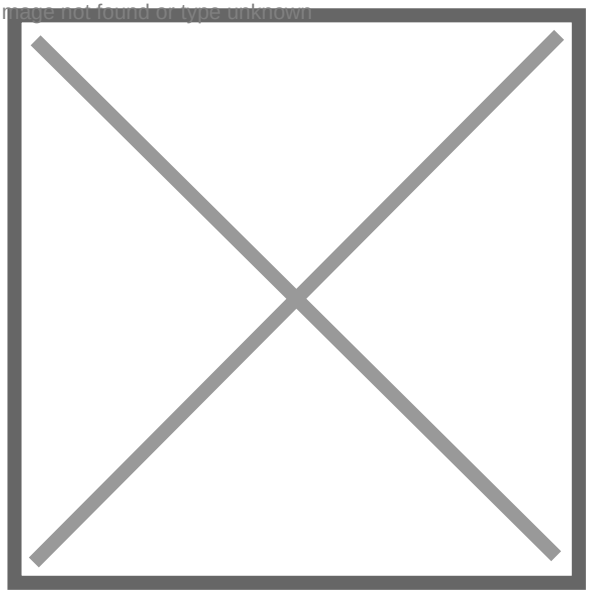
Image not found or type unknown



Enceinte, en arret, la ss met avis defavorable a prolongation

Par **karyn2310**, le **16/01/2012** à **16:33**

Bonjour,

JE vais essayer de vous résumer correctement la situation, je ne sais plus que faire.
Le 2 janvier, j'ai annoncé à mon employeur ma grossesse, qui l'a mal pris, et lorsque je lui ai remis l'attestation de mon médecin, elle m'a demandé de signer une rupture conventionnelle de contrat, assez surprise, j'ai refusé, que j'avais l'intention de travailler normalement, ce à quoi elle m'a dit ah oui, tu compte travailler, alors je veux rapport quotidien, heure par heure de ce que tu fais.... (je suis négociatrice en immobilier, ce qui fait que je ne suis pas tenue à des horaires réguliers) ensuite, j'ai eu droit à "on ne tombe plus enceinte de nos jours, t'as fais exprès... et que tout le monde me détestait dans l'entreprise.
Après cette charmante discussion, je suis allée voir mon médecin en pleurs, qui m'a arrêté.
1 semaine après je reçois une convocation de la sécurité sociale pour aujourdhui. Entre temps j'ai eu des sms et des appels de ma patronne, qui veut récupérer le portable, mon agenda 2011.
Je sors de la convocation avec le médecin de la sécu qui met un avais défavorable à une prolongation, car il dit que cela relève d'un problème avec mon employeur et que soit je retourne travailler le 2 Février, soit je demande ce même jours un RDV avec la médecine du travail afin de me faire déclarer inapte et avoir un licenciement.
Voilà, je suis un peu perdue, je m'imagine mal repasser la porte de mon entreprise dans ces conditions, surtout qu'un déménagement de bureau a lieu, et que je ne sais même pas si j'aurai un bureau, et surtout que tout le monde me déteste....
Merci de vos conseils

Par **pat76**, le **17/01/2012** à **17:00**

Bonjour

Vous allez déjà expliquer la situation à l'inspection du travail.

Ensuite, vous prenez un rendez-vous avec la médecine du travail, mais vous informez votre employeur de votre initiative.

Vous le faites par courrier recommandé avec avis de réception. Vous indiquez à votre employeur qu'au visa des articles R 4624-18 et R 4624-19 du Code du travail, vous avez sollicité un examen médical auprès de la médecine du travail.

Surtout, vous gardez bien les sms de votre patronne qui vous demande de rendre votre portable et votre agenda 2011 (? pas 2012?). Si vous pouvez les imprimer, n'hésitez pas.

Elle vous indiqué par écrit que vous deviez lui remettre un rapport heure par heure de ce que vous faisiez?

Quelle aura été la durée de votre arrêt, un mois?

Dans ce cas là, si l'arrêt maladie a été supérieur à 21 jours, l'examen médical de reprise à la médecine du travail est obligatoire au visa de l'article R 4624-21 du Code du Travail.

Vous pourriez alors plutôt que de solliciter vous même une visite médicale à la médecdine du travail, demandez par lettrev recommandé à votre employeur de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail pour le jour prévu de la reprise de votre poste. Vous lui indiquerez que c'est au visa de l'article R 4624-21 du Code du travail, que vous lui adressez ce courrier. Vous lui préciserez que vous ne reprendrez pas votre poste avant d'en avoir reçu l'autorisation par le médecin du travail.

Votre employeur ne pourra pas refus. UN refus de sa part, équivaudrait en cas de procédure devant le Conseil des Prud'hommes à la qualification d'un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Vous garderez une copie de votre lettre.

