Image not found or type unknown

pression et certificat médical

Par **Niah**, le **21/04/2011** à **18:26**

Bonjour,
je voudrais savoir qui est habilité pour dire que mon état de santé et mon stress est dû à mes conditions de travail?
En fait mon médecin traitant dit qu'il n'a pas le droit de le faire.
Je vois le médecin du travail la semaine prochaine mais la dernière fois que je l'ai rencontré il semblait dire qu'à part parler à ma patronne il ne pouvait rien faire...
La situation: ma patronne a commencé à faire pression sur moi pour que j'accepte sa rupture conventionnelle (suite à un arrêt maladie), pour ce faire, j'ai eu droit un entretien surprise où je me suis prise des attaques et des reproches personnels (je passais pour déposer les docs de la sécu). Je ne m'y attendais pas, il n'y avait pas de problèmes avant je sois en arrêt.
Depuis je n'imagine pas retourner au bureau, j'ai peur.
On m'a clairement expliqué que la boîte n'avait pas de problème de chiffre d'affaire mais de trésorerie, et que partir serait simple pour tout le monde...
Que puis-je demandé au médecin du travail?
Quels documents peut-il me fournir si je vais aux prud'hommes?
Merci pour votre aide.
Niah

Par **yuri**, le **21/04/2011** à **19:37**

Le médecin du travail doit décider si vous êtes apte ou non à reprendre votre travail: si oui vous reprenez le travail, si non l'employeur doit vous licencier cause inaptitude au poste.

Par **P.M.**, le **21/04/2011** à **19:47**

Bonjour,
Vous pourriez effectivement invoquer des manquements à ces disposition du Code du Travail mais cela ne va pas être facile car je ne pense pas que le Médecin du Travail ira jusqu'à vous déclarer inapte ou vous délivrera un certificat le constatant d'une manière formelle, comme votre médecin traitant d'ailleurs...
C'est à vous de voir si la rupture conventionnelle ne serait pas une meilleure solution que par exemple une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur qui est toujours à exercer avec beaucoup de prudence...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés