



Problème reprise de travail

Par **cricri1202**, le **20/09/2013** à **15:35**

Bonjour,

Je vais vous expliquer mon cas, un peu particulier, si quelqu'un peut me conseiller,

Je suis en arrêt de travail ALD depuis 2ans 1/2, pendant mon arrêt le service de comptabilité dans lequel je travaillais à été transféré au siège de la société soit à 150kms, mes collègues ont donc été licenciées économique n'ayant pas accepté la mutation. Moi, je n'ai pas reçu de courrier.

Aujourd'hui, le médecin conseil me met en reprise travail, j'ai donc envoyé une lettre à mon employeur lui demandant comment il envisageait mon retour.

La société me demande de prendre un rendez vous de pré reprise auprès du médecin de travail, afin de les orienter pour la suite, je pense qu'ils espèrent une inaptitude, qui leur faciliterait la chose,

je n'ai plus de poste de travail dans l'ancienne société, je ne vois pas comment le médecin peut me mettre apte ou inapte, sans connaître quel poste me sera attribué.

Je ne sais pas quoi faire, sachant que moi ce qui m'intéresse c'est d'être licenciée économique afin de changer de métier. Comment dois je procéder ?

Pour l'instant c'est le flou le plus total.

Merci de bien vouloir m'aider.

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **15:46**

Bonjour,

Normalement la visite de pré-reprise n'est pas à l'initiative de l'employeur suivant l'[art. R4624-20 du Code du Travail](#) :

[citation]En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de trois mois, une visite de préreprise est organisée par le médecin du travail à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil des organismes de sécurité sociale ou du salarié.[/citation]

Vous pourriez donc ne pas le faire et attendre déjà la date de reprise pour que l'employeur puisse vous convoquer...

Vous pourriez par ailleurs demander à l'employeur par lettre recommandée avec AR quel poste il envisage de vous proposer en cas d'aptitude puisque lors du transfert du service de comptabilité auquel vous étiez affecté au siège de l'entreprise aucune procédure vous concernant n'a été engagée...

Par **cricri1202**, le **20/09/2013** à **16:07**

Merci pour votre réponse, mais je lui ai déjà envoyé en LR lui demandant comment il envisageait ma reprise, suite à quoi il m'a demandé de faire une pré reprise.
Dois je, refaire une LR en lui demandant en cas d'aptitude, quels postes me seront proposés, et de me mettre en congé payés tant que je n'ai pas de réponse écrite de sa part.

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **16:48**

Comme apparemment, l'employeur ne vous a pas répondu par écrit, vous pourriez reformuler votre demande pour que cette fois il vous réponde sans botter en touche avec la visite de pré-reprise mais je ne vois pas pourquoi vous l'inciteriez à vous mettre en congés payés sans qu'il le fasse...

Par **cricri1202**, le **20/09/2013** à **17:00**

puis je mettre dans ma lettre, suite à la visite de pré reprise que la société m'a demandé de prendre avec le médecin de travail, j'aimerais connaître le poste qui me sera attribué en cas d'aptitude.

Merci de m'aider, quant au contenu exact.

Et si je n'ai pas de réponse avant la reprise, comment dois je faire ?

Par **P.M.**, le **20/09/2013** à **17:05**

Vous n'avez même pas à faire allusion à la visite de pré-reprise...

Si vous n'avez pas de réponse avant la reprise, l'employeur devra de toute façon vous convoquer à la visite de reprise dans les 8 jours et le contrat de travail restera suspendu jusque là, ainsi vous pourrez exposer la situation au Médecin du Travail et lui indiquer que l'employeur le met dans l'impossibilité d'étudier votre poste de travail...

Par **cricri1202**, le **20/09/2013** à **17:39**

Je vous remercie pour votre aide, je vous tiens au courant de la suite.

Par **cricri1202**, le **24/09/2013** à **08:33**

Bonjour,

J'ai eu un appel téléphonique de mon patron, que je ne connais pas car nouveau, il me

demande de me rendre au travail le 01/10, le lendemain de ma reprise, pour un entretien, il m'a dit qu'il envisageait un poste d'exploitation à temps plein, à horaire matin ou après midi, pour lequel j'aurai besoin de formation, pourrai je refuser ce nouveau poste, et doit il me faire une proposition écrite, avec un délai de réflexion ?

Par contre j'ai la visite de reprise le 30/09, et ce jour là, je n'aurai pas de poste, que peux faire le médecin de travail dans ce cas.

D'autre part, puis je pendant l'entretien, sans me mettre en faute, parler à mon patron, de mon envie d'être licenciée économique, pour pouvoir me reconvertir or de leur société ?

Merci pour votre aide.

Par **P.M.**, le **24/09/2013** à **08:57**

Bonjour,

Le Médecin du Travail appréciera de ce qu'il peut faire...

