



reprise après accident du travail

Par **zoreol**, le **19/02/2012** à **17:25**

Bonjour,j'ai eu un accident du travail le 02 septembre 2011,j'ai repris le 02 novembre sans visite de reprise et recheté debut decembre a un poste encore plus dur que la où j'etais en en septembre. Je suis censé reprendre le mardi qui arrive. Pourtant je ne suis pas sur que je suis obligé de reprendre le travail etant donné l'absence de cette fameuse visite de reprise. En ne me rendant pas au travail, mon employeur peut-il me reprocher des absences injustifiées? Peut-il me licencier pour faute grave ou lourde pour ces absences? Je sais qu'il a 8 jours pour me faire passer cette visite de reprise,mais travaillant dans la sureté aerienne,est-ce les memes lois? Je revois mon medecin lundi (soit 1jour avant ma reprise),doit il cloturer l'accident? Ou le prolonger en accident sans arret mais avec soins? Merci d'avance

Par **P.M.**, le **19/02/2012** à **19:07**

Bonjour,

L'employeur ne sait pas forcément que vous n'aurez pas de prolongation de l'arrêt, donc pour lui permettre de vous convoquer à la visite de reprise dans les meilleurs délais, je vous conseillerais de lui envoyer une lettre recommandée avec AR pour l'en informer ainsi que du fait que, le contrat de travail restant suspendu, vous ne reprendrez pas le travail sans l'avoir passé...

Par **zoreol**, le **19/02/2012** à **19:30**

Merci de votre reponse ultra-rapide. Mais je tiens à vous expliquer le contexte actuel: de septembre et novembre,en arret de travail...reprise debut novembre...mais changement de poste en compagnie d'une dizaine de personne dans une autre branche de la sureté (qui tend à me faire dire "travailler plus pour gagner pareil")...de plus la dizaine que nous sommes, avons minimum 5 ans d'ancienneté...et voyant la tendance à la reduction des effectifs de notre employeur,nous le soupçonnons de vouloir nous faire craquer. Et moi, avec mon genou fragile,je trouve ça plutot injuste.Autre injustice: le non envoi de l'attestation de salaire a ma CPAM pour la duree de decembre au 18 janvier 2012...un mois et demi sans la moindre rentree d'argent! Responsables injoignable au telephone! Donc vous comprendrez que je ne veux en aucun cas "aider" mon employeur à faire son boulot,sachant que malgré tout le professionalisme dont j'ai fais preuve et ma disponibilité sans limite,il n'attend qu'une petite erreur de ma part pour me licencier...en gros,j'aimerais bien qu'il me licencie pour absence injustifié,et par la suite,lui brandir les article de loi sur la visite de reprise et tout ce qui en

découlerai avec une saisine prudhommale! Tout cela dans le but de retrouver le poste que j'avais avant mon accident...Pensez vous cela possible?

Par **P.M.**, le **19/02/2012** à **19:56**

Je vous ai indiqué ce qui me semble la meilleure solution car vous n'en savez rien si l'employeur vous licenciera pour abandon de poste surtout qu'il n'a aucune obligation de le faire...

Il ne s'agit pas d'aider votre employeur dans ses démarches mais au contraire qu'il ne trouve aucun prétexte pour se disculper en indiquant qu'il n'a pas été prévenu de la fin de vos arrêts de travail et qu'il ne pouvait pas le deviner...

Cela ne vous empêcherait pas d'engager un recours sur les manquements antérieurs de l'employeur et sur l'aggravation de votre état de santé que cela vous a occasionné mais éventuellement ayant eu les réserves et recommandations du Médecin du Travail ou même une inaptitude puisque vous souhaiteriez être licencié...

Maintenant évidemment, vous faites ce que vous voulez...

Par **zoreol**, le **19/02/2012** à **20:40**

En tout cas, merci de votre attention pmtedforum, je suis dans une situation qui me préoccupe beaucoup et cela fait du bien d'avoir des gens à votre écoute. Je vais donc opter pour la reprise mardi de mon travail, serrez les dents pendant 8 jours (délais de visite de reprise pour AT) afin qu'il ne puisse prétendre qu'il ne savait pas si je prolongerais ou pas, et ne plus me présenter au travail. Etant sûr qu'il va vouloir me licencier, j'aurais alors mon moyen de pression pour demander ma réintégration à mon ancien poste (moins éprouvant pour mon genou) ou alors en cas de refus de mon employeur, d'engager l'action aux prud'hommes. Merci encore.

Cordialement

Par **P.M.**, le **19/02/2012** à **21:23**

Je ne vous ai jamais dit de reprendre le travail sans avoir passé la visite de reprise, au contraire : [citation]je vous conseillerais de lui envoyer une lettre recommandée avec AR pour l'en informer ainsi que du fait que, le contrat de travail restant suspendu, **vous ne reprendrez pas le travail sans l'avoir passé...**[/citation]

Autrement dit, je vous ai suggéré d'envoyer une lettre recommandée avec AR à l'employeur pour l'informer que vous n'aurez pas de prolongation à l'arrêt, qu'il faut donc qu'il vous convoque à la visite de reprise et qu'entre-temps vous ne reprendrez pas le travail...

Si la recommandation du Médecin du travail lors de la visite de reprise est que vous repreniez votre ancien poste, l'employeur sera obligé pratiquement de s'exécuter...

Par **zoreol**, le **19/02/2012** à **22:16**

D'accord,mais j'ai consulté beaucoup de compte rendu de jugement de Cassation et a aucun moment je n'ai entendu parler d'employeur se defendant d'avoir cru à une prolongation d'arret...en le prevenant que je veux une visite,biensur qu'il va me la planifier,et je ne suis pas sur que le.medecin du travail arrive a la conclusion que je desire. De plus,mon employeur fera en sorte de me mettre a un poste moins dur pour mon genou mais plus dur psychologiquement; car j'inciste: l'employeur veut nous faire craquer depuis les mouvements greve de decembre (la reponse du berger a la bergere!)...franchement je n'aimerais pas etre licencier,mais s'il faut en arriver la pour obtenir justice par rapport a tout les coups tordu de sa part,je le ferai. Sachant que ma société va perdre le contrat en 2013,je postulerai dans la prochaine.

Cordialement

Par **P.M.**, le **19/02/2012** à **23:18**

Ce n'est pas devant la Cour de Cassation que ce genre d'argument peut être évoqué par l'employeur mais devant le Conseil de Prud'Hommes ou la Cour d'Appel et puisque vous êtes sûr qu'en restant chez vous sans vous manifester c'est une bonne méthode et comme vous êtes sûr que l'employeur va vous licencier rapidement pour abandon de poste sans même vous contacter avant, je ne peux pas vous convaincre autrement...

Je crois de toute façon que rien ne peut vous faire changer d'avis car effectivement on ne peut jamais présumer de ce que décidera le Médecin du Travail et je ne pense donc pas vous être de la moindre utilité maintenant...

