



Retour Congé Maternité

Par **Sissa**, le **03/10/2017** à **14:41**

Bonjour,

Je suis de retour de congé maternité depuis le 02/10/2017.
Au total j'ai été en congé 4 mois (congé maternité + congés payés).

A la base, j'ai été remplacée par une personne en CDD qui devait partir peu après mon retour. Seulement elle a finalement été gardée en CDI.

Elle garde donc mon poste de travail (PC, ligne téléphonique) et les fonctions que j'avais avant mon départ (gestion de mes dossiers etc...).

Depuis mon retour, j'ai donc récupéré un autre bureau ou la ligne téléphonique n'a toujours pas été établie. Officiellement j'ai le même intitulé de poste mais dans les faits plus les mêmes missions. On m'a donné une mission administrative soit disant temporaire, qui pourrait être donnée à un stagiaire et qui ne me prend très peu de temps
. Je me retrouve donc à me tourner les pouces la plupart du temps, pendant que ma "remplaçante" occupe les missions que j'avaient auparavant.

Je tiens à ajouter que j'ai toujours donné satisfaction à mon employeur avec d'excellents retours d'entretiens annuels.

Mon responsable m'a expliqué vaguement que cette situation était temporaire mais ne m'a pas du tout donné de détails. En réalité j'ai plutôt l'impression que mon retour les embête et qu'ils ne savent pas quoi faire de moi.

Dans le cas où cette situation perdure, j'aimerais savoir si je suis en droit de me retourner

contre mon employeur, qui saisir et pour quel motif?

Merci de vos conseils...

Par **morobar**, le **03/10/2017** à **17:43**

Bonjour,

[citation]Dans le cas ou cette situation perdure, j'aimerais savoir si je suis en droit de me retourner contre mon employeur, qui saisir et pour quel motif?

[/citation]

Cette controverse est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

En l'état de votre narration (retour de 24 h) toute saisine serait vouée à l'échec.

EN effet l'employeur n'est pas tenu de vous redonner votre poste précédent, mais de vous donner un emploi similaire avec la même rémunération.

[citation] Je me retrouve donc à me tourner les pouces la plupart du temps, pendant que ma "remplaçante" occupe les missions que j'avaient auparavant. [/citation]

Il ne faut pas exagérer, vous revenez d'un congé longue durée, qui aurait pu encore continuer et l'employeur n'est pas marabout au point de deviner l'avenir.

Laissez lui le temps de se réorganiser et tentez de vous intéresser aux événements survenus pendant votre absence au lieu de faire "la tête" au vu de tout le monde.

Par **Lag0**, le **03/10/2017** à **19:48**

[citation]ette controverse est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

[/citation]

Bonjour Morobar,

Non, pas que...

Cette situation, si elle perdure, peut être qualifiée de harcèlement moral. Or, le harcèlement moral est un délit. La victime a donc le choix de saisir le CPH ou de poursuivre l'employeur au pénal.

La discrimination peut aussi être retenue, l'employeur préférant confier les tâches importantes à une salariée sans enfant plutôt qu'à une salariée avec un nourrisson, qui risque plus de devoir s'absenter.

La consultation d'un avocat, pour ce genre de procédure, est fortement conseillée...

Par **Sissa**, le **04/10/2017** à **11:44**

A MOROBAR,

Bien entendu que je ne compte mener une action maintenant, j'assure tout simplement mes arrières.

Je reviens en effet d'un congé longue durée mais j'ai été en contact tout le long avec mon employeur et la date de mon retour est actée depuis que je suis enceinte et n'a jamais

changée. Mon employeur avait donc tout le temps de prévoir mon retour et de s'organiser en conséquence (je rappelle que je n'ai toujours pas de téléphone et aucune ligne n'est disponible pour moi!!)

Aussi, je rappelle que je devais être remplacée par CDD pour motif de congé maternité et que ce CDD s'est poursuivi par un CDI : j'ai donc concrètement été remplacée par une autre personne (célibataire et sans enfants au passage).

Je pense que j'ai mes raisons de "faire la tête" comme vous dites et j'estime qu'il est un droit pour une femme en retour de congé maternité de retrouver un poste convenable et non pas se retrouver à faire des relances téléphoniques qui n'ont rien à voir avec mon poste de base.

