



Lettre pour manquement au code du travail

Par **Sydneysyd**, le **02/12/2012** à **12:15**

Bonjour à tous,

Ma femme a eu un arrêt maternité durant presque deux ans (deux grossesses), avec des arrêtes maladies (dû à un problème de santé).

Elle était directrice de magasin dans une grande enseigne, puis à son retour on lui a proposer une mutation pour un magasin demandant 10 fois moins de CA. Or, avant son départ ses chiffres étaient bon.

Pendant sa grossesse, la directrice remplaçante a envoyé une lettre au siège demandant a ma femme de ne plus contacter ses équipes.

De plus, un mail interne a été diffusé sur tous les magasins annonçant sa mutation sans pour autant informé ma femme...

Lors de son premier retour, un rendez vous avec son directeur régional a été effectuée pour lui annoncer sa mutation au magasin plus petit (par la taille, les équipes et le chiffre), il a conseillé une rupture conventionnelle et de se mettre en arrêt maladie en attendant... Le planning de son nouveau magasin a été reçu 3 jours avant sa date de reprise.

Ma femme a par la suite été en arrête maladie (toujours sur des causes de santé), puis il y a eu sa seconde grossesse. Durant toute son absence, l'employeur n'a donné aucune nouvelle La fin d'arrêt maternité à été le 24/10 mais ma femme a eu un nouvel arrêt maladie du 25/10 au 25/11

Le 19/11 ma femme a appelé son directeur régional afin d'annoncer son retour, ce dernier lui dit ne pas en avoir été informé de son retour et ne sera pas là pour l'accueillir. Ma femme devait donc ouvrir le magasin sans clé et sans contact. Elle savait juste qu'une vendeuse faisait office de directrice et qu'il y avait une vendeuse a mi-temps.

Mais le jour de son arrivée, il y a déjà une responsable de magasin et ce, depuis 10 ans en CDI !

Ma femme a aussi appris de sa part, qu'un mail sur une opération avait lieu, et que le magasin fermait définitivement le 26.12.2012 !

Aucune proposition officielle de reclassement n'a été proposé (ma femme n'a pas reçu de recommandé).

Le siège avait 8 jours pour organiser un rendez vous avec la médecine du travail, une convocation est arrivée le 22.11.2012 pour un RDV le lendemain et hors de ses horaires de travail, le prochain rendez vous est reporté au 11.12.2012, est-ce du hors-délai ?

Pour finir, ma femme est passée à l'inspection du travail pour calculer le salaire que lui devait le siège, selon l'inspection il devait y avoir un salaire de près de 490€ et elle n'a reçu que 72.50 pour un travail à 35h.

On leur a même remboursé une partie du salaire, car le siège en avait trop versé à mon femme.

Comment peut-on être de savoir ce qu'ils nous doivent ? Car seule une explication orale a été fournie mais pas d'écrit.

Les conditions de travail sont déplorables :

- Pas de chauffage
- Pas de bureau
- des fils traînent au dessous de la caisse
- Il est possible de vendre au prix que l'on veut (si on veut mettre -70% pas de soucis)
- la vente ne se fait qu'avec 4 référence générique
- Une tenue est imposée mais pas d'écrit concernant cela

Il n'y a pas eu d'entretien préalable pour la mutation dans un autre magasin concernant la fermeture définitive de celui où se trouve ma femme actuellement.

Donc, j'aimerais savoir quelles sont nos recours, car l'inspection du travail n'avait pas l'air de trop vouloir nous aider, alors que je pense que nous pouvons énoncer quelques articles de loi sur le code du travail mais nous ne les connaissons pas et je penche aussi sur du harcèlement moral, car pourquoi ma femme ne pourrait-elle pas retrouver son magasin de base ? De plus, passer à un magasin plus petit alors qu'elle faisait bien son travail, c'est lui faire payer ses 2 grossesses.

Merci d'avance pour votre aide

Par **pat76**, le **04/12/2012** à **16:50**

Bonjour

Votre épouse a eu une visite médicale de reprise à la médecine du travail après son congé maternité?

Votre épouse avait acquis des jours de congés payés avant et pendant ses congés maternités, elle a pris ses jours de congés payés après le dernier congé maternité ou arrêt

maladie?

Il y avait une clause de mobilité sur son contrat de travail initial?

Article L 1225-25 du Code du travail:

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

Le montant des commissions était fixé dans le contrat initial?

Par **Sydneysyd**, le **05/12/2012** à **21:43**

Bonjour

Votre épouse a eu une visite médicale de reprise à la médecine du travail après son congé maternité?

- Une visite était prévue et annoncé de la veille pour le lendemain et hors de ses horaires de travail

Votre épouse avait acquis des jours de congés payés avant et pendant ses congés maternités, elle a pris ses jours de congés payés après le dernier congé maternité ou arrêt maladie?

Pas de congés de pris

Il y avait une clause de mobilité sur son contrat de travail initial? Oui (malheureusement)

Article L 1225-25 du Code du travail:

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

Le montant des commissions était fixé dans le contrat initial? les primes étaient un document à part.