



Contrat de travail avec avenants

Par **Myrabelle**, le **02/12/2011** à **15:51**

Bonjour,

Suite à un congé parental j'ai effectué un abandon de poste depuis bientôt 7 mois, mon employeur m'a envoyé un bulletin de salaire à 0 euro. Je souhaite régler cette situation en reprenant mon poste mais sous certaines conditions (car je n'ai jamais signé de contrat de travail). Mon employeur avait l'habitude de me faire faire des tâches qui n'étaient pas en rapport avec ma qualification. Que dois je donc lui demander? un contrat de travail avec des avenants sur celui-ci? et ci ceci ne me satisfait pas?

Quels sont mes droits?

Merci pour vos réponses

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **16:00**

Bonjour

Vous aviez pris un congé parental pour quelle durée?

Vous n'avez jamais signé de contrat, mais vous êtes en CDI à temps complet et comme vous avez bénéficiée d'un congé parental, c'est que vous aviez une ancienneté dans l'entreprise d'au moins un an à la naissance de votre enfant?

Vous n'avez jamais reçu de la part de votre employeur une lettre de mise en demeure de reprendre votre poste alors que vous aviez terminé votre congé parental?

Par **Myrabelle**, le **02/12/2011** à **16:42**

Bonjour Pat76

J'ai pris un congé parental de 3 ans et j'avais 3 ans d'ancienneté dans la société. Si il m'a envoyé une lettre recommandée avec accusé pour me demander la raison de mon absence j'ai pas donné suite, ensuite rien d'autre car je pense qu'il veut faire trainer les choses indéfiniment car je n'avais pas de bonnes relations avec lui.

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **17:05**

Rebonjour

Il vous restait des jours de congé payé que vous aviez acquis avant et pendant votre congé maternité, à prendre?

Vous pouvez tenter une expérience, c'est de lui envoyer une lettre recommandée avec avis de réception en lui indiquant que vous voudriez reprendre votre poste, mais que vous désirez avant tout savoir si vous êtes apte à le faire et pour cela demandez à votre employeur de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail au visa des articles R 4624-18 et R 4624-21 (1°), du Code du travail.

Vous lui indiquez également que vous aviez encore des jours de congés payés à prendre acquis avant et pendant votre congé maternité et que vous souhaiteriez en bénéficier au visa de la Directive 2010/18/UE du Conseil du 8 mars 2010 relative au Congé Parental, et de l'arrêt en date du 22 avril 2010 de la Cour de Justice de l'Union Européenne, affaire 486/08; qui indique:

" ... que le salarié de retour d'un congé parental a droit de bénéficier des congés acquis avant son départ ".

Vous garderez une copie de votre lettre.

Il ne vous a pas mis en demeure de reprendre votre poste par lettre recommandée?

Il vous a juste demandé la raison de votre absence par lettre recommandée.

A quelle date auriez-vous dû reprendre votre emploi?

Par **Myrabelle**, le **02/12/2011** à **17:14**

le 24 mai 2011. Mais au fond je souhaiterais qu'il me licencie car je vais vivre un calvaire comme je l'ai vécu lorsque j'étais employée chez lui (pendant mes 2 grossesses j'ai subi des pressions de sa part style je pose des congés lui me les mets en congés sans soldes etc de plus j'exerce un métier très physique). Je souhaite trouver une solution pour me sortir de là et

changer de poste sans devoir démissionner car c'est justement ce qu'il attend.

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **17:26**

Rebonjour

Agissez comme je vous l'ai indiqué.

Ensuite dès que vous aurez obtenu une réponse, revenez sur le forum.

Vous êtes dans qu'elle branche?

Pour votre information, un employeur ne peut pas imposer des congés sans solde.

C'est le salarié qui peut en faire la demande et l'employeur est libre de l'accepter ou non.

Mais, en aucun cas, l'employeur ne peut imposer un congé sans solde au salarié.

Cela s'est produit il y a plus de 5 ans je présume?

Puisque votre métier est physique, raison de plus pour réclamer la visite médicale à la médecine du travail.

Si l'employeur vous la refuse, ce sera un atout pour vous.

Par **Myrabelle**, le **02/12/2011** à **17:36**

non y'a 3 ans de ça (pour les congés sans solde) un peu juste avant mon départ en congé mat. Vous allez me dire "elle veut faire pleurer dans les chaumières" mais j'ai demandé ces fameux congés parce qu'il fallait que j'aille voir ma mère qui était gravement malade (cancer). Je suis femme de chambre voilà pourquoi très physique le travail et lorsque j'ai posé mes CP mon employeur a prétexté avoir perdu ma demande (comme par hasard) alors sur ma fiche de paie il était noté congés sans soldes pour raison familiale.

Vous comprenez ma réticence sur mon retour là bas? mais je pense que je peux jouer sur le fait que je n'ai pas signé de contrat de travail, et je ne veux pas lui laisser le plaisir de ma démission.

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **17:38**

Vous n'avez pas signé de contrat de travail et vous faisiez combien d'heures par semaine?

Vous êtes dans l'hôtellerie?

Par **Myrabelle**, le **02/12/2011** à **17:46**

oui dans l'hotellerie. 35h. Je ne sais vraiment pas comment me sortir de cette situation. Non je n'ai jamais signé de contrat car au départ je devais signer un cdd et il a oublié de me le faire signer car j'ai réclamé 3 ans après ce fameux contrat il exigeait de me faire faire la plonge (chose que j'avais déjà fait malgré tout) mais là j'ai refusé, sur mes fiches de paie ma qualification est "femme de chambre" pas "plongeuse".

