Image not found or type unknown

Reclassement du fait de Maladie professionnelle

Par **yoyo69**, le **08/06/2018** à **15:26**

Bonjour,
je vous explique la situation qui est pour un membre de ma famille proche.
Cette personne employée à l'atelier depuis 17 ans avait de grosses douleurs aux membres superieurs et donc arrêts durant plusieurs mois. Après examens la CPAM vient de reconnaître le caractère professionnel de sa pathologie.
Entre temps voulant reprendre son travail et après examen du médecin du travail celui-ci donne son accord pour reprise mais avec un aménagement de poste et son médecin fait une reprise de mi-temps thérapeutique.
La société dans laquelle elle a son CDI se trouve dans le Rhone qui est le siège et à un autre site situé dans l'Ain avec une convention collective différente.
Son CDI initial était prévu en travail en 2X8.(En tant que femme, il n'y avait pas de 3X8)
On lui propose un poste donc dans l'AIN à + d'une heure de route, posté en 3X8 et à plus de 45 km de ce qu'elle avait auparavant.
Elle doit auparavant signé un avenant à son contrat de travail comme quoi elle sera désormais affectée définitivement dans l'Ain.
Depuis que le Médecin du travail avait donné son accord pour une reprise partielle et le temps de recherche d'un poste , l'employeur avec son accord l'a placée en Congés payés qu'elle n'avait pu prendre l'année dernière.
Les questions sont : Doit elle signer cet avenant plus contraignant Poste 3X8, elle a 57 ans.
Que risque t'elle si elle le signe pas, car + défavorable que l'initial ?
Dans le cas d'une arrêt nouveau du médecin sous la forme maladie professionnelle, sans avoir signé cet avenant l'employeur peut il engagé une action de licenciement contre elle ? ou est' elle protégée du fait de la reconnaissance de sa MP ?
Je vous remercie d'avance de votre aide.
Bien Cordialement
MA

Par **P.M.**, le **08/06/2018** à **16:23**

Bonjour,
Le Médecin du Travail a dû faire une étude de poste et a priori, c'est au sein du même établissement que l'aménagement de poste est décidé…
Personnellement, je lui conseillerais de ne pas signer cet avenant qui vient du fait qu'elle n'a vraisemblablement de clause de mobilité à son contrat de travail et de se rapprocher du

Médecin du Travail…
En arrêt pour maladie professionnelle, l'employeur ne peut procéder au licenciement que pour faute grave (ce qui est exclu) et pour impossibilité de maintenir le contrat de travail (ce qui paraît difficilement imaginable)...

Par **yoyo69**, le **08/06/2018** à **17:25**

Je vous remercie de votre réponse que je lui transmets.
Effectivement, je connais bien la Société puisque j'y ai travaillé 20 ans.
Il n'y a effectivement pas de clause de mobilité sur son contrat initial et surtout du fait que lorsque celui-ci a été signé en 2001, la société n'avait pas encore acheté cet autre site (2005).
Bien cordialement
MA

Par **P.M.**, le **08/06/2018** à **18:05**

En plus, il ne s'agit pas encore d'un reclassement apparemment mais d'un aménagement de poste...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés