



REPRISE SANS VISITE MÉDICALE DE REPRISE DU TRAVAIL

Par **irabazle**, le **28/08/2017** à **12:20**

Bonjour,

est-ce qu'un salarié en CDI, peut reprendre son travail après un arrêt en maladie de 3 semaines sans prévenir son employeur et sans visite médicale de reprise ? est-ce l'employeur à demander cette visite ?

merci réponses

Cordialement

Par **P.M.**, le **28/08/2017** à **12:49**

Bonjour,

La visite de reprise n'est obligatoire qu'après un arrêt d'au moins 30 jours suivant l'[art. R4624-31 du Code du Travail](#)...

Par **irabazle**, le **28/08/2017** à **12:58**

Très bien merci, peut-il reprendre son travail sans prévenir son employeur ?

Par **P.M.**, le **28/08/2017** à **13:04**

Pour des questions d'organisation et/ou de planning, peut-être vaut-il mieux qu'il prévienne qu'il n'aura pas de prolongation...

Par **irabazle**, le **28/08/2017** à **19:46**

donc il n'est pas obligé de prévenir son employeur..?

merci réponse

Par **P.M.**, le **28/08/2017** à **19:55**

Il n'est pas formellement obligé puisque c'est l'arrêt-maladie qui compte...

Par **irabazle**, le **28/08/2017** à **20:28**

merci de vos réponses ...je reviens vers vous par la suite
cordialement

Par **irabazle**, le **30/08/2017** à **18:40**

Bonjour,
peut-t-on licencier pour faute grave un salarié qui ne remplit plus ou en parties volontairement les fonctions de son contrat ?
merci réponse
cdlt

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **19:09**

Bonjour,
Même si la cause réelle et sérieuse du licenciement est établie l'employeur ne peut invoquer la faute grave que si elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise même le temps du préavis, il doit donc être tenu compte du contexte...

Par **irabazle**, le **30/08/2017** à **19:19**

Absolument merci , ce salarié est employé comme gardien de camping et ne remplit plus une partie de ses fonctions émargées dans son contrat volontairement...(nettoyage, ouverture et fermetures des sanitaires,aide au jardinier et remplacement en cas de congés de celui-ci.. ne réponds plus aux adhérents ou visiteurs, ne se maintient pas à la loge pour vérifications entrées sorties, ne respectent pas ses horaires part avant et arrive en retard ect....) est-ce que ces motifs sont suffisant pour un licenciement pour faute ? merci réponse

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **19:43**

Ce n'est pas à moi d'en juger mais au Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi en plus on ne sait pas à quand remonte les fautes si elles ont déjà été sanctionnées précédemment, éventuellement réitérées...

Par **irabazle**, le **30/08/2017** à **19:46**

Il a été sanctionner une première fois en entretien préalable = d'un avertissement il y 6 mois...et sont donc réitérées...!
merci réponse

Par **P.M.**, le **30/08/2017** à **20:13**

C'est à l'employeur d'estimer s'il a les éléments suffisants et du degré de la sanction après un nouvel entretien préalable pour recueillir les explications du salarié...