problème de dos, qui jusque là ne l'a pas empêché de travailler, vous pensez que le père de la postante aura le droit de rester 1 an en mi temps thérapeutique sans problème, avec potentiellement une mise en invalidité sur la période ?

Car c'est cela qu'il serait intéressant de savoir , pour la postante, en prenant en compte la réalité actuelle qui fait que le medecin conseil doit quand même prendre en considération les préconisations (quand il y en a un, puisque,c'est de plus en plus des infirmiers qui se substituent pour le contrôle ... presque 'exclusivement sur pièces)

Par stepat

Ai- je dit cela ? Je ne crois pas.

J'ai expliqué les textes point final.

Bien entendu que le médecin conseil prendra décision qu'il jugera conforme et sur laquelle je ne peux le prononcer. Cela peut aller du refus du TPT s'il estime que celui-ci n'aura pas d'effet thérapeutique comme cela peut-être un accord pour une durée beaucoup plus faible.

Et je peux vous confirmer que d'un médecin conseil à un autre, les avis sont souvent différents : reprise du travail, invalidité,

Le plus souvent c'est l'invalidité cat 1 car la lutte contre les arrêts non justifiés n'a pas qu'un motif financier, mais c'est un aussi sous la pression des employeurs au niveau national qui expriment leur difficulté de gestion en matière de remplacement en cas d'arrêt de travail. D'où des lettres-réseau qui préconise des passages en invalidité dès que l'état est stabilisé, la gestion d'une invalidité par les employeurs est beaucoup plus aisée.

Donc je ne me positionnerai pas sur ce qu' un médecin conseil fera dans ce cas de figure.

Vous vous basez sur un simple diagnostic donné à la volée par un internaute, c'est hautement risqué.

Je pense mieux de clore ce débat, tout en vous souhaitant de ne pas avoir par exemple une spondyloarthrite ankylosante

Par kang74

Il me semble qu'il est plus risqué de dire à un internaute qu'il peut avoir un temps partiel thérapeutique d'un an, ou de penser que sa capacité de travail puisse être réduite des 2/3 que de lui affirmer que dans les faits c'est fort peu probable.

Croyez moi, j'en vois tous les jours qui ne comprennent pas la décision du médecin conseil parce qu'on leur a dit que ...

C'est effectivement plus gérable par les employeurs puisqu'il faut qu'ils soient d'accord pour signer un avenant ... et que rien ne les oblige à signer un avenant .

Par de là, cela rend le licenciement pour inaptitude plus aisé .

Je peux vous dire que la situation de ces malades, qui n'ont pour certains, pas encore de diagnostic ou de suivi de par les déserts médicaux et le temps d'attente pour avoir rendez vous, est de plus en plus précaire .

Et effectivement je ne peux que me baser sur les dires du postant , postant qui je le rappelle, a son employeur qui veut qu'il soit en mi temps thérapeutique (rappel : en invalidité 1, il faut travailler 70% pour espérer avoir l'équivalent de son salaire) et qui sauf erreur de ma part, n'est pas médecin .

Je pense mieux de clore ce débat, tout en vous souhaitant de ne pas avoir par exemple une spondyloarthrite ankylosante

Domage ;-) !

(Ne le prenez pas personnellement, je ne peux que constater que ce beaucoup de malades vivent ... beaucoup beaucoup . Et le fait que depuis la fin du covid, les décisions ont changé)

Par stepat

Je n'ai pas dit à un internaute qu'il peut avoir un 1 an de TPT, j'ai réfuté qu'un TPT ne pouvait pas dépasser un an. Je dis simplement que le TPT peut dépasser un an contrairement par exemple au service public où c'est limité à un an.

J'essaie de respecter les consignes du forum :

"Les utilisateurs ne sont pas davantage autorisés à fournir des consultations juridiques, même gratuites. Les contributions devront donc avoir une simple finalité informative.

Les utilisateurs reconnaissent être parfaitement informés qu'ils doivent contacter un avocat ou un professionnel habilité à fournir des conseils juridiques (exemple : notaire) pour toute consultation juridique".

Et cela me paraît d'autant plus important sur une question médico-administrative.

Bonne journée

Par kang74

Bonne journée aussi !

Pour la postante : pour voir ma réponse en MP, il faut cliquer sur " répondre"

Par louise45

Je vous remercie.

Sur son contrat de travail initial il est précisé qu'il peut être amené à changer d'équipe et d'horaire. Contrat signé il y a 40 ans et il est en équipe de nuit depuis 27 ans.

Si il refuse le changement d'horaires peuvent ils le licencier autrement ? Qu'économiquement ?

Il est hors de question d'effectuer le mi-temps thérapeutique .

Merci

Par kang74

40 ans d'ancienneté... Ils ne faut qu'ils se loupent .

A la base, un employeur peut de toutes les manières changer les horaires d'un employé moyennant un délai de prévenance : pas besoin de le marquer sur le contrat .

