



arrêt de travail et remplacement

Par **djami29000**, le **31/03/2012** à **20:12**

Bonjour,

Je suis salariée dans une entreprise d'import export (courtage et négoce) et en arrêt maladie pour souffrance au travail depuis 7 semaines que je vais prolonger de 15 jours avant certainement ma reprise si je vais mieux.

Il y a un peu plus d'une semaine, j'ai reçu un avertissement de mon employeur m'accusant d'avoir été à l'origine d'un virus sur un ordinateur qui est actuellement hors service selon ses propres déclarations et que les fichiers qu'il contenait avaient disparus ce qui est un pur mensonge car en ma présence voyant un problème sur mon PC il a fait venir un technicien qui l'a réparé et qui avait pris soin de lui transférer tous les fichiers sur sa clé USB d'autant que 5 mois auparavant je lui avait fait part des problèmes que je rencontrais avec l'ordinateur par mail mais je n'ai jamais reçu de réponse. J'ai bien sûr contesté tous les faits par LR/AR d'autant qu'au moment de mon départ les fichiers y étaient et l'ordinateur fonctionnait.

Cette semaine, alors que je suis en arrêt je découvre sur le site pôle emploi une offre d'emploi en CDI au même poste que le mien, pour le même salaire mais pour un horaire plus important provenant de mon entreprise.

Ma convention collective semble permettre le remplacement d'un salarié au bout d'un mois d'arrêt. Précision: je suis juriste spécialisée dans le contentieux relatif à l'environnement et au commerce international d'où mes lacunes en droit du travail.

Par ailleurs, avant mon embauche il y a de cela 1 an, le gérant s'en sortait très bien tout seul et avec son comptable d'autant qu'il a des avocats à l'extérieur pour ses différents dossiers et qu'il a un gendre professeur de droit qu'il appelle également très souvent.

Enfin, nous ne sommes que 5 salariés et donc la nécessité d'un juriste pour une TPE me semblait déjà excessive au moment de mon embauche!!!

Donc, est-ce une urgence de me faire remplacer dans une si petite entreprise?

Qu'en pensez-vous? A t-il le droit de me faire remplacer par un CDI et que dois-je faire à mon retour si mon poste est pris.

Va t-il me prévenir de mon remplacement.

Je pense également qu'il se prépare à me licencier d'où sa recherche au préalable d'une personne pouvant me remplacer dans ce cas puis-je refuser mon remplacement avec ce qui précède comme arguments.

Merci de me dire ce que je peux faire pour faire valoir mes droits car je n'ai pas envie de quitter mon emploi pour l'instant ni de me faire licencier ou accepter mon remplacement

Merci infiniment

Par **P.M.**, le **31/03/2012** à **20:57**

Bonjour,

Il serait plus qu'étonnant que la Convention Collective applicable prévoit la possibilité de remplacer une salariée en arrêt-maladie par un CDI après une absence aussi courte...

Au retour, vous devriez donc retrouver votre poste et si cela n'était pas le cas, il conviendrait d'aviser...

Il serait quand même judicieux de conserver la preuve de l'annonce passée par l'employeur...

Par **djami29000**, le **01/04/2012** à **02:09**

Merci infiniment pour votre réponse.

Mais pour être plus explicite sur mon cas, pour une **ANNÉE DE PRÉSENCE CONTINUE** dans l'entreprise, l'employeur aura le droit de remplacer son salariée **au bout d'1 mois** d'arrêt maladie.

Article 18: "Les absences ne dépassant pas les délais d'indemnisation fixés à l'article ci-dessus.....justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constatés, et notifiés par l'intéressé, ne constituent pas une rupture du contrat.

Dans le cas où les absences dépasseraient [s]les délais ci-dessus[/s] (1 mois dans mon cas) et imposeraient le remplacement effectif de l'intéressé, l'employeur aura, à l'expiration desdits délais, la faculté de le notifier au collaborateur malade ou accidenté.

Dans le cas où le salarié, auquel aura été notifié le remplacement, aurait droit, du fait de son ancienneté, à l'indemnité de licenciement, celle-ci lui serait versée dans les conditions prévues à l'article 15.

L'intéressé aura une priorité de réengagement pendant la même durée que celle prévue à l'article 13....."

Cet article ne cite pas de CDI ou de CDD juste la faculté pour l'employeur de me faire remplacer et c'est ce qui m'embête un peu.

Par ailleurs, c'est le dernier alinéa tel que présenté ci-dessus en gras que je trouve flou et si vous pouviez m'aider avec vos lumières je vous en serai reconnaissante car dans l'état où je suis actuellement j'ai du mal à voir clair et à réfléchir.

Voici ce que j'ai compris: "Au bout d'1 mois d'arrêt j'ai la priorité pour être réengagée autrement si je suis en arrêt pendant plus d'1 mois il a la possibilité de me licencier?????) Je n'ai donc pas le droit d'être souffrante plus d'un mois!!! C'est hallucinant.

Le droit du travail serait-il plus favorable? Si oui, est-il supérieur à la convention car me semble t-il, mais dites moi si j'ai tort, ce sont généralement les textes (s'il y en a) qui sont le plus favorables aux salariés qui sont applicables!

Concernant l'annonce sur le site, je l'ai bien sûr imprimée mais il est bien trop malin pour donner son nom ou celui de l'entreprise et propose au travers du pôle emploi que ce soit lui qui prenne contacte avec les futurs candidats (pour éviter de tomber sur moi certainement) et pour pouvoir ainsi me licencier ce que je refuse encore faut-il que j'en ai le droit et dans ce cas quel argument arguer pour m'y opposer?

(Je suis certaine à 100% que c'est son annonce et j'attends lundi pour me rendre au pôle emploi afin de m'assurer, (si ils veulent bien me donner le nom de l'annonceur et de son entité

bien sûr)!!!

Merci encore à vous

Par **P.M.**, le **01/04/2012** à **11:41**

Bonjour,

Il serait plus simple que vous fournissiez l'intitulé exact de la Convention Collective à défaut de son numéro...

par ailleurs de toute façon, cela ne créerait pas une obligation que l'employeur ne devrait pas justifiée par la désorganisation de l'entreprise et en raisonnant par l'absurde, qu'yune personne ayant mois d'un an d'ancienneté pourrait être licenciée après seulement un jour d'arrêt-maladie puisque non indemnisable en complément par l'employeur...