Si vous dites carrément à l'employeur que vous souhaiteriez un licenciement économique, il risque au contraire de tout faire pour que cela ne soit pas le cas, en revanche, vous pourriez lui demander de vous faire ses propositions par écrit et ce qu'il envisage au niveau de la rémunération pendant le délai de réflexion qu'il doit vous accorder puisque l'ancien poste a disparu...

Vous pourriez refuser un nouveau poste qui implique une modification essentielle du contrat de travail...

Par **cricri1202**, le **30/09/2013** à **13:26**

Bonjour,

J'ai passé ma visite de reprise ce jour, le médecin m'a mis apte à mon ancien poste de comptabilité, la société ne l'ayant pas mis au courant, de la suppression du poste dans la société, j'ai rendez vous demain avec le directeur, pour proposition de nouveau poste d'exploitation, j'appréhende un peu.

Par **P.M.**, le **30/09/2013** à **13:43**

Bonjour,

De toute façon, vous verrez bien ce qu'il vous proposera mais je vous conseillerais de ne rien accepter sans prendre le temps de la réflexion...

Par **cricri1202**, le **30/09/2013** à **13:45**

Pour la réflexion, comme il y a changement total de poste, j'ai un délai d'1 mois pour accepter ou refuser, c'est bien cela ?

Par **P.M.**, le **30/09/2013** à **14:10**

Il conviendrait de consulter la Convention Collective applicable car pour le délai d'un mois, c'est normalement quand l'employeur invoque une raison économique, je ne sais pas s'il voudra reconnaître que c'est le cas lors de votre entretien mais alors, il lui serait impossible de vous imposer une modification essentielle du contrat de travail...

Par **cricri1202**, le **01/10/2013** à **11:25**

Bonjour,

Voilà, je reviens de mon entretien avec mon directeur, il me propose un poste avec des tâches à peu près similaires, mais en plus grand nombre, sans changer mon temps de travail partiel, mais par contre il change la répartition des heures sur les jours de la semaine. Il me dit qu'il ne s'agit que d'un avenant à mon contrat, je lui ai répondu qu'il devait me faire la proposition par écrit, et que je devais bénéficier de temps pour réfléchir, à quoi il m'a répondu que vu, que le poste était similaire, il me laissait une semaine de réflexion, je le revois mercredi pour lui donner ma réponse, je lui ai expliqué que pour raison personnelle j'envisageai de changer de métier, travailler chez moi, et que je pensai que j'aurai pu bénéficier du licenciement économique comme pour mes collègues, mais il ne m'a pas dit comment il voyait la suite en cas de refus, il m'a simplement dit qu'on s'en irait vers une procédure longue. Merci de m'aider sur mes droits et les devoirs de mon employeur.

Par **P.M.**, le **01/10/2013** à **11:34**

Bonjour,

S'il s'agit d'un simple changement de poste similaire à l'ancien, vous ne pouvez normalement pas refuser sans risquer un licenciement qui pourrait même aller jusqu'à la faute grave...

Par **cricri1202**, le **01/10/2013** à **11:44**

Même s'il s'agit d'un changement de poste suite à la mutation de mon poste au siège.

Par **P.M.**, le **01/10/2013** à **12:12**

Effectivement, la procédure risque d'être longue pour pouvoir faire valoir un tel argument car l'employeur pourrait prétendre avoir tout fait pour vous proposer un tel reclassement sans modification essentielle du contrat de travail plutôt que de vous imposer un licenciement économique puisqu'il doit tout faire pour l'éviter...

Par **cricri1202**, le **01/10/2013** à **12:29**

Si je refuse le changement de poste, dont le changement de la répartition des horaires de travail sur la semaine, que se passe t'il ?.

Par **cricri1202**, le **01/10/2013** à **12:49**

un changement de poste est bien une modification du contrat de travail.
Je suis donc en droit de refuser, ou je me trompe ?

Par **P.M.**, le **01/10/2013** à **13:14**

Normalement, la répartition des jours de travail dans la semaine doit figurer au contrat de travail à temps partiel et l'employeur ne peut pas la modifier, en revanche, un simple changement de poste ne constitue pas une modification essentielle...

Par **cricri1202**, le **02/10/2013** à **08:32**

Bonjour,

je dois donner ma réponse quant à l'accord du nouveau poste proposé, sous 7 jours, puis je demander qu'au vu des nouvelles tâches (facturation en nombre) qui me sont confiées, je désire avoir l'accord du médecin de travail, qui me mettra inapte au poste, car je ne peux pas manipuler des cartons trop lourds et de plus vu le changement de la répartition de mes horaires sur la semaine (temps partiel hebdomadaire) qui ne me laisse pas assez de temps de repos au vu de ma maladie précédente.

