



reprise après long arrêt maladie

Par **Ytas**, le **12/06/2011** à **09:50**

Bonjour,

Une personne qui a été en arrêt maladie pendant presque 6 mois peut-elle reprendre le travail dès la fin de son arrêt ou doit-elle attendre chez elle que son employeur prenne rendez-vous avec le médecin du travail avant d'y retourner ?

Par **P.M.**, le **12/06/2011** à **12:21**

Bonjour,

Encore faudrait-il que l'employeur ait été prévenu suffisamment de temps à l'avance qu'il n'y aura pas de prolongation à l'arrêt pour pouvoir organiser un rendez vous avec le Médecin du Travail dès le jour de la reprise, sinon, il dispose par le Code du Travail d'un délai de 8 jours après...

Par **Ytas**, le **12/06/2011** à **17:01**

L'employeur ne sera pas prévenu. Je demande pour une amie en difficulté.

Dans ce délai de 8 jours, dois elle retourner travailler ? Où c'est à l'employeur de prendre le RDV dès qu'il ne reçoit pas la prolongation de l'arrêt ?

Par **P.M.**, le **12/06/2011** à **18:27**

C'est à l'employeur de prendre rendez-vous dès le reprise de la salariée en application de l'[art. R4624-22 du Code du Travail](#)

S'il ne le faisait pas la Salariée pourrait d'elle-même prendre ce rendez-vous...

Par **Ytas**, le **12/06/2011** à **19:16**

On m'a dit que c'était une faute grave de sa part de ne pas le prendre. Mais du coup ma collègue n'a pas à revenir travailler car officiellement elle ne peut pas sans cette visite, non ?

Doit-elle donc attendre chez elle qu'il le prenne ?

En fait nous sommes déjà en procès contre lui, pour différentes raisons, elle est en arrêt depuis longtemps mais la sécu ne comprenant pas son mal, lui demande de ne plus se mettre en arrêt...sauf qu'elle ne peut vraiment pas y retourner. L'avocat lui a donc dit de ne pas renouveler mais de ne pas retourner au travail non plus. Connaissant l'employeur, il ne prendra pas le RDV et elle n'y retournera donc pas.

Par **P.M.**, le **12/06/2011** à **19:27**

Je vous ai donné ma réponse en m'appuyant sur le texte légal et je ne vois pas comment l'employeur pourrait convoquer la salariée si elle ne le prévient pas qu'il n'y aura pas de prolongation et si elle ne reprend pas le travail comme prévu par le Code du Travail même si le contrat reste suspendu jusqu'à la dite visite...

Par ailleurs, je ne sais pas si l'avocat est prêt à subvenir à ses besoins puisqu'elle n'aura donc plus d'Indemnités Journalières de Sécurité Sociale et qu'elle se trouvera donc en abandon de poste puisqu'en absence injustifiée alors que bien sûr l'employeur ne la rémunérera pas sans être obligé de la licencier...

La visite de repise servant à décider d'une inaptitude éventuelle...

Par **Ytas**, le **12/06/2011** à **19:36**

Elle ne peut pas retourner travailler car il n'y a plus de locaux...pendant son arrêt, l'entreprise a fermé physiquement mais est toujours en activité.

Si l'employeur ne reçoit pas de prolongation c'est qu'il n'y en a pas...je ne comprends pas pourquoi il faut le prévenir en plus.

Pour les indemnités, dans tous les cas elle n'aura rien ! De un, la sécu ne veut plus la payer, de deux, l'employeur ne veut plus la payer.

Bref, soit elle écoute l'avocat et ne fait rien, soit elle peut prendre acte de la rupture... chose que l'employeur ne prendra pas en compte non plus (je le sais, je l'ai fait, je reçois encore des fiches de paye à 0€ et je n'ai eu aucun papier ni solde tout compte !)

Bref c'est un cas un peu spécial !

Par **P.M.**, le **12/06/2011** à **19:59**

Tout simplement pour accélérer la visite de reprise et parce que l'employeur ne peut pas considérer, suivant la Jurisprudence, qu'en absence de prolongation d'un arrêt-maladie, il y a faute grave de la salariée...

En revanche, si la salariée est déclarée inapte, normalement une procédure de licenciement s'en suivrait si le reclassement est impossible ainsi la salariée pourrait percevoir l'indemnité

de licenciement en plus de celle des congés payés et s'inscrire à Pôle Emploi pour ouvrir ses droits éventuels à indemnisation...

Pour la prise d'acte de rupture encore faut-il que l'employeur ait commis une faute (grave) reconnue par le Conseil de Prud'Hommes sinon elle est assimilée à une démission...

Si l'entreprise n'a plus de locaux, il est évident que c'est autre chose mais cela ne faisait pas partie de vos exposés et de vos interrogations...

En tout cas, merci pour votre attention...

Par **Ytas**, le **12/06/2011** à **20:12**

Elle demande la résiliation de son contrat aux prud'hommes, donc la prise d'acte est possible, il y a bien des erreurs graves de l'employeur.

Je sais bien que la situation est un peu spéciale, d'ailleurs tout expliquer ici est impossible sans faire un roman !

L'avocat nous a dit que c'était une faute de l'employeur de ne pas prendre ce rdv à la médecine du travail et que ma collègue ne pouvait pas être considérée en abandon de poste si elle attend ce fameux rdv en restant chez elle (vu qu'il n'y a plus de locaux...)

Cet employeur fait n'importe quoi avec ses employés...d'ailleurs nous sommes le 12 juin et toujours pas de fiche de paye pour le mois de mai !

Bref, merci d'avoir pris le temps de me répondre. Je vais dire ça à ma collègue et elle prendra une décision...

Par **P.M.**, le **12/06/2011** à **20:54**

Vous mélangez deux situations, vous commencez par parler de la visite de reprise et maintenant que l'entreprise n'a plus de locaux, ce qui n'est pas la même chose et ne peut pas être traité de la même manière...

Par ailleurs, la prise d'acte de rupture n'est pas la même chose que la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail...

Mais si l'avocat a sur ce sujet précis une Jurisprudence comme quoi l'employeur qui ne convoque pas une salariée à la visite de reprise alors qu'elle ne l'a pas prévenue qu'il n'y aura pas de prolongation à son arrêt de travail et n'émet pas l'intention de reprendre le travail ou même d'être convoquée à la visite de reprise, je suis preneur car je pense que cela intéressera aussi d'autres internautes...

Par **Ytas**, le **12/06/2011** à **21:32**

Je mélange deux situations qui se rejoignent tout de même.

Je sais bien que la demande de résiliation est différente de la prise d'acte de la rupture, mais c'est pour dire qu'elle peut très bien le faire vu qu'elle demande la résiliation au tribunal et qu'il

y a bien des fautes de l'employeur.(comme vous l'avez souligné)
Je ne sais pas si mon avocat a des exemples précis.

Bref, ma question de départ était surtout de savoir si elle devait retourner travailler avant cet entretien de reprise et si elle pouvait donc attendre chez elle que l'employeur prenne le RDV.

Merci.

Par **P.M.**, le **12/06/2011** à **21:41**

Donc vous avez eu ma réponse sur ce point précis...