N'hésitez pas à revenir sur le forum, mais le fait que vous ayez remis un certificat médical attestant de votre grossesse, à votre employeur, vous met en période de protection.

Nous vous communiquerons les textes à opposer à votre employeur en cas de litige.

Par **karyn2310**, le **17/01/2012** à **19:19**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour,

Merci sincèrement pour ces informations. Effectivement mon arrêt est de plus de 21 jours, je dois reprendre le 2 février.
Je suis désolée de poser tant de question, quelles peuvent être les suites de la visite auprès du médecin du travail?? Car mon médecin pour mon bien et celui du bébés acceptera difficilement de me laisser y retourner et honnêtement rien que d y penser ça me rend malade, entre le fait d entendre que tout le monde me hait dixit ma boss, les propos tenus concernant mon état.
J ai trouve l adresse de l inspection du travail et jeudi je vais me renseigner auprès de la Cgt.
Merci encore.

Par **pat76**, le **17/01/2012** à **19:41**

Rebonjour

L'arrêt maladie étant supérieur à 21 jours donc obligatoirement une visite de reprise à la médecine du travail au visa de l'article R 4624-21 du Code du Travail.

Vous envoyé donc une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui demandez de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail pour le 2 février 2012 jour où vous devez reprendre votre poste.

Vous préciserez que c'est au visa des articles R 4624-18, R 4624-19 et surtout R 4624-21 que vous faites votre demande.

Vous lui indiquez que votre arrêt ayant été supérieur à 21 jours, l'examen médical de reprise à la médecine du travail, est obligatoire selon l'article R 4624-21 du Code du Travail.

Vous ajouterez que vous ne reprendrez pas votre poste avant d'y avoir été autorisé par le médecin du travail.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Si il prenait l'envie à votre employeur de vouloir vous faire absolument reprendre votre poste sans vous avoir envoyée à la médecine du travail, vous seriez en droit de refuser, même si la visite peut avoir lieu selon l'article R 4624-22 du Code du Travail dans les 8 jours au plus tard du jour de la reprise.

Vous aurez formulé votre demande assez longtemps à l'avance pour que votre employeur ne soit pas pris au dépourvu.

De plus sachant que vous reprendrez le 2 février, ce serait à lui de prendre l'initiaitive de cette visite de reprise.

Quand à la suite de cette visite de reprise, en, expliquant votre situation et la relation conflictuelle due a votre employeur qui ne supporte pas de vous savoir enceinte, vous n'aurez

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

pas de mal à le convaincre que le harcèlement que vous allez subir et qui a déjà eu lieu, va avoitr impact négatif sur votre santé physique et morale et cela rejaillira sur la santé du bébé.

Le médecin du travail pourra alors au vis ade l'article R 4624-31 du Code du Travail décidé que vous êtes inapte à tout poste dans l'entreprise pour mise en danger immadiat de votre santé.

Votre employeur aura alors un mois pour vous licencier après avoir rechercher à vous reclasser à l'extérieur de sa société.

Il devra prouver qu'il vous a fait des propositions de reclassement.

Ne pouvant vous reclasser, il sera alors obligé de vous licencier. IL aura un mois à compter de la date de la décision du médecin du travail qui vous aura déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise.

Ce qui sera amusant dans l'histoire, c'est que votre emplyeur pourra entamer yune procédure du licenciement mais ne pourra pas vous signifier ce licenciement moins de 4 semaines apr-s la fin de votre congé maternité.

Vous êtes en effet en période de protection et l'employeur ne peut procéder au licenciement d'une salariée pendant la période de protection de la maternité.

Si votre employeur vous signifiait ce licenciement pendant cette période de protection, vous seriez en droit de l'assigner devant le Conseil des Prud'hommes qui déclarera, sans l'ombre d'un doure la nullité du licenciement. Vous serez alors en droit de réclamer des dommages et intérêts.

Pour l'instant il faut passer la visite de reprise à la médecine du travail. Donc lettre à l'employeur pour réclamer cette visite.

Ensuite revenez sur le forum.

Les atouts son de votre côté dès lors que vous avez remis le certificat médical attestant de votre grossesse.

Par **karyn2310**, le **17/01/2012** à **20:32**

Merci encore pour ces explications très précises, je vais suivre vos conseils.
J ai encore une question, car malheureusement je dois prendre en compte les problèmes financiers. Mon médecin doit il a nouveau me mettre en arrêt après la visite? Durant le mois ou l employeur doit faire des propositions de reclassement j imagine que je n aurai pas de salaire.
Merci encore, je vais de ce pas préparer mon courrier.

Par **pat76**, le **18/01/2012** à **14:43**

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

Bonjour

Sitôt passée la visite de reprise, si vous êtes déclarée inapte à tout poste dans l'entreprise, vous allez voir votre médecin traitant pour qu'il vous donne un nouvel arrêt maladie.

La visite de reprise interrompera la suspension du con trat, et malgré votre nouvel arrêt, le contrat de travail ne sera plus suspendu et votre employeur aura l'obligation de vous chercher à vous reclasser à l'extérieur de la société ou de vous licencier pour inaptitude à tout poste. Il devra le faire dans le délai d'un mois maximum à compter de la date de la décision d'inaptitude prise par le médecin du travail.

Passé ce délai d'un mois, si vous n'êtes ni reclassée, ni licenciée, votre employeur aura obligation de reprendre le versement de votre salaire, cela même si vous percevez des indemnités journalières de la CPAM et des indemnités complémentaires par une caisse de prévoyance.

En cas de litige sur le sujet je vous communiquerai tous les textes que vous pourrez opposer à votre employeur (article du Code du Travail et les différents arrêts de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation).

Juste pour votre information:

Article L 1226-4 du Code du travail:

" Lorsque, à l'issue d'un délai d'un mois à compter de la date de l'examen médical de reprise du travail, le salarié déclaré inapte n'est pas reclassé dans l'entreprise ou s'il n'est pas licencié, l'employeur lui verse, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail."

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 9 juin 2010; pourvoi n° 09-40553:

" ... La délivrance d'un nouvel arrêt de maladie postérieurement à la déclaration d'inaptitude n'a pas pour effet de suspendre à nouveau le contrat de travail et de dispenser l'employeur de reprendre le paiement du salaire à l'expiration du délai d'un mois."

Conséquence pour l'employeur: Ce délai d'un mois oblige l'employeur à agir:

- ou il reclasse le salarié au cours de ce mois en se conformant aux propositions du médecin du travail;

- ou il licencie le salarié au cours de ce mois en étant en mesure de justifier l'impossibilité de reclasser le salarié;

- ou à l'issue du délai d'un mois, il verse au salarié la rémunération qu'il percevait avant la période d'absence.

Le salaire à verser est constitué de l'ensemble de la rémunération que percevait le salarié avant la suspension de son contrat de travail (Cass. Soc. du 16 juin 1998; pourvoi n° 96-

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

41877).

L'employeur doit l'intégralité du salaire, même si le salarié a reçu des indemnités de prévoyance (Cass. Soc. du 16/02/2005; pourvoir n° 02-43792 et du 9/01/2008; pourvoi n° 06-41174).

Concernant votre état de grossesse.

L'état de grossesse et la situation de famille, motifs de discrimination prohibés -

" L'employeur ne peut pas prendre de mesure particulière à l'encontre d'une femme en raison de son état de grossesse ou de sa situation de famille, car il s'agit de motifs discriminatoires prohibés (Article L 1132-1 du Code du Travail)."

... En cas de litige, la salariée présente au juge des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination. L'employeur est tenu de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. (Article L 1134-1 du Code du travail).

Plus particulièrement, l'employeur ne peut pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour rompre son contrat de travail en cours de période d'essai ou, sous certaines réserves pour prononcer une mutation d'emploi. Il lui est en conséquence interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'interessée (Aticle L 1225-1 du Code du travail). En cas de litige, l'employeur est tenu de communiquer au juge tous les éléments de nature à justifier sa décisio. Si un doute subsiste, il profite à la salariée enceinte. (Article L 1225-3 du Code du Travail).

L'employeur qui contrevient aus dispositions de protection de la grossesse et de la maternité encourt une peine d'amende et une peine d'emprisonnement. (Article R 1227-5 du Code du Travail et aricle 225-2 du Code Pénal).

Sanctions civiles: - L'employeur risque également la nullité de la disposition ou de l'acte contraire à l'interdiction des discriminations (Article L 1132-4 du Code du travail). De plus, il peut être condamné à verser des dommages et intérêts à la salariée (Article L 1225-7 du Code du Travail).

Information de l'employeur: - La salariée est protégée dès que l'employeur sait qu'elle est enceinte.

Protection contre le licenciement:

Interdiction de principe - L'employeur ne peut licencier une salariée en état de grossesse médicalement constaté, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à la grossesse (Article L 1225-4 du Code du travail).

Attention: ... Même s'il est fondé sur une faute grave ou sur l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à la maternité, le licenciement ne peut en aucun cas être notifié ni prendre effet pendant le congé de maternité, sous peine de nullité

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 30 avril 2003; pourvoi n° 00-

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés

44811:

" Le licenciement d'une salariée pendant la période de protection est nul de plein droit."

Pour l'instant il s'agit de solliciter la visite de reprise auprès de votre employeur. Vous verrez ensuite la conduite à tenir après la décision du médecin du travail.

Le forum sera à votre disposition en cas de nécessité.

Copyright © 2024 Experatoo.com - Tous droits réservés