



## Mesures d'accompagnement social non attribué car en arrêt maladie

Par **Julien**, le **17/04/2010** à **13:01**

Bonjour,  
salarié, titularisé en CDI,  
ma femme est actuellement en arrêt maladie depuis 1 février suite à sa grossesse, son congé pathologique débute le 24 avril, et son congé maternité le 8 mai pour finir le 28 août.  
Son entreprise est en passe de déménager le 24 avril. Dans le cadre de ce déménagement des mesures d'accompagnement social ont été mis en place dont une avance sur salaire plafonnée à 8000€ pour l'acquisition d'un nouveau véhicule.  
Nous avons trouvé le véhicule et avons retourné le dossier au siège social de l'entreprise. Il nous a été répondu que nous n'aurions accès à cette avance que lorsque que mon épouse aura repris physiquement son travail, c'est à dire le 28 août.  
Résultat nous sommes embêtés car nous nous étions arrangé avec notre banque pour qu'elle nous fasse l'avance et que nous remboursions dans de bref délai ( Je me pose donc la question de savoir si c'est bien légal de la part de l'entreprise de bloquer le versement sous prétexte que mon épouse ne travail physiquement, mais elle est bien salarié de l'entreprise donc pour moi ne perd aucun des avantages attribués au autres salarié.  
Merci de votre réponse

Par **Cornil**, le **19/04/2010** à **14:11**

Bonjour Julien  
Problème intéressant, mais sur lequel en l'état je ne peux te donner de réponse formelle.  
L'article L1132-1 du CT prohibe toute discrimination entre salariés, entre autres liée à l'état de

grossesse "notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat .

L'article L3221-3 est libellé comme suit: "Constitue une rémunération au sens du présent chapitre, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier."

Sur ces bases, mon avis est qu'une avance sur salaire est visée par ces articles, et que donc ton épouse est fondée sur la base de ceux-ci à demander à l'employeur de revenir sur son refus.

Toutefois la jurisprudence rendue à propos du L1132-1 du CT admet qu'il n'y a pas discrimination "lorsque l'inégalité de traitement repose sur des raisons objectives et pertinentes", et le fait que cet avantage a manifestement pour but d'aider les salariés à faire face aux nouveaux déplacements liés au déménagement de l'entreprise pourrait sans doute être invoqué par l'employeur pour repousser l'octroi de cette avance à la date de reprise effective du travail. Je ne sais pas ce que des juges en jugeront dans ce cas...

Quoi qu'il en soit, cela ne coûte pas grand-chose de faire une LRAR à l'employeur sur les bases que j'ai invoquées au début (copie à la Halde et à l'inspection du travail, cela impressionne).

Bon courage et bonne chance.

Cornil :Vieux syndicaliste de droit privé, vieux "routier" bénévole du droit du travail, et des forums à ce sujet, mais qui n'y reste que si la discussion reste courtoise et argumentée. Les forums ne sont pas à mon avis un "SVP JURIDIQUE GRATUIT" ne méritant même pas retour, et doivent rester sur le terrain de la convivialité, ce qui implique pour moi à minima d'accuser réception à l'internaute qui y a répondu. Qu'il sache que son intervention n'est pas tombée aux oubliettes (merci, c'est comme on le sent!). Ingénieur informaticien de profession (en préretraite)

Par **julien**, le **19/04/2010** à **17:45**

Bonjour Cornil, merci de ta réponse, ma femme est passée à son entreprise pour voir son directeur, il n'a pas compris du tout pourquoi le siège social à Paris à répondu ça. Il les a appelé et a régler le problème. Ça devait être quelqu'un de mal luné qui a donné la première réponse car le directeur à bien confirmé à ma femme qu'étant titulaire même en arrêt elle jouissait des même droit que les autre salarié.

En tout cas merci pour tes recherches, en espérant ne plus avoir à poster sur le forum.