Par **zoreol**, le **20/02/2012** à **10:16**

Je ne suis pas expert en droit mais juste agent de sûreté aéroportuaire, et en lisant ceci, j'ai vraiment l'impression que j'ai tout à gagner et être en position de force pour négocier mon poste de travail, et même peut-être une compensation financière...en sachant bien-sur que j'anticipe beaucoup la réaction de mon employeur car ils ont toujours fait ainsi. Ils sont dans une politique de réduction des coûts à l'excès (salaires bas, licenciements douteux, non planification des visites médicales de routine, et aussi visites de reprise après AT)C'est la deuxième fois que je reviendrais d'un AT de plus de 8 jours, et pour le premier AT, rien, pas de visite, alors que j'ai ré-traavailler plus d'un mois. Je pense tout de même que 2 énormes erreur comme celle-ci, me couvrent contre une éventuelle contre-attaque de mon employeur, non? Mais je ne suis pas sourd aux conseils que vous me donnez, bien au contraire. La chose la plus importante que je veux savoir, est si j'ai un risque d'être en tort, et donc d'être licencier pour faute grave comme "abandon de poste"...et là, l'injustice serait totale. Je suis prêt à me faire licencier et à les attaquer. Biensur je serais convoqué pour un rendez-vous préalable au licenciement, mais dois-je la signer cette fameuse feuille de licenciement? comment cela se passe t-il? Je vous laisse lire ce que j'ai trouvé ci-dessous, et qui ressemble à tout les cas que j'ai consulté sur le net. Qu'en pensez-vous?

lien:

Accueil du site > Jurisprudence commentée > Rupture du contrat de travail

Défaut de visite de "reprise" : quelles conséquences ?

dimanche 15 mai 2011 par Alain HINOT

PDF - 290.2 ko

Cass. Soc. 28 avril 2011.pdf

Un salarié est licencié pour abandon de poste pour ne pas s'y être présenté à l'issue d'un arrêt de travail pour maladie, il entame alors un parcours judiciaire en contestation de la rupture, qui après la Cour d'appel de NANCY (arrêt du 05 décembre 2008), le conduit devant la Cour de cassation sur pourvoi de l'employeur.

L'arrêt confirmatif de la chambre sociale de la Cour de cassation du 28 avril 2011 (n° 09-40487 : FS-P+B) et qui clôtur le débat, rappelle que : « seul l'examen pratique par le médecin du travail en application des articles R. 4624-21 et R. 4624-22 du code du travail met fin à la suspension du contrat de travail et qu'il incombe à l'employeur de prendre l'initiative de cette visite médicale et de convoquer le salarié par tous moyens ».

L'arrêt précise surtout que l'absence de visite médicale de reprise à l'issue de l'arrêt de travail exclue toute notion « d'abandon de poste » du salarié, même s'il ne s'est jamais présenté à son poste.

Pourtant, rien que de plus logique.

Comment, en effet, reprocher à un salarié de ne pas reprendre son emploi à la fin d'un arrêt de travail nécessitant une visite médicale de reprise, alors même que la dite visite a pour but de vérifier l'aptitude du salarié au poste et que le contrat de travail est suspendu tant que le médecin n'a pas procédé à ses constatations ?

I : L'impossibilité pour le salarié de reprendre son poste en l'absence de visite de reprise :

En application de l'article R 4624-21 CT, le salarié bénéficie d'un examen de reprise de travail par le médecin du travail :

- Après un congé de maternité ;
- Une absence pour maladie professionnelle ;
- Une absence pour accident de travail d'au moins 08 jours ;
- Une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ;
- En cas d'absences répétées pour raisons de santé.

L'art. R 4624-22 CT précise que l'examen de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude médicale du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures et qu'il doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 08 jours.

La Cour de cassation considère de manière constante que « seule la visite médicale de reprise met fin à la période de suspension du contrat de travail » et que « le non-respect de cette obligation par l'employeur cause nécessairement un préjudice au salarié ». Cass. soc. 12 novembre 1997, Bull Civ V n° 366 Cass. soc. 13 décembre 2006, n° pourvoi 05-44580

La haute juridiction considère aussi de manière constante que cet examen obligatoire est une formalité substantielle en l'absence de laquelle la suspension du contrat de travail perdure. Sa date fixe, par conséquent, de manière formelle, la fin du de la période de suspension.

Cass soc. 22 mars 1989, Bull. civ. V, n° 235

Cass soc. 28 février 2006, Bull civ. V, n° 87

C'est à l'employeur de prendre l'initiative d'organiser la visite médicale de reprise qui met seule un terme à la suspension du contrat, même si le salarié est placé en invalidité.

Cass soc 25 janvier 2011 n° 09-42766

Cass soc 15 février 2011 n° 09-43172

L'employeur ne peut donc exiger d'un salarié qu'il reprenne son emploi après un arrêt de travail pour maladie de 21 jours au moins ou pour un AT de 08 jours au moins, sans que son aptitude ait été appréciée par le médecin du travail, de sorte qu'un salarié qui n'a pas bénéficié de cet examen ne peut être, par définition, en situation d'abandon de poste.

« Attendu que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, doit en assurer l'effectivité ; qu'il ne peut dès lors laisser un salarié reprendre son travail après une période d'absence d'au moins huit jours pour cause d'accident du travail sans le faire bénéficier, lors de sa reprise du travail, ou au plus tard dans les huit jours de celle-ci, d'un examen par le médecin du travail destiné à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation ou éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures ; que la cour d'appel, ayant constaté l'absence de visite de reprise par le médecin du travail jusqu'au 16 mars 2006, en a exactement déduit que le contrat de travail avait été suspendu jusqu'à cette date, peu important la reprise effective du travail ».

Cass soc 30 novembre 2010 n° 09-40160

Ainsi, tant que la visite médicale n'a pas eu lieu le contrat de travail est suspendu de sorte que le salarié ne peut pas travailler et l'employeur qui dispose de 08 jours pour organiser cette visite médicale, ne peut donc prétexter de l'absence de reprise du travail pour ne pas organiser la visite (mais il doit néanmoins, à notre sens, régler une indemnité compensatrice des salaires perdus).

Au-delà des 08 jours l'employeur est irrémédiablement fautif, ce qui peut entraîner une rupture du contrat à ses torts.

Cass soc 06 octobre 2010 n° 09-66140

La cour d'appel de TOULOUSE a aussi condamné un employeur qui n'ayant pas procédé à la

visite médicale de reprise de sa salariée et l'avait licencié pour abandon de poste. Dans sa décision, la cour d'appel a considéré d'une part : « Il ne peut être reproché une faute grave au salarié malade qui n'a pas été soumis à la visite de reprise à l'issue d'un arrêt de travail de plus de 21 jours lorsque les faits qui lui sont reprochés consistent à ne pas avoir repris le travail à une date à laquelle il n'y était pas tenu », d'autre part, « en l'absence d'une visite médicale de reprise, que l'employeur n'avait pas provoquée, il demeurait dans l'ignorance de l'aptitude de son salarié à reprendre son emploi. Ayant de ce fait manqué à son obligation de sécurité résultat en matière de protection des travailleurs, il ne disposait pas de la faculté de rompre le contrat de travail en se fondant sur l'absence du salarié à son poste de travail. Dès lors, l'absence injustifiée ne peut être reprochée au salarié et qu'en conséquence aucune faute n'est établie, le licenciement est frappé de nullité ».

CA TOULOUSE 14 mai 2010, n° 09/01570

Mais, l'employeur doit-il organiser la visite de reprise si le salarié ne fait pas, au moins, la démarche de se présenter à lui après la fin de l'arrêt de travail ?

A l'évidence la réponse est oui.

Il : Le salarié n'a pas l'obligation de se présenter chez son employeur à l'issue de l'arrêt de travail :

A notre sens, il n'incombe même pas au salarié de se présenter à son employeur pour bénéficier de l'examen de reprise.

En effet, si la rédaction maladroite de l'art. R 4624-22 CT pourrait laisser à penser que l'examen médical ne peut être organisé que si le salarié reprend son travail : « il [l'examen] doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 08 jours », il faut noter que cet article prévoit un cumul de conditions pour que la reprise du travail soit possible : un examen et un délai, de sorte que c'est bien l'examen lui-même qui entraîne la reprise du travail et non la fin de l'arrêt de travail.

Avant l'examen de reprise, l'employeur ne peut donc rien exiger du salarié, ni qu'il travaille, ni qu'il se présente à lui et il ne dispose ni de son pouvoir disciplinaire, ni de son pouvoir de direction, puisque répétons-le, le contrat de travail est suspendu jusqu'à la visite de reprise.

Pour exemple, la haute juridiction considère que l'employeur ne peut contraindre le salarié à prendre ses congés payés tant que le contrat de travail est suspendu.

Cass soc. 31 octobre 2000, n° pourvoi 98-23131

Il faut cependant noter que les employeurs attendent généralement le retour du salarié pour organiser la visite de reprise et que très souvent le salarié est affecté à son poste de travail jusqu'à la visite de reprise. Les employeurs considèrent à torts que la loi leur offre une souplesse de 08 jours pendant laquelle le salarié doit exécuter son contrat de travail.

Cette souplesse est trompeuse, car en réalité, la notion même de suspension du contrat empêche toute venue sur le lieu de travail du salarié dont l'aptitude n'a été constatée, de sorte que les employeurs seraient bien inspirés de demander à leurs salariés, à l'issue d'un arrêt de travail nécessitant une visite de reprise, d'attendre une convocation chez le médecin du travail.

Mais, ne peut-on aller plus loin et considérer qu'un licenciement prononcé pour abandon de poste pour défaut de « reprise du travail » à l'issue d'un arrêt nécessitant une visite de reprise jamais organisée, est nul ?

III : A défaut de visite de reprise, le licenciement pour « abandon de poste », est toujours nul :

En février 2006, la haute cour a jugé pour la première fois que « l'employeur qui laisse un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reprendre son travail sans avoir bénéficié de cet examen [visite médicale de reprise], dans le délai maximum de 08 jours après la reprise, ne peut ultérieurement licencier le salarié dans les conditions prévues à l'article L. 1226-9 du CT [interdiction du licenciement pendant un arrêt de travail AT sauf faute grave ou impossibilité de maintenir l'emploi] ». La sanction de cette méconnaissance est la nullité du licenciement.

Cass soc. 28 février 2006, n° 835 - RJS 5/06 n° 555

On notera que la haute juridiction ne se positionne pas seulement au regard de la prohibition du licenciement d'un accidenté du travail pendant la période de suspension du contrat de travail, mais aussi et surtout sur l'obligation pour l'employeur de s'assurer que le salarié a effectivement bénéficié de la visite médicale de reprise.

Ainsi, passé le « délai de 08 jours », la prohibition du licenciement d'un salarié en suspension de son contrat de travail AT est donc absolue, car présumée de façon irréfragable comme prononcée à raison de l'état de santé ou du handicap.

Rappelons aussi que dans son arrêt du 14 mai 2010 précité, la cour d'appel de TOULOUSE a décidé que : « l'absence injustifiée ne peut être reprochée au salarié et qu'en conséquence aucune faute n'est établie, le licenciement est frappé de nullité ». Et ce alors qu'il ne s'agissait pas d'un AT.

CA TOULOUSE 14 mai 2010, n° 09/01570

Sans le dire explicitement, la Cour d'appel s'appuie sur les articles L 1132-1 et L 1134-1 CT qui disposent : « Aucun salarié, ne peut être licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son état de santé » et « Le salarié concerné présente les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte et il incombe à l'employeur, au vu de ces éléments, de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination, le juge formant sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toute mesure d'instruction qu'il estime utile ».

L'existence d'une discrimination en raison de l'état de santé (motif déguisé) est difficilement décelable et s'avère parfois impossible à mettre en évidence lorsque l'employeur a mis fin à la relation de travail sans invoquer de motif précis ou en s'appuyant sur un motif quelconque (motif apparent).

*** On devra considérer que l'absence de visite médicale de reprise suivie d'un licenciement pour « abandon de poste », est toujours nul car constituant un licenciement présumé discriminatoire à raison de l'état de santé ou du handicap.