Qu'en pensez vous ? Merci

Par **P.M.**, le **02/10/2013** à **11:37**

Bonjour,

Il est étonnant que l'employeur vous demande votre accord s'il estime qu'il ne s'agit pas d'une modification essentielle du contrat de travail...

Vous pourriez demander une nouvelle visite auprès du Médecin du travail mais n'en savez rien s'il vous mettra inapte au poste d'autant plus que ce n'est pas le volume de travail mais le poste en lui-même qui a priori compte, il est étonnant que lors de la précédente, il n'est pas émis des réserves ou restrictions car l'impossibilité de porter des charges lourdes devrait se traduire par cela sans aller jusqu'à l'inaptitude...

Par ailleurs, je vous ai déjà dit que l'employeur ne pouvait pas vous imposer une nouvelle répartition des jours de travail dans la semaine dans le cadre d'un temps partiel et il n'y a pas besoin de voir le Médecin du Travail pour cela...

Par **cricri1202**, le **02/10/2013** à **11:42**

oui mais si je refuse seulement pour le changement de la répartition des heures de travail, il peut revenir sur sa décision, et je ne veux pas de ce poste.

Il s'agit d'un nouveau poste de travail, le médecin du travail n'étant pas été informé, m'avait mis apte à mon ancien poste de travail, qui se constituait à 80% de téléphone.

De plus l'amplitude de travail ne correspond pas à mon temps partiel.

Par **P.M.**, le **02/10/2013** à **11:49**

J'ai bien compris que vous ne vouliez pas de ce poste ou de tout autre d'ailleurs et avez même commis à mon avis l'erreur de dire carrément à l'employeur que vous vouliez un licenciement économique mais vous ne pouvez pas dicter au Médecin du Travail qu'il doive vous mettre en inaptitude alors qu'il peut y avoir aménagement...

Par **cricri1202**, le **02/10/2013** à **12:06**

Le médecin de travail m'a mis apte à mon ancien poste, en espérant ainsi préserver mes droits à un licenciement économique, en me disant que changement de poste et des fonctions de travail, le salarié doit être revu en visite de reprise pour ce nouveau poste.

Par **P.M.**, le **02/10/2013** à **13:05**

Ce n'est pas une obligation formelle si c'est un simple changement de poste et même de fonctions quand c'est à l'identique mais comme je vous l'ai dit, vous pouvez demander une nouvelle visite, qui ne sera donc pas de reprise puisque celle-ci a déjà été passée, en tout cas, le Médecin du travail ne s'est pas engagé à vous déclarer inapte et même si c'était le cas, l'employeur devrait rechercher un reclassement...

Par **cricri1202**, le **02/10/2013** à **13:20**

on est bien d'accord, c'est ce que je pense faire. Tant pis si je perds les avantages du licenciement économique.

Par **P.M.**, le **02/10/2013** à **13:55**

Mais encore une fois, le Médecin du Travail ne vous déclarera pas forcément inapte...

Par **AUTIER**, le **02/10/2013** à **15:13**

Bonjour

Proposition de prêt Une proposition de prêt a toutes les couches sociales pour financer leur projet immobilier ; achat d'une voiture; hypothèque et autres.

Si le besoin se fait sentir chez vous, contacter nous par mail :

lepreteurjeanlaudeautier@hotmail.fr

Par **P.M.**, le **02/10/2013** à **17:34**

Attention arnaque à fuir...

Par **cricri1202**, le **03/10/2013** à **09:45**

Je me permets de revenir vers vous, car on me dit que je peux refuser, car je peux considérer qu'il y a rétrogradation de mes fonctions, en effet mes nouvelles tâches sont du ressort plus d'une aide comptable que d'une comptable agent de maîtrise, donc ce qui fait que je pourrai refuser le changement au titre de ces 2 motifs.

Rétrogradation et changement de la répartition de mes horaires de travail.

Qu'en pensez vous, désolé de vous importuner, mais j'essaie de trouver la façon de refuser sans me mettre dans mon tort. Merci

Par **P.M.**, le **03/10/2013** à **22:43**

Bonjour,

Le changement de la répartition des jours de travail dans la semaine, cela ne fait aucun doute comme je vous l'ai indiqué et confirmé...

Pour des fonctions inférieures à ce qu'elle étaient, si c'est le cas vous pourriez invoquer une modification essentielle du contrat de travail puisqu'il ne s'agirait plus d'un simple changement de poste comme le prétendait l'employeur et que nous le considérons jusqu'à présent mais ce serait une question d'appréciation et il faudrait que vous essayez d'argumenter votre refus sur la base de la classification de la Convention Collective applicable ou, si elle n'est pas assez précise sur la base de tout autre texte sérieux définissant ces fonctions...

Par **cricri1202**, le **04/10/2013** à **09:19**

Bonjour,

Merci pour votre réponse, voila la nomenclature en vigueur, ou l'on voit bien que la facturation, relève d'une qualification d'employée et non d'une comptable.

A préciser aussi que le nouveau poste n'est plus un bureau comptable, mais un service d'exploitation.

Convention collective TRANSPORTS ROUTIERS.
Brochure JO 3085
Accord du 30 mars 1951 (A National)

ANNEXE III TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE NOMENCLATURE ET DÉFINITION DES EMPLOIS

Groupe 1.

en vigueur étendu

1. Comptable 1er degré. - Comptable traduisant en comptabilité toutes opérations commerciales, industrielles ou financières (approvisionnement, travaux d'atelier, immobilisations, etc), les compose et les assemble, établit les balances et les bilans statistiques, réunit les éléments nécessaires au calcul des prix de revient et aux prévisions de trésorerie.

ANNEXE II EMPLOYÉS NOMENCLATURE ET DÉFINITION DES EMPLOIS

Groupe 5.

en vigueur étendu

25. Employé de comptabilité. - Employé exécutant dans un bureau de comptabilité et suivant les directives du comptable ou du chef comptable tous travaux élémentaires de comptabilité ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme comptable.

27. Facturier. - Employé qui établit suivant modèles, conformément à des barèmes, les factures et documents similaires destinés à la clientèle, fait les opérations arithmétiques nécessaires, n'effectue pas les taxations

Par **P.M.**, le **04/10/2013** à **09:43**

Bonjour,

Il semble donc que votre refus puisse être justifié même si précédemment vous rejetez cette hypothèse parce que vous n'auriez pas la garantie que l'employeur ne puisse pas vous proposer un autre poste avec la même répartition d'horaires dans la semaine...

C'est d'ailleurs pourquoi aussi je m'étonnais que l'employeur attende votre accord s'il estimait qu'il s'agisse d'un simple changement de poste à l'identique...

Par **cricri1202**, le **04/10/2013** à **09:55**

par contre je n'ai pas reçu de proposition écrite, est ce obligatoire, je dois lui donner ma réponse pour mercredi.

Par **cricri1202**, le **04/10/2013** à **13:24**

Je viens de recevoir le courrier, qui n'est que pure mensonge, ce n'est pas une proposition, il me convoque mercredi à mon travail pour reprise, en disant que mes fonctions demeureront inchangées, et que je l'ai convenu lors de l'échange, ce qui est entièrement faux, puisqu'il m'a dit que j'avais le droit de refuser, en plus il me m' a mise en congés payés sans mon accord, quand à mes horaires il note qu'il s'agit d'une proposition.
Par contre j'aurai les formations internes nécessaires, si c'est ce que je faisais, je n'ai pas besoin de formation.
Je ne sais plus quoi faire.

Par **P.M.**, le **04/10/2013** à **14:06**

Pour pouvoir accepter ou refuser une proposition, il faut bien que ce soit en connaissance de cause et si vous refusez sans avoir tous les éléments concrètement, on pourrait considérer que vous êtes de mauvaise foi, il aurait donc fallu dès le départ demander que cela vous soit consigné par écrit...

de la même manière je vous avais suggéré de ne pas l'inciter à vous mettre en congés payés et de bien mettre les choses au point pour savoir ce qu'il envisageait au niveau de la rémunération pendant le délai de réflexion qu'il doit vous accorder puisque l'ancien poste a disparu...

Des fonctions équivalentes peuvent quand même nécessiter une formation...

L'employeur semble réussir à vous égarer puisque vous n'avez pas suivi les recommandations sur différents points en étant persuadée qu'il suffirait que le Médecin du travail vous déclare inapte, ce qui réglerait tout sauf le licenciement économique d'ailleurs mais qu'il suffirait que vous recadriez tout cela pour qu'il renonce à vous manœuvrer et à passer en force...

Par **cricri1202**, le **04/10/2013** à **14:22**

je lui ai bien demandé de m'envoyer par écrit la proposition, il ne m'a même pas donné de support à l'entretien, cela n'a été que verbal, et j'ai refusé qu'il me mette en congés payés, je n'ai rien signé. Je crois que si l'on peut parler de mauvaise foi, il s'agit bien de celle de l'employeur.

Et de toutes façons j'ai le détail des fonctions qui ne correspondent pas du tout à ce que je faisais, il s'agit des fonctions d'une de mes collègues qui à été licenciée.

Par **P.M.**, le **04/10/2013** à **15:32**

Mais vous lui avez demandé comment et ne la voyant pas venir, vous l'avez interpellé par lettre recommandée avec AR car c'est une chose que l'employeur est de mauvaise foi, c'en est une autre de le prouver et lui ne se gêne pas pour interpréter différemment vos propos... Vous avez le détail de quoi, d'un poste qui ne vous a pas encore été proposé réellement... Vous devriez vous rappeler du contenu des lettres recommandées avec AR que je vous avais conseillé d'envoyer dès le début...