



suite a mon inaptitude mon employeur de me paye plus

Par **van59**, le **07/05/2013** à **16:34**

Je suis employé en tant d'assistante ménagère depuis le 29/09/11. Depuis octobre 2012 j'ai des douleurs dans le dos (discopathie débutante) j'ai donc passer plusieurs visite médicale et j'ai été reconnu inapte a mon poste. Aujourd'hui on me propose donc 3 postes d'assistante d'agence qui été au début tout les 3 des CDI temps plein, mais après que je leur ai dis que j'étais intéressé par l'un de ses postes il sait (comme par magie) transformé en CDD 6 mois , alors déjà ont-ils le droit de me proposé un CDD alors que je suis en CDI ?

De plus il ne me propose aucune aide pour moi partir et me donne aucune date a proximatif du départ (que j'aurais eu besoin pour savoir si cela été faisable) dois-il quand même me proposé un petit quelque chose au moins se porter garant pour moi trouver le logement ?

Et dernier renseignement depuis le 4 mars (2e visite médicale) je suis déclarer inapte a mon poste après le délai d'un mois de reclassement je n'ai pas reçu mon salaire de base et quand je les appel je sens bien que je leur fais "chier" cela fais déjà plusieurs fois qu'il me mette dans une situation financier très difficile. Je ne sais plus quoi faire et a qui me renseigner , j'ai besoin qu'il répare les erreurs faite je suis aujourd'hui sous huissier je ne sais plus comment me sortir de tout ça j'ai que 22 ans et je me retrouve endetter je vis sans salaire sans aucune ressource et j'ai peur que cette histoire dure (plusieurs collègues ont eu le même problème) j'ai essayer de joindre l'inspection du travail qui ne m'a jamais rappeler qu'elles sont mes possibilités aujourd'hui ?

Merci à l'avance pour vos réponses

Par **P.M.**, le **07/05/2013** à **17:03**

Bonjour,

Je ne comprends pas vous parlez de reclassement et de départ alors que normalement, il doit être au sein de l'entreprise et pour le même type de contrat...

Suite à la deuxième visite d'inaptitude ou de l'unique en cas de danger immédiat, si l'employeur ne vous a ni reclassé ni licencié en respectant la procédure un mois après, il doit reprendre le versement du salaire, je vous conseillerais donc de lui envoyer une lettre recommandée avec AR de mise en demeure pour lui rappeler cette obligation et si vous ne recevez pas de réponse dans ce sens, de saisir le Conseil de Prud'Hommes en référé...

Par **van59**, le **08/05/2013 à 15:36**

oui car j'ai oublié de préciser je me trouve dans le Nord et ma boîte est l'une des plus grande de France (et pourtant l'un d'être la meilleur)il y a plusieurs agences partout en France et les trois postes proposés suite a mon inaptitude,se trouve a Toulon, Aix en Provence et Alençon je dois partir dans 1 mois (a proximatif) . Mais il me propose juste le camion de déménagement (sans les déménageurs) ils m'envois a l'autre bout de la France et me propose si peu ? Ont-ils dans l'obligation de m'aidé un peu pour le logement ou es ce au bon vouloir de l'employeur ?

Merci pour votre renseignement j'envoi le recommandé dés demain.

Cordialement

Par **Titou36**, le **08/05/2013 à 15:39**

N'oublions pas que le reclassement peut se situer
Dans une filiale d'un groupe si groupe il
Y a par contre pas de CDD car CDI et paiement
Du salaire intégral à compter du mois qui suit
La 2ème visite médicale or il est évident que la
CPAM à du arrêter de vous verser des IJ mais
Votre employeur n'a obligation de rémunérer
À TPS plein ou tout du moins sur la base de votre
Contrat initial qu'à compter d'un mois après
La 2ème visite médicale dans le cas ou il ne vous
À ni reclassée ni licenciée auquel cas vous
Allez au pridh'oes et vous demande le règlement
De votre salaire en réfère
De plus vous avez droit à l'aide juridictionnelle
Gratuite vu la situation que vous décrivez aussi
Allez voir un avocat cela sera gratuit

Par **P.M.**, le **08/05/2013 à 16:12**

Affirmer que d'office vous aurez droit à l'aide juridictionnelle est contraire à la réalité...
Vous n'êtes pas forcée d'accepter un reclassement qui implique une modification essentielle
du contrat de travail et il semble que c'est le cas puisque j'avais bien raison de m'interroger
pour savoir ce que vous entendiez par départ...
Pour les conditions de la mutation, il faudrait déjà consulter la Convention Collective
applicable...

Par **Titou36**, le **09/05/2013** à **00:18**

En matière de reclassement , la jurisprudence est constante
Et dit que c'est soit au sein de l'entreprise soit
Au niveau de ses filiales si c'est un groupe
Par contre si il y a déplacement il faut que dans le contrat
De travail initial il y est une clause de mobilité géographique
(Très important) qui situe les zones géographique
Ou éventuelle la salariée pourra être mutée
Et donc cette clause n'est valable que si elle précise
Sinon pas de déplacement .en conséquence il vous
Restera à refuser le reclassement et cela sera le
Licenciement purement et simplement
Ou y a moyen de négocier une rupture conventionnelle
Mais durant tout ce temps soit 1pis après la 2ème.visite
Votre employeur doit vous rémunérer, je vous réitère
Mon conseil de réfère auprès du conseil de prud'homme
Qui va très vite car il ne traite que les problèmes
De salaires non perçus

Par **P.M.**, le **09/05/2013** à **08:50**

Bonjour,
Mais présentement, apparemment, la question ne se pose pas si l'on veut rester dans le sujet
puisque c'est au sein de la même entreprise, dans des agences qu'il est proposé, d'où la
cause du départ...
Par ailleurs même avec une clause de mutation licite qui d'ailleurs devrait être très étendue
quand on voit les distances, une mutation peut toujours être refusée pour raisons
personnelles ou familiales...
De plus, il y aurait modification de la qualification donc d'un élément essentiel du contrat de
travail...
Je ne vois pas pourquoi, il faudrait aller systématiquement au référé prud'homal qui demande
quand même un délai même s'il n'est que de l'ordre d'un mois, si l'employeur réponds
favorablement à la mise en demeure...

Par **van59**, le **09/05/2013** à **09:53**

je vous remercie a tous pour vos réponses cela m'a bien aidé :)

Par **Titou36**, le **09/05/2013** à **13:58**

Je crois qu'il faut être plus prudent car si l'employeur

Apporte la preuve qu'il a satisfait a ses obligation
De reclassement , de même s'il satisfait a ses
Obligation de rémunération au bout d'un mois
Il reste peu de marge de manœuvre a la salariée
D'autant que en ce qui concerne la qualification
Il semblerait que cela soit plutôt une promotion or
En matière de reclassement la qualification
N'apparaît pas forcément comme un élément
Essentiel du CDI seul importe le fait du reclassement
Avec rémunération identique car dans le cas présent
L'inaptitude constatée ne permet pas la même
Qualification donc nous sommes a mon avis en
Face de 2 solutions soit accepter la mutation avec
Ce que cela comprend soit être licenciée pour
Refus de reclassement suite a inaptitude

Par **P.M.**, le **09/05/2013** à **18:37**

Promotion ou pas toute modification essentielle du contrat de travail doit faire l'objet d'un accord de la salariée même si c'est dans le cadre d'un reclassement suite à une inaptitude et donc un refus ne pourrait pas être abusif...

Evidemment que si la mutation était refusée, l'employeur devrait procéder au licenciement s'il n'a pas d'autre(s) poste(s) disponible(s) correspondant(s) et qu'il ait accompli tous les efforts de reclassement mais personne n'a dit le contraire...