Par **P.M.**, le **20/02/2012** à **10:39**

Il n'était pas utile de faire un tel exposé aussi long comme on en trouve sur certains forums en mélangeant un peu tout surtout que je ne vous ai jamais dit que l'employeur n'avait pas déjà manqué à ses obligations lors du précédent arrêt de travail et que vous pouviez déjà à ce titre exercer un recours mais vous semblez avoir du mal à vous déterminer quant à la stratégie à adopter puisque d'un côté vous voudriez conserver votre emploi mais avec un poste en adéquation avec votre situation médicale sans toutefois vous faire un allié du Médecin du travail pour qui c'est cependant le rôle et d'un autre côté vous êtes prêt à souhaiter un hypothétique licenciement pour abandon de poste sachant que l'employeur peut être aussi informé que vous à ce sujet en attendant patiemment chez vous et en ne donnant aucun signe de vie en espérant une hypothétique embauche par le repreneur du marché si toutefois il était perdu dans un an alors que le transfert du contrat serait automatique par la Convention Collective...

Mais encore une fois, vous faites ce que vous voulez surtout que je pense que de toute façon apparemment tout ce que l'on peut vous dire ne vous fera pas changer ce que vous envisagez avant même d'exposer ce sujet d'autant plus que vous semblez vous méprendre sur le sens des réponses...

Par **zoreol**, le **20/02/2012** à **11:08**

En fait je pense effectivement ne pas tout comprendre de vos explications, et ai en même temps peur que vous ne compreniez pas la haine que j'ai envers mon employeur. Bien sûr je dois paraître un peu contradictoire dans mes propos (desolé) mais je suis un peu perdu, et j'ai hâte et peur de ce que je vais faire et de ce qui va se passer. Je suis sûr que vous me conseillez au mieux pour que je n'ai pas de mauvaise surprise, et je pense que j'attendais qu'on me dise "oui, fonce, tu aura gain de cause" et tout ces exemples m'incite à foncer.

Par **zoreol**, le **20/02/2012** à **11:14**

J'ajouterai que j'ai des collègues qui ont été licenciés pour moins que ça ont remporté leur bras de fer, avec des montants mirobolants... c'est aussi dans ma tête.

Par **zoreol**, le **20/02/2012** à **11:36**

Dernière question, à la fin de mon arrêt de travail, le 18 janvier 2012, j'ai enchaîné par mes congés payés le 19 janvier. Me suis-je mis en faute ou est-ce encore une légende relayée par mon entourage (selon eux j'aurais du retravailler au moins un jour avant de partir)?

Par **P.M.**, le **20/02/2012** à **13:08**

J'avais cru percevoir que c'est ce que vous attendiez mais personnellement ce n'est pas mon genre de vous dire de foncer tête baissée sans stratégie contrairement à d'autres conseillers qui ne sont pas les payeurs car je pense que vous avez plus à faire valoir par l'aggravation de votre état de santé par la faute de l'employeur plutôt que d'attendre un hypothétique licenciement pour abandon de poste qui ne donnera pas forcément lieu en plus à son annulation...

La haine ou la colère ne sont pas forcément la meilleure conseillère pour engager une action judiciaire...

Maintenant vous annoncez une situation un peu différente puisque vous ne seriez plus en arrêt mais en congés payés, ce qui change pas mal de choses...

En tout cas, malgré une légende tenace, je n'ai jamais trouvé d'obligation de reprendre le travail une journée avant de partir en congés payés...

Par **zoreol**, le **20/02/2012** à **14:08**

Precision: en arret du 3 decembre au 18 janvier---CP du 19 janvier au 9 fevrier---prolongation d'arret du 10 fevrier au 21 fevrier.

Donc,si je vous suis,j'expedi dès aujourd'hui un courrier en AR a mon employeur, reclamant une visite de reprise,j'explique que je ne reprendrai pas tant que je n'aurai pas cette visite,et j'attend la conclusion de la medecine du travail. Si le medecin du travail recommande un poste moins dur pour mon genou (dans le meilleur des cas),mon employeur risque fort de me mettre soit en soute,soit à la garde d'avion...exprès pour me faire ch... (pardon). Car il y a beaucoup de possibilité de reclassement. D'ailleurs,etant a Roissy,je pourrai tres bien me faire reclassé a Orly...Je veux bien opter pour votre methode,mais sachez que mon employeur ne va pas me rater sur le reclassement. J'aurais peut-être du intituler autrement mon problème: "mon employeur veut me faire craquer"

Par **zoreol**, le **20/02/2012** à **14:38**

Precision: en arret du 3 decembre au 18 janvier---CP du 19 janvier au 9 fevrier---prolongation d'arret du 10 fevrier au 21 fevrier.

Donc,si je vous suis,j'expedi dès aujourd'hui un courrier en AR a mon employeur, reclamant une visite de reprise,j'explique que je ne reprendrai pas tant que je n'aurai pas cette visite,et j'attend la conclusion de la medecine du travail. Si le medecin du travail recommande un poste moins dur pour mon genou (dans le meilleur des cas),mon employeur risque fort de me mettre soit en soute,soit à la garde d'avion...exprès pour me faire ch... (pardon). Car il y a beaucoup de possibilité de reclassement. D'ailleurs,etant a Roissy,je pourrai tres bien me faire reclassé a Orly...Je veux bien opter pour votre methode,mais sachez que mon employeur ne va pas me rater sur le reclassement.

Par **P.M.**, le **20/02/2012** à **15:03**

Le Médecin du travail est là pour veiller à ce que le poste auquel le salarié est affecté suite à ses recommandations le soit dans de bonnes conditions et il faudrait savoir si vous avez une

clause de mobilité à votre contrat de travail...

Si l'employeur agit abusivement dans ce cadre ou celui d'un reclassement, ce serait des éléments de plus que vous pourriez ajouter à votre dossier pour essayer de le faire condamner mais apparemment la situation à votre poste actuel n'est déjà pas satisfaisante...

Par **zoreol**, le **20/02/2012** à **19:37**

Merci encore, j'ai rendez-vous avec un délégué de la CGT jeudi, je vous tiendrais au courant de la suite des évènements.

Cordialement

Par **zoreol**, le **25/02/2012** à **12:07**

Bonjour, je suis donc allé à la rencontre du membre du syndicat, qui ne m'a pas appris grand chose à part le fait qu'il soit préférable que je me rapproche d'un syndicat spécialisé dans mon domaine et proche de mon travail. J'ai n'ai donc pas repris le travail*, mais j'ai informé mon employeur de la raison. J'ai envoyé deux courriers en AR, le premier pour dire que mon arrêt se terminait et que j'étais disposé à reprendre à mon ancien poste (avant mon transfert). Le deuxième pour réclamer une visite médicale de reprise pour avoir l'avis de la médecine du travail, et aussi pour justifier ma non présentation à mon poste. A ce jour, je n'ai aucune nouvelle de ma direction, cela fait 4 jours que je ne me présente pas au travail.

*en plus de mon transfert à un poste plus dur physiquement, dans plusieurs terminaux, je suis planifié pour janvier et février dans un terminal en particulier. Un terminal où j'avais déjà été transféré une première fois de manière douteuse...Étant un des derniers à avoir été construit, ma société a gagné le contrat de sureté de ce terminal pour 3 ans. La direction a mis en place des chefs d'équipes que je connaissais de longues dates, et a embauché de nouveaux agents pour ce terminal. Voulant faire régner l'ordre pour ce nouveau contrat, les chefs d'équipes ont instauré un environnement très stricte. Je suis arrivé pour mon premier jour dans ce terminal, en compagnie des "nouveaux" que j'ai été rejoindre derrière les portiques de sécurité. Et à chaque arrivée de l'un de mes ex chefs (connaissances de longues dates), j'entendais les pires insultes voler à leur égard, sans les commenter. Une heure après, mes ex chefs sont venus me faire la bise! Je vous laisse imaginer le regard de tous les nouveaux sur moi. Cela s'est soldé par canette en verre cassé devant ma voiture 2 jours d'affilée, et pression multiple, auxquelles je n'ai trouvé que la demande de retour dans mon terminal de base pour m'en sortir (sous condition que j'acceptai de voir mon contrat de 151h passer à 130h mensuel). C'est donc dans ce terminal que je suis à nouveau planifié...et où vous pouvez l'imaginer, malgré mon mètre 80 et tout mon courage, je n'ose affronter de nouveau.

