Image not found or type unknown

Arrêt maladie pendant grossesse

Par **berengere22**, le **27/05/2009** à **18:25**

bonjour,
actuellement enceinte de 5 mois et employée en grande distribution (rayon BAZAR). j'ai été arrêté par mon médecin traitant pendant les 3 premiers mois car fausse couche quelque mois auparavant. j'aurais du reprendre mon poste à l'issu de cet arrêt (médecin du travail "apte avec restriction pas de port de charges supérieur à 10 kilos". mon employeur me dit alors : SOIT TU REPRENDS TON POSTE SANS AMENAGEMENTS SOIT TU RESTES CHEZ TOI PARCE QUE JE N'AI RIEN D'AUTRE POUR TOI.
mon médecin traitant m'arrête donc un mois supplémentaire. je retourne au travail affectée à un autre rayon qui pour mon employeur sera adapté : rayon crémerie yaourt. certes les colis sont moins lourds mais il y a plus de manutention et les position de travail ne sont pas idéales. le médecin du travail me met donc INAPTE TEMPORAIRE pour ce poste en attendant d'avoir mieux.
je dois reprendre dans quelques jours, le médecin du travail appelle mon employeur est lui propose : la restitution de mon poste avec aménagements ou une place en caisse. mon employeur répond : pas de place en caisse ; et en ce qui concerne le poste d'origine une personne est en contrat cdd jusqu'à juillet et donc impossible de me restituer mon poste.
je suis profondément scandalisée! j'aimerai savoir si mon employeur a le droit de me remplacer plus longtemps que mon arrêt de maladie?
s'il ne doit pas normalement me trouver un poste adapté à ma situation. et s'il ne le fait pas quels sont mes droits et comment les faire appliquer.
je vous remercie de votre aide...

Par **loe**, le **27/05/2009** à **18:48**

Bonjour,

Et vous, que voulez-vous faire ? Travailler ou être en arrêt pour protéger votre bébé ?

Vous avez le droit de rester en arrêt si votre médecin traitant ou votre gynécologue vous le conseille, pour votre santé et celle de votre enfant.

De plus, ce que dit votre employeur ne tient pas, car s'il a réellement engagé un CDD pour vous remplacer, il ne pouvait pas mettre de terme précis puisqu'il fallait qu'il dise que cette personne était recrutée pour la durée minimale du premier arrêt de travail (par exemple un mois) et tout le temps de votre absence (avec votre nom en toutes lettres).

N'y a t-il pas de délégué du personnel qui pourrait demander à l'employeur de respecter la loi ? A défaut, contactez l'inspection du travail.

J'ai trouvé l'article pour après le congé maternité. Même si ce n'est pas d'actualité tout de suite, au moins, vous serez informée :

L'article L. 1225-25 du Code du travail dispose :
" A l'issue du congé maternité, la salariée retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente."

La règle de principe est donc la réintégration sur le poste initial de sorte, qu'en l'espèce, l'employeur ne peut placer sa salariée sur un poste différent alors et surtout que le poste initial n'a pas été supprimé.

La difficulté survient donc surtout lorsque le poste initial a été supprimé ou est indisponible ; l'employeur étant tenu de proposer à sa salariée un poste similaire ; c'est la jurisprudence qui appréciera le caractère similaire du poste proposé.

Schématiquement, si le poste alors proposé ne garantit pas la même rémunération, il sera jugé non similaire et pourra valablement être refusé par la salariée. Il en sera de même toutes les fois que la modification de poste affectera un élément substantiel du contrat de travail qui ne recueilleraient pas l'accord de la salariée.

En revanche, une simple modification des conditions de travail a été jugée par la Cour de cassation comme ne justifiant pas le refus de la salariée d'accepter le nouveau poste proposé.

Par **ardendu56**, le **27/05/2009** à **18:51**

berengere22, bonjour

Le fait d'être enceinte ne peut être un motif pour mettre fin à un contrat, au contraire, vous êtes protégée, pour autant que vous ayez averti votre employeur. La loi est très favorable aux femmes enceintes et jeunes mamans. C'est pourquoi il est interdit de vous licencier pour raison de grossesse (mais pour faute grave ou pour raison économique...) Une grossesses ne peut pas non plus être un obstacle à l'embauche.

La femme enceinte peut être mutée temporairement à un autre poste de travail si son état de santé le justifie.
L'article 122-25-1 du code du travail prévoit le changement de poste
à la demande du salarié ou sur proposition de l'employeur, notamment lorsqu'elle occupe un emploie à risque ou incompatible avec son état de santé.
Le code du travail protège la femme enceinte et interdit à l'employeur de l'embaucher à des tâches pénibles ou à risques.

S'il n'a pas de poste à vous proposer, il vous proposera un licenciement économique mais ne pourra évoquer votre grossesse.

Si l'employeur ne respecte pas ses engagements, vous pouvez contacter l'inspection du

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

travail, le CE de l'entreprise ou le syndicat.

Bon courage à vous.

Par **moi83**, le **31/10/2014** à **11:26**

Bonjour,
Je suis enceinte de 5 mois je suis aide soignante, je fais de hypotension, au travail j'ai eu des malaises.mon gynécologue ma prescrit traitement pour la tension, ensuite j'ai pris un rendez-vous avec le médecin du travail pour savoir si je suis apte car la charge de travail est lourde. Le médecin du travail ma mise apte avec aménagement du poste limitation des charges et pas de trois jour d' affiliés car je fais 12h/jour. L'employeur actuellement ne peut pas aménagé mon poste il me demande d'etre en arrêt de travail pour pouvoir trouver des solutions pour mon poste. Mon gynécologue m'a dit:" je vous arrêt un Mois si la charges est trop lourde".Suis je bien dans la légalité ? Merci d'avance.

Par **P.M.**, le **31/10/2014** à **13:03**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés