



Eviter un licenciement abusif apres une reprise d'arret de travail

Par **fred41**, le **15/07/2013** à **03:05**

Bonjour

Suite a un blocage du dos sur son lieu de travail, ma femme a été en arrêt de travail pendant 6 mois, elle occupait un poste de mise en rayon dans une grande surface, meme si l'intitulé du poste sur son bulletin de salaire est "employé commercial".

Elle a fait un dossier d inaptitude avec la medecine du travail, qui inclus des restrictions sur le port de charge, le mouvement repeté rotatif du haut du corps et de passer de la station debout et assis apres 3h maximum.

Son employeur lui propose un emploi avec un poste aménagé de 3h Max en caisse classique et 3 heures en caisses libre service. Le seul problème c'est que cette entreprise est une habituée des licenciements litigieux, pour des motifs fallacieux, comme "impertinent" ou en retard répétés alors qu il n y'a pas de pointeuse et que la personne licenciée n a jamais eu de retards...

Enfin bref on a peur qu il la reprenne et la licencie dans 2-3 mois pour un motif bidon et ainsi éviter de payer le doublement d indemnités auquel elle aurait droit si c'est dans le cadre de son arrêt de travail.

Savez vous comment elle peut se protéger?

Y a t il un délai pour un licenciement autre lors d une reprise après arrêt maladie?

A t elle le droit de refuser le reclassement, meme si on lui propose le meme nombre d'heure

hebdo, quitte à partir maintenant mais avec ses indemnités d'arrêt de travail, et s'assurer un reclassement convenable après une formation.

Si le reclassement est trop dur pour sa santé, et qu'elle ne peut pas tenir le rythme au bout de quelques jours, reste-t-elle dans le cadre de son arrêt de travail, et peut-elle refuser le poste et ainsi partir avec les indemnités doublées?

Beaucoup de questions, mais on est un peu perdu, et je ne veux vraiment pas qu'elle se fasse avoir, après tout le mal qu'elle se donne, sans jamais aucune considération de son employeur.

Si vous ne pouvez pas nous répondre, connaissez-vous une institution, une association, qui pourrait nous renseigner?

Merci

Par **moisse**, le **15/07/2013** à **09:00**

Bonjour,

Je vais essayer de répondre point par point.

[citation] elle occupait un poste de mise en rayon dans une grande surface, même si l'intitulé du poste sur son bulletin de salaire est "employé commercial".

[/citation]

C'est normal.

Dans les conventions collectives il n'y a pas de poste de "pousseur de brouette" mais d'ouvrier OS1.

En grande surface on ne trouve pas plus de tireur de palettes, mais employé logistique.

Un approvisionneur en rayon est trop restrictif, la dénomination "employé commercial" semble plus valorisante et ouvrant d'autres perspectives.

[citation] Enfin bref on a peur qu'il la reprenne et la licencie dans 2-3 mois pour un motif bidon et ainsi éviter de payer le doublement d'indemnités auquel elle aurait droit si c'est dans le cadre de son arrêt de travail.

[/citation]

Elle n'a pas droit au doublement de quoi que ce soit, puisque le médecin du travail l'a déclarée apte avec restriction.

Il est donc impossible à l'employeur de la licencier sur la base d'une inaptitude.

[citation] Y a-t-il un délai pour un licenciement autre lors d'une reprise après arrêt maladie?

[/citation]

Non

Mais il faut avoir conscience que le but d'un employeur n'est pas d'embaucher et de licencier. Le licenciement est une corvée y compris dans une grande surface.

Le directeur est comptable devant sa hiérarchie du nombre de ceux-ci (imputation d'erreurs de castings) comme du nombre de recours aux tribunaux.

[citation] A-t-elle le droit de refuser le reclassement, même si on lui propose le même nombre d'heures hebdo, quitte à partir maintenant mais avec ses indemnités d'arrêt de travail, et s'assurer un reclassement convenable après une formation.

[/citation]

Le refus de reclassement peut déboucher sur un licenciement pour inaptitude mais entraîne la suspension des indemnités spéciales de licenciement.

Il va donc y avoir controverse.

[citation]Si le reclassement est trop dur pour sa santé, et quelle ne peut pas tenir le rythme au bout de quelques jours, restes t on dans le cadre de son arrêt de travail, et peut elle refuser le poste et ainsi partir avec les indemnités doublées?

[/citation]

Si le reclassement s'avère inadapté, votre épouse devra reprendre contact avec le médecin du travail, qui analysera le poste et prendra une décision qui peut effectivement déboucher sur un avis d'inaptitude définitive.

Mais le but n'est pas d'empocher le double d'indemnités de licenciement, mais de conserver son poste je suppose.

Des formations de reconversion courtes, efficaces et ouvrant des débouchés valorisant, j'en connais peu.

En effet une formation doit être longue, diplômante, agréementée de longs stages pour être réellement prise en valeur.

On ne devient pas boulanger ou pâtissier en 3 mois quoiqu'on en dise.