



Visite de reprise après maladie

Par **fab140263**, le **29/04/2016** à **16:55**

Bonjour

j'ai une question au sujet des visites de reprise .

il est dit que Depuis le 1er juillet 2012 l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise après un arrêt de maladie d'origine non professionnelle de 30 jours calendaires consécutifs (article R4624-22 du Code du travail).

De même, cette visite n'est plus légalement obligatoire en cas d'absences répétées pour raison de santé.

voilà , donc j'ai été en arrêt de travail pour des problèmes cardiaque de septembre 2013 à décembre 2013 puis mis temps thérapeutique pendant 3 mois.

de suite après le mi temps thérapeutique j'ai subit une opération et j'ai été en arrêt pendant 30 jours.

après ces 30 jours d'arrêt , j'ai repris le travail et mon employeur ne m'à pas fait faire de visite médicale de reprise .

avait il le droit de me dispenser de cette visite de reprise alors que je n'ai eu qu'un seul arret de travail de septembre à decembre 2013 , et puis je me retourner contre lui ?

en vous remerciant

Par **P.M.**, le **29/04/2016** à **18:01**

Bonjour,

Déjà avant le temps partiel thérapeutique et après l'arrêt de septembre à décembre 2013, l'employeur aurait dû organiser une visite de reprise et à la suite du nouvel arrêt de 30 jours à une nouvelle reprise...

Je ne comprends pourquoi vous indiquez que vous n'avez qu'un seul arrêt...

Par **fab140263**, le **29/04/2016** à **18:09**

je me suis mal exprimé :

de septembre à décembre en arret de travail , puis visite de reprise chez le medecin du travail

.

ensuite mi temps therapeutique pendant 3 mois .

et de nouveau en arret pendant 30 jours , par contre à l'issu de ces 30 jours , je n'ai pas passé de visite de reprise.

j'ai lu que cette visite n'est plus légalement obligatoire en cas d'absences répétées pour raison de santé depuis 2012.
merci

Par **P.M.**, le **29/04/2016** à **18:21**

En l'occurrence, à mon avis après le temps partiel thérapeutique, il y aurait dû y avoir une nouvelle visite puisque je présume que l'aptitude a été limitée à ce cadre et ensuite, il y a eu un nouvel arrêt de 30 jours qui légalement nécessite une visite de reprise...

Par **fab140263**, le **29/04/2016** à **18:26**

merci pour votre réponse , mais alors qu'en est il de ce texte qui dit que cette visite n'est plus légalement obligatoire en cas d'absences répétées pour raison de santé depuis 2012? .

Par **P.M.**, le **29/04/2016** à **19:10**

Nous ne sommes même pas dans ce cadre puisque comme je vous l'ai dit si l'aptitude a été restreinte à un temps partiel thérapeutique, il fallait normalement une nouvelle visite pour l'étendre à une aptitude sans restriction et qu'ensuite le nouvel arrêt-maladie a été d'au moins 30 jours calendaires ce qui fait à lui seul obligation à une visite de reprise...

Par ailleurs, à ma connaissance, il n'y a jamais eu de visite obligatoire en cas d'absences répétées pour raison de santé...

Par **fab140263**, le **29/04/2016** à **19:13**

et vous pensez que je peut encore me retourner contre lui après deux ans ?.

Par **P.M.**, le **29/04/2016** à **19:15**

Normalement, oui, surtout si vous pouvez invoquer un préjudice et puisque normalement le contrat de travail reste suspendu en absence de visite de reprise...

Par **fab140263**, le **29/04/2016** à **19:31**

merci et bonne soiree

Par **DRH juriste**, le **30/04/2016** à **16:22**

Bonjour,

Sachez que l'absence de visite de reprise présente un avantage pour vous, puisque comme cela vous a été indiqué votre contrat de travail reste (juridiquement) suspendu. Il résulte de la persistance de cette suspension que votre employeur ne pourrait pas vous licencier valablement, s'il lui en prenait l'envie même avec un motif sérieux. En fait, un licenciement serait jugé sans cause réelle et sérieuse.

Bien cordialement.

Par **fab140263**, le **30/04/2016** à **18:06**

bonjour

merci pour votre réponse.

en fait j'ai mal exposé mon problème.

de septembre à décembre 2013 en arrêt de travail , puis visite de reprise chez le médecin du travail .

ensuite mi temps thérapeutique pendant 3 mois jusqu'au 30 mars 2014 .

et de nouveau en arrêt pendant 30 jours jusqu'au 30 avril 2014, par contre à l'issu de ces 30 jours , je n'ai pas passé de visite de reprise.

cette visite était elle obligatoire malgré le fait que j'en ai passé une début janvier 2014

ensuite j'ai travaillé jusqu'au 14 février 2014 sans avoir passé de visite et à cette date j'ai eu un accident du travail suivi d'une opération de l'épaule .

le médecin conseil me consolide au 12 juin 2016 avec séquelles et une ipp de 15%.

le problème c'est que mon employeur ne veut plus me reprendre à mon poste de responsable de fabrication (il aimerