



## Litige après un retour congé maternité

Par **dhoiy**, le **06/05/2015** à **07:30**

Bonjour,

j'ai un problème avec mon employeur, en effet au retour de mon congé maternité soit 4 mois, ma remplaçante à été prise en CDI. Aujourd'hui je n'ai pas de poste défini dans l'entreprise. Mais mon souci c'est que pas une fois le patron ne m'a convoqué en entretien pour m'expliquer quelle serai mes nouvelles taches ou missions, je reprend juste les mission que veulent bien me donner mes collègues. ( et le pire c'est qu'il me met la pression soit disant que je ne fou rien et veut me pousser à la démission) On m'a forcé à reprendre à mi-temps car l'entreprise ne peut pas me reprendre a temps plein (encore une fois sans entretien au préalable, ni courrier , ni mail d'avertissement , absolument rien ) je suis Assistante de direction et ma remplaçante a un CAP cuisine, est malgache et parle à peine le Français. Je n'ai pas passer de visite médical avant la reprise du travail. Je n'ai pas signer l'avant qu'ils m'ont proposer car je ne suis pas d'accord avec les termes de ce nouveau contrat! Je souhaiterai donc savoir qu'elle est ma marge de manœuvre. merci de la réponse . je tien à préciser que je suis à Mayotte (Département d'Outre Mer)

Par **DSO**, le **07/05/2015** à **20:55**

Bonjour,

À votre retour de congés de maternité, vous devez retrouver l'emploi que vous occupiez avant votre départ.

Aucun changement de contrat ne peut vous être imposé.

Cordialement,  
DSO

Par **moisse**, le **08/05/2015** à **10:09**

Bonjour,

Ce n'est pas exactement ce dont dispose le code du travail:

==Article L1225-25

A l'issue du congé de maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

==

Ceci étant effectivement aucune modification du contrat de travail ne peut être imposée, ce qui est vrai pour tout salarié, l'est d'autant plus dans la situation d'un retour de congé maternité.

Par **morobar**, le **07/12/2015** à **10:57**

Bonjour,

Le sens de "emploi similaire" est souvent la résultante de la convention collective, qui classe plusieurs emplois différents au même niveau hiérarchique, avec des responsabilités plus ou moins identiques, et des salaires conventionnels identiques.

Si votre convention collective indique que pour votre emploi habituel la possession d'un diplôme de niveau III (bac+2) est exigée, alors que le nouveau poste implique un diplôme de niveau V (CAP) il y a effectivement une modification contractuelle qui nécessite votre accord.