Par **morobar**, le **07/10/2017** à **16:12**

Bonjour à tous,

Absent quelques jours, je ne boudais pas.

La controverse sur le contrat de travail, je répète est de la compétence exclusive du conseil des prudhommes.

Après effectivement on peut envisager un angle pénal.

Le harcèlement ? C'est une fantaisie impossible à faire prospérer. Le harcèlement c'est la répétition d'actes de nature à rendre impossible la vie du salarié visé.

Avec un retour de 24 h pour constater une répétition faut être fort.

Quant à la discrimination c'est encore plus difficile à mettre en évidence.

On ne s'aventure sur le plan pénal qu'avec des biscuits et non pas les on-dit de quelques journaliste ignares en mal de copie.

Par **Lag0**, le **08/10/2017** à **15:29**

Bonjour morobar,

Je vous trouve insultant et je ne comprends pas trop car vous n'êtes pas coutumier du fait !

Je ne me permets pas, moi, de juger vos interventions. Si je ne suis pas d'accord, je le dis, mais je ne vous ai jamais traité d'ignare ou autre qualificatif.

Je vais tout de même poursuivre, car vous énoncez des contres vérités !

Vous ne semblez pas bien savoir ce qu'est le harcèlement moral au travail. J'ai, personnellement, déjà monté plusieurs dossiers sur des cas de "mises au placard" qui ont été jugés comme harcèlement moral. Le simple fait, par exemple, de ne plus donner de travail à un salarié et le laisser 8 heures par jour sans rien à faire est bien un cas de harcèlement moral. Idem dans le cas d'un employeur qui donne volontairement à un salarié des tâches sans rapport avec son poste et ses qualifications.

Vous aurez remarqué, j'espère, que mon intervention précédente commençait par "si la situation perdure", je ne pense pas avoir dit qu'on se basait sur 24h pour définir le harcèlement.

Et pour ce qui est de la discrimination, elle est circonstance aggravante dans un cas comme

celui-ci et je ne vois pas pourquoi il faudrait éluder ce point. D'autant qu'ici, la chose est flagrante. On confie le poste à responsabilités à une salariée sans enfants et on le retire à une salariée qui vient d'avoir un enfant, donc jugée "moins disponible".

Par **morobar**, le **09/10/2017** à **08:40**

Je ne suis ni injuste ni insultant.

Parfois ironique ou mordant, mais pas ici.

ON ne peut pas envisager, alors pourquoi l'évoquer, un angle pénal comme harcèlement après 24 h de "mise au placard", manœuvre restant à démontrer, pas plus que discrimination la situation de ces deux salariées étant parfaitement réversible.

Il faut laisser le temps à l'entreprise de se réorganiser, car les retours de longue maladie ou de congés maternité au jour dit, avec obligation de visite médicale sans certitude de la présence du salarié sont toujours délicats.

Par **Lag0**, le **09/10/2017** à **08:47**

[citation]Je ne suis ni injuste ni insultant.

Parfois ironique ou mordant, mais pas ici. [/citation]

Je trouve, au contraire, que votre formulation me visant :

[citation]On ne s'aventure sur le plan pénal qu'avec des biscuits **et non pas les on-dit de quelques journaliste ignares en mal de copie.**

[/citation]

est très irrespectueuse !

Par **morobar**, le **09/10/2017** à **09:06**

J'admets que vous puissiez vous sentir visé alors que ce n'était pas mon but.

J'en suis désolé et vous présente mes excuses.

Pour en terminer avec la discrimination, il est normal qu'un chef d'entreprise prenne en considération les charges de famille, c'est même une obligation.

J'ai connu nombre de chefs d'entreprises qui refusaient d'embaucher des femmes de moins de 40 ans sur les postes qui demandent beaucoup de temps d'adaptation aux usages de l'entreprise, à ses logiciels, son personnel...comme par exemple en exploitation.

Car s'il est vrai que les cimetières sont remplis de gens irremplaçables, à court terme c'est souvent difficile de replacer certains profils.