



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

Par fred41, le 15/07/2013 à 03:04

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 habitué 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 hebdos, quitte a partir maintenant mais avec ses indemnités d arrêt de travail, et s'assurer un reclassement convenable apres une formation.

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?

Beaucoup de questions, mais on est un peu perdu, et je ne veux vraiment pas quelle se fasse avoir, apres tout le mal quelle se donne, sans jamais aucune consideration de son employeur.

Si vous ne pouvez pas nous répondre, connaissez vous une institution, une association, qui

pourrait nous renseigner?

Merci

Par **P.M.**, le **15/07/2013** à **08:34**

Bonjour,

Il faudrait déjà savoir si l'évènement générateur de l'arrêt est susceptible d'être reconnu en accident de travail ou maladie professionnelle...

Pour l'instant, il semble que la salariée ne soit pas reconnue inapte par le Médecin du Travail mais qu'il ait émis des restrictions à son aptitude, il ne peut donc normalement pas y avoir de licenciement...

Si le salarié ne pouvait pas tenir le nouveau poste pour raison médicale, il conviendrait qu'elle demande une nouvelle visite au Médecin du Travail...