



reclassement suite à inaptitude

Par **sophie27**, le **21/06/2012** à **18:44**

Suite à une maladie non professionnelle, j'ai été déclarée inapte après les deux visites médicales réglementaires. Mon employeur a donc 30 jours, après la seconde visite, pour me licencier ou me "reclasser" ; il m'adresse une lettre avec une liste de postes disponibles. Un seul répond aux directives de la Médecine du travail. Je réponds donc favorablement en précisant mon éventuel intérêt en attendant plus d'informations, à savoir salaire, horaires, fiches de poste etc. je précise dans ce même courrier que je reste à leur disposition pour tout autre informatio, que je souhaite poser des congés payés en attendant ma reprise (puisque plus indemnisée par la CPAM pendant ces 30 jours), je précise les dates, mon employeur semble d'accord au tél. j'envoie donc mon courrier en RAR. Depuis plus aucune nouvelle, j'apprends que mon employeur est parti en vacance. Il ne reviendra que la veille du délai d'expiration des 30 jours et moi-même serait absente à cette date. Que se passe-t-il ? A l'issue de ces 30 jours et de mes congés payés (posés avec l'accord de mon employeur) qui dépassent le délai de 30 jours, où dois-je aller, sur mon ancien lieu de travail où je ne peux plus travailler ? rester chez moi ?

Par **Paul PERUISSET**, le **21/06/2012** à **19:43**

Bonjour,

A l'issue du délai de 30 jours, l'employeur reprend le versement des salaires (mais vous serez de toutes façons en CP).

Cordialement,
Paul PERUISSET

Par **sophie27**, le **21/06/2012** à **21:27**

Bonsoir,

Merci d'avoir confirmé ce que j'avais lu dans différents articles traitant du sujet. Toutefois, je m'inquiète plutôt de ce que je dois faire après mes cp, sans aucune nouvelles ou précisions ou directives de mon employeur....dois-je rester chez moi ? me manifester ? Peut-il me demander sur un simple appel téléphonique de rejoindre un poste dans les 24 heures (par exemple !) sans aucune autre info sur le fameux poste ?!

Je précise que mon employeur est un responsable d'établissement, il est mon seul

interlocuteur (pas de service du personnel joignable par le salarié lambda) bien que l'établissement (et de nombreux autres fonctionnant sur le même modèle) appartienne à un très gros groupe, à mon avis très "judicieux" en matière juridique. je ne souhaite pas être prise en défaut et je fais plutôt preuve de bonne volonté tout en restant ferme (bien entendu ce qui déplaît) sur les manquements qui ont été fréquents notamment en matière de paiement de salaire

Dans tous les cas, merci de votre réponse.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **22/06/2012** à **21:30**

Bonjour,

C'est à mon avis une erreur d'avoir pris des congés payés au-delà de l'expiration du délai d'un mois après lequel l'employeur devait de toute façon reprendre le versement du salaire si le reclassement n'était pas effectif ou le licenciement prononcé après respect de la procédure...

En revanche, vous n'avez rien de spécial à faire sachant que les propositions de reclassement écrites auraient dû comporter tous les éléments pour vous permettre d'en apprécier et qu'en tout cas vous devriez exiger un écrit si l'on vous intime l'ordre de rejoindre un poste sachant que normalement on ne peut rien vous imposer et en tout cas pas une modification essentielle du contrat de travail...

Par **sophie27**, le **22/06/2012** à **22:38**

Bonsoir,

Merci de votre réponse...oui effectivement c'est une erreur mais je devais m'absenter absolument ces jours précisément et situés au-delà de ce délai...et un poste semblait s'annoncer à l'horizon. C'est d'autant plus une erreur qu'aujourd'hui je viens d'apprendre par un appel téléphonique (!!!) que le poste proposé n'est plus disponible et que je vais être licenciée. Bref j'aurais dû garder mes congés....

J'attends la suite des informations. Cette entreprise est vraiment formidable, c'est un peu Dallas le ranch où le personnel est un peu souvent malmené. Gardons le sourire, je ne vois pas quoi faire d'autre, et attendons.....

Cordialement

Par **P.M.**, le **22/06/2012** à **23:14**

En tout cas, vous semblez avoir la preuve de la proposition de reclassement même si elle était incomplète et que suite à votre acceptation sous réserves, on vous dit maintenant qu'en fait elle n'existait pas, ce qui pourrait vous servir lors d'un recours ultérieur contestant le licenciement...

Par **sophie27**, le **23/06/2012** à **12:25**

Effectivement. Merci de votre réponse.