Seul le passage d'heures de nuit à heures de jour (et inversement) ou d'horaire en coupé à en horaires continues est une modification substantielle du contrat .

Il n'a jamais signé d'avenant jusqu'à présent (en 40 ans on oublie) ?

Ils lui demandent de signer un avenant ou pas ?

Je conseille toujours d'envoyer ce courrier pour acter ce qui n'est que leur position et la position de votre père (au final) en recommandé .

Et dans le même temps, vous pouvez contacter l'inspection du travail .

La cour de cassation a considéré que même avec une clause permettant une modification des horaires, cela ne changeait pas le fait qu'un horaire de nuit à de jour (ou le contraire) était une modification substantielle du contrat qui nécessitait son accord .

[url=https://www.uimm35-56.com/passage-dun-horaire-de-nuit-a-un-horaire-de-jour-et-modification-du-contrat-de-travail/
]https://www.uimm35-56.com/passage-dun-horaire-de-nuit-a-un-horaire-de-jour-et-modification-du-contrat-de-travail/[/url
]

Par louise45

Possibilités de changement d'équipe 2/8 - 3/8 ou nuit de mentionné sur le contrat de l'époque.

Au début il était en 3/8 et est passé en nuit il y a 27 ans.

Il lui ont précisé qu'ils ne voulaient pas d'un licenciement économique...

Il va aller se renseigner comme vous le préconisez durant les vacances.

Merci

Par kang74

Qu'il ne signe rien en attendant .

Lisez à tête reposée les décisions de la cour de cassation dont l'une ressemble bien à la situation de votre père .

L'important c'est que passer d'un horaire de nuit à de jours , quelque soit les mentions du contrat, oblige à signer un avenant et donc à avoir l'accord de l'employé .

De plus l'employé peut argumenter sur l'impact de ce changement dans sa vie privée .

Par stepat

Re,

Je suis quand même obligé d'intervenir sur cette proposition de maladie professionnelle, en fin de carrière.

IL travaille à temps complet, vous dites qu'il a mal au dos mais êtes vous certaine que cela relève d'une MP.

Je vous laisse regarder sur internet le libellé des MP 97 et

98.

Vous y verrez que toutes les affections lombaires ne sont pas acceptées en maladie professionnelle, mais uniquement

les hernies discales avec radiculalgies (sciatique par exemple). Il y a une liste limitative de travaux concernant soit le port de poids ou le fait d'avoir une activité soumise à des vibrations et avec des caractères bien précis.

Donc seul votre médecin traitant pourra avec l'aide du médecin du travail pourra déterminer s'il vous relève d'une maladie professionnelle.

Même si tel est le cas (présence d'une sciatique), je suppose qu'elle n'est pas paralysante.

En cas de rente, cela donnerait une IPP (incapacité partielle permanente) de 15 % environ.

Mais 15 % est le taux médical qui est divisé par 2 pour calculer la rente qui serait alloué donc 7,5 % du salaire.

J'entends qu'une invalidité cat 2 correspond à 30% du salaire et que cela est faible. C'est vrai mais mieux que 7,5% (qui certes sera maintenu à la retraite)

Pour conclure ce que moi je lui proposerai c'est de voir le médecin traitant et de voir avec lui si son état relève d'un arrêt de travail.

Si c'est non, il faut oublier les solutions "médicales"

Si c'est oui, qu'il vous mette en arrêt (à lui de voir si à temps complet ou partiel, sachant que le temps partiel est censé exister pour préparer une reprise à temps complet....donc limite).

Au bout de 3 mois, lui préconiser de demander :

- Une stabilisation en maladie et une invalidité cat 1. Actuellement les demandes d'invalidité en fin de carrière sont facilement obtenues, même parfois en les demandant sur l'espace personnel AMELI. Une infirmière l'appellera et il ne sera peut-être même pas convoqué par le médecin conseil (chez eux aussi c'est le désert médical)

- Une consolidation en MP avec séquelles indemnisables qui aboutira à une rente telle que je vous l'ai indiqué.

Personnellement j'opterai pour la première solution, mais ce n'ai que mon avis et il n'est pas partagé par Kang74.

Tout cela est peut être de la fiction car les médecins prescrivent le moins possible d'arrêt actuellement car hypercontrôlés que ce soit en maladie (déficit) ou en AT/MP (pression des syndicats employeurs qui sont puissants au conseil de la CNAMTS)

C'est un avis provisoire car la situation va bientôt changer car les médecins conseils vont être sous la coupe administratives des Directeurs de CPAM, souvent encore plus sous la pression des employeurs.

Je sors de la discussion, je pense que vous avez toutes infos nécessaires même si parfois peu divergentes avec Kang74 du fait de nos expériences respectives qui sont différentes

Bien à vous

Par louise45

Nous voyons tout ça à tête reposée durant les vacances.

Je vous remercie et vous souhaite de bonnes fêtes.

Par stepat

Merci bonnes fêtes à vous également