



## Visite médicale de reprise

Par **hodhod**, le **18/07/2014** à **16:54**

Bonjour,

en novembre 2012, j'ai été mis en arrêt pour une fin de grossesse compliqué, j'ai poursuivi avec mon congé maternité et mon congé parental. en tout 11 mois d'absence à mon poste.

j'ai repris mon travail en décembre 2013 et depuis je n'ai toujours pas passé la visite médicale de reprise.

Maintenant je me plais plus dans mon poste. j'ai voulu demandé une rupture conventionnelle mais cela m'a été refusé.

Quels sont mes recours ?

Merci par avance pour votre réponse

Par **P.M.**, le **18/07/2014** à **18:50**

Bonjour,

Votre recours c'est de demander une réparation éventuelle devant le Conseil de Prud'Hommes mais ce n'est pas sûr qu'il décide de la résiliation judiciaire du contrat de travail, si vous avez la patience d'attendre sa décision...

Par **hodhod**, le **18/07/2014** à **22:47**

Quelle peut être la décision du conseil des prud'hommes ? Étant donné que je n'ai pas passer la visite médical de reprise mon contrat n'est il pas caduque ? Merci pour votre retour

Par **P.M.**, le **19/07/2014** à **09:29**

Bonjour,

J'ignore la décision du Conseil de Prud'Hommes et ne la préjuge pas...

Un contrat de travail ne peut pas être caduc sinon cela voudrait dire qu'il n'a jamais existé, en

revanche la résiliation judiciaire pourrait être décidée comme je vous l'ai indiqué mais il faudrait attendre la décision...

Par **hodhod**, le **21/07/2014 à 10:57**

Bonjour,

J'aurais également souhaité savoir quel était le délai max pour un employeur pour verser les salaires ?

Car sur ma fiche de paie la date est au 30 de chaque mois mais en réalité c plutôt le 10 voir de temps en temps le 15 si je ne réclame pas.

merci

Par **P.M.**, le **21/07/2014 à 12:40**

Bonjour,

L'employeur doit verser le salaire chaque mois à date fixe...

Par **hodhod**, le **21/07/2014 à 14:19**

qu'es ce qu'il encours en se comportant de la sorte ? Cela peut-être un plus pour moi face au prud'hommes ?

Par **P.M.**, le **21/07/2014 à 16:02**

Bonjour,

L'employeur encourt la condamnation à des dommages et intérêts et une éventuelle résiliation judiciaire du contrat de travail si vous en faites la demande...

Par **hodhod**, le **21/07/2014 à 16:31**

merci beaucoup pour toutes ses réponses clair.

Par **hodhod**, le **21/07/2014 à 16:43**

j'aurais voulu également savoir si y a un délai a respecter par l'employeur pour remettre le bulletin de salaire ? Car je n'ai toujours pas reçu celui du mois de Mai.

Merci par avance

Par **P.M.**, le **21/07/2014** à **17:43**

Le bulletin de paie doit être remis en même temps que son versement c'est à dire à la date habituelle au moins une fois par mois...

Par **hodhod**, le **21/07/2014** à **22:34**

Que risque t'il pour ce manquement ?

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **08:48**

Bonjour,

Pour ce qui vous concerne, l'employeur peut être condamné à des dommages-intérêts voire à une résiliation judiciaire du contrat de travail, d'autre part, il s'expose à une amende de 3<sup>e</sup> catégorie qui doit être de l'ordre de 450 €...

Par **hodhod**, le **22/07/2014** à **14:10**

merci pour votre réponse. J'aurais également souhaité savoir si mon "statut" ou mon salaire change lorsque mes patrons ( un couple) partent en vacances durant 3 semaines et que je dois gérer seul le laboratoire d'audition car je suis la seule employée. A la base j'ai juste un contrat pour un poste de secrétaire mais je suis souvent amené a faire des tâches qui ne sont pas spécifié dans mon contrat ( ex : nettoyage et réparation d'appareil auditif).

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **16:08**

Vous pourriez refuser d'accomplir des tâches trop éloignées de votre qualification et c'est par la classification de la Convention Collective applicable que vous pourriez éventuellement revendiquer une réévaluation du salaire même si elle est temporaire...

Par **hodhod**, le **22/07/2014** à **16:39**

D'accord merci. et lorsqu'ils sont en vacances il me demande (le jeudi soir) de venir travailler a temps plein. Normalement je ne travaille pas le mardi matin suite à un avenant sur mon contrat pour mon congé parental.  
suis-je droit de refuser ?

Par **P.M.**, le **22/07/2014** à **17:01**

Normalement, pendant un temps partiel la répartition des jours de travail dans la semaine doit être prévue par avenant et il ne peut y être dérogé que par un autre avenant que vous pouvez refuser de conclure mais qui de toute façon ne peut porter la durée du travail à un temps plein...

Par **hodhod**, le **23/07/2014** à **10:07**

Merci !! dans mon avenant il est noté que je peux être amené à faire 3 heures de travail supplémentaires par semaine sans que je puisse y refuser. es ce que cette phrase est légale? Il également écrit qu'il peuvent me demander d'effectuer toutes les tâches nécessaires pour le bon fonctionnement de l'entreprise. Es ce que c'est légal aussi ?

Par **P.M.**, le **23/07/2014** à **10:31**

Bonjour,  
Les heures complémentaires d'un contrat de travail à temps partiel sont limité à 10 % de l'horaire initial ou à un tiers par Accord collectif et mention au contrat de travail...  
Les tâches que l'employeur peut vous demander d'accomplir sont celles en rapport avec votre qualification...

Par **hodhod**, le **23/07/2014** à **10:36**

Tres bien. Donc dans mon cas ou il me demande de travailler le mardi matin de 9h00 a 12h je ne peux pas refuser ? J'ai un avenant de 32h par semaine.

Par **P.M.**, le **23/07/2014** à **10:38**

Vous pouvez refuser puisque ça porterait votre temps partiel à celui d'un temps plein...

Par **hodhod**, le **23/07/2014** à **10:41**

je peux refuser même si je reste dans les 10% ?

Par **P.M.**, le **23/07/2014** à **11:05**

C'est en application du 2° alinéa de l'[art. L3123-17 du Code du Travail](#) :

[citation]Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

**Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.**

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite fixée au premier alinéa du présent article donne lieu à une majoration de salaire de 10 %[citation]

Par **hodhod**, le **23/07/2014** à **11:16**

Très bien merci. Est-il possible aussi de se faire assister par une personne extérieure a l'entreprise pour une rupture conventionnelle ? Je suis la seule employée face a 2 patrons et il n'y a pas de syndicat.

Par **P.M.**, le **23/07/2014** à **11:26**

Bonjour,

Vous pouvez vous faire assister lors de la négociation de la rupture conventionnelle, en absence de Représentant du Personnel, en en avertissant l'employeur, par un [Conseiller du salarié...](#)

Par **hodhod**, le **23/07/2014** à **11:29**

très bien merci beaucoup

Par **hodhod**, le **28/07/2014** à **11:34**

Bonjour,

En suite sur mon dossier.

mes patrons m'ont accepté oralement mes vacances du 04 Aout au 30 Aout 2014.

Maintenant que nous sommes en conflit peuvent t'il utiliser mes absences commes des absences injustifiés etant donné qu'il ne m'ont pas signé d'accord écrit ?

D'ailleurs nous n'avons jamais fait d'accord écrit pour mes vacances et absences acceptés.

merci pour votre retour.

ps : je suis employé depuis juin 2011.

Par **P.M.**, le **28/07/2014** à **12:54**

Bonjour,

Normalement, l'employeur doit afficher l'ordre des départs en congés mais pour être plus sûre vous pourriez lui faire signer vos dates ou au moins lui confirmer par mail celles retenues...

Par **hodhod**, le **28/07/2014** à **18:35**

Je suis la seule employée..

Par **P.M.**, le **28/07/2014** à **19:30**

Cela n'empêche pas que le Code du travail doive être respecté...