Cordialement

Par **zoreol**, le **25/02/2012** à **12:17**

Voici la convention collective de la "sécurité et prévention":

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635405>

car je me demandais si le délai des 8 jours pour la convocation à la visite de reprise s'appliquait aussi à mon travail. D'ailleurs, on dit 8 jours à compter de ma date de reprise? 8 jours ouvrables? je précise que je travaille également le week-end (précisément: en 4jr travail/2jours off)

Par **kelig29**, le **23/11/2013** à **14:52**

bonjour,educatrice spécialisée dans une association conv 66 j'ai été en arrêt maladie 32 jours du jeudi 26 sept 2013 au dim 27 oct 2013;du 28 oct au 3 nov,j'ai posé mes congés pensant reprendre mon travail le 4 nov;une mauvaise sciatique m'a obligée a être de nouveau en arrêt du 4 nov au 17 nov;bien entendu mon employeur etait au courant de mes arrêts pour la simple et bonne raison que dès les consultations avec mon médecin traitant j'appelais car j'étais remplacée par une autre professionnelle en CDD;j'aurais dû normalement être convoquée durant la sem de congés posée puisqu'elle est assimilée à une sem de travail;j'ai repris mon travail quand même après mon 2eme arrêt donc le 18 nov;lundi,25 nov on atteindra les 8 jours obligatoires pour visite de reprise;je n'ai eu aucune nouvelle jusqu'au vendredi 22 nov ,pas de date,rien;je dois reprendre mon travail apres le we;est ce que je suis en droit de ne pas m'y rendre?que dois je dire à l'employeur?merci

Par **P.M.**, le **23/11/2013** à **15:01**

Bonjour,
Pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet...

Par **jayama**, le **09/03/2019** à **17:48**

Bonjour
en accident de travail avec une reprise le 11 mars je peut demander un départ à mon employeur dans les 15 jours en sachant que l'accident reste d'actualité avec soins jusqu'à fin mars
Merci de votre retour

Par **P.M.**, le **09/03/2019** à **18:25**

Bonjour,
Je pense que pour une meilleure compréhension, il serait préférable d'ouvrir un nouveau sujet en supprimant votre message sur celui-ci pour qu'il n'y ait pas de doublon...

Par **Dodo????**, le **25/10/2022** à **16:09**

Bonjour

Je suis en accident de travail depuis le 04 octobre jusqu'au mercredi 26 inclus je dois reprendre le jeudi 27 mais cela tombe sur mon jour de repos fixe dois-je reprendre vendredi 28 Je travaille dans l'hôtellerie.

Merci

Par **Dodo????**, le **25/10/2022** à **16:09**

Bonjour

Je suis en accident de travail depuis le 04 octobre jusqu'au mercredi 26 inclus je dois reprendre le jeudi 27 mais cela tombe sur mon jour de repos fixe dois-je reprendre vendredi 28 Je travaille dans l'hôtellerie.

Merci

Par **P.M.**, le **25/10/2022** à **16:20**

Bonjour,

Bien sûr que vous ne pouvez pas reprendre un jour de repos, la reprise est donc reportée au premier jour ouvré mais la Sécurité Sociale ne vous versera les indemnités journalières que jusqu'au 26 octobre...