Par **pat76**, le **02/12/2011** à **17:55**

Vous avez passé régulièrement les visites médicales à la médecine du travail?

Visite médicale d'embauche, examen de contrôle tous les 2 ans, visite de reprise après des arrêts maladies supérieur à 21 jours, ou visite de reprise après le (1er) congé maternité (si vous etiez déjà employée)

Vous êtes employée depuis quelle date?

Par **Myrabelle**, le **02/12/2011** à **18:02**

Non je n'ai eu qu'une seule visite en 3 ans. Mais je sais que mon employeur n'aimait pas du tout la médecine du travail. j'étais employée en 02/2005

Par **pat76**, le **03/12/2011** à **12:58**

Bonjour

Puisque vous n'avez eu qu'une seule visite médicale à la médecine du travail en 3 ans, il est certain que votre employeur est en infraction avec le Code du travail.

Voilà ce que vous allez faire.

Vous allez envoyer une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle, vous lui demandez de vous prévoir une visite de reprise au plus tôt à la médecine du travail.

Vous lui précisez que c'est au visa des articles R 4624-18 et R 4624 -21 (1°) du Code du travail que vous faites cette demande.

Vous lui indiquez que vous ne pourrez pas reprendre votre poste tant que le médecin du travail ne vous aura pas vue pour décider si vous êtes aptes ou inapte à reprendre votre poste et que pour reprendre vous attendiez la convocation à la visite médicale à la médecine

du travail que votre employeur avait obligation de solliciter.

Vous ajoutez qu'au visa de l'article L 4121-1 du Code du Travail, il s'avère que l'employeur est tenu d'une obligation de résultat de sécurité de la santé physique et morale de ses salariés.

Voilà pourquoi, vous demandez cette visite médicale de reprise à la médecine du travail.

Vous lui précisez qu'en cas de refus de sa part, cela pourra être considéré par le Conseil des Prud'hommes, comme une rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur avec toutes les conséquences financières qui s'en suivront.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Par **Myrabelle**, le **03/12/2011** à **19:01**

Bonsoir,

Que pensez vous que mon employeur fera, s'il est en infraction comme vous dites sur les visites médicales?

Qu'est ce qu'il risque s'il refuse?

Par **pat76**, le **04/12/2011** à **14:06**

Bonjour

Je ne sais pas quelle sera la réaction de votre employeur, si il acceptera ou refusera votre demande de visite de reprise à la médecine du travail, mais ce que je sais, c'est que s'il refuse de prendre rendez-vous à la médecine du travail pour que vous ayez un examen médical afin de savoir si vous êtes apte à reprendre votre poste, donc en cas de refus, vous serez en droit de saisir le Conseil des Prud'hommes.

Le refus de votre employeur sera considéré comme une rupture du contrat de travail et qualifié de licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Vous serez alors en droit de réclamer des dommages et intérêts.

Je vien de trouver un ancien arrêt la Chambre Sociale de la Cour de Cassation, je pense qu'il va vous intéressé dans la mesure où il se rapporte à votre situation actuelle.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 2 juin 1992, pourvoi n° 88-42816:

" Le fait de ne pas reprendre son travail à l'issue d'un congé parental ne constitue pas nécessairement une faute grave.

Doit être cassé l'arrêt de la Cour d'Appel qui, pour débouter la salariée de ses demandes d'indemnités de préavis, de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, a énoncé que l'intéressée n'avait pas respecté les délais prévus par l'article L 122-28-1 (L 1225-51 nouveau) du Code du travail et n'avait pas justifié son absence, ce qui permettait à l'employeur de la licencier pour faute grave, alors, d'une part, que l'intéressée, n'ayant pas fait part de son intention de prolonger son congé, ni de le transformer en activité à mi-temps, n'avait pas à respecter le délai d'un mois prévu en cas de prolongation d'absence ou d'une demande de mi-temps et, d'autre part, que le fait pour cette salariée d'avoir oublié de se présenter à son travail à l'issue de son congé parental d'éducation ne pouvait, à lui seul, caractériser une faute grave ".

Au visa de cette arrêt, votre employeur ne pourra pas vous licencier pour faute grave ayant comme motif votre absence injustifiée à l'issue du congé parental. Si il prenais une mesure de licenciement pour faute grave à cause de votre absence injustifiée après votre congé parental; vous serez en droit de contester le licenciement devant le Conseil des Prud'hommes en opposant cet arrêt de la Cour de Caasation à votre employeur.

Par ailleurs, si votre employeur voulait considéré votre absence injustifiée comme une démission, voici ce qu'indique un arrêtdela Cour de Cassation.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 décembre 2003, pourvoi n° 01-46309:

" Le fait de ne pas reprendre son travail à l'issue du congé parental ne constitue pas nécessairement une manifestation claire et non équivoque de démissionner.

Ne consttue pas une manifestation de volonté claire et non équivoque de résilier son contrat de travail le fait, de ne pas reprendre son travail dès la fin de son congé parental d'éducation ".

L'arrêt suivant vous interressera forcément...

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 octobre 2003; pourvoi n° 01-43571:

" ... Ayant relevé que le salarié avait demandé à son employeur de le faire convoquer par la médecine du travail, une Cour d'Appel a décidé à bon droit que le refus de l'employeur, au motif que le salarié n'avait pas demandé à reprendre le travail, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ".

Maintenant à vous d'agir en envoyant la lettre recommandée avec avis de réception pour réclamer cette visite médicale à la médecine du travail.

N'oubliez pas de garder une copie de la lettre.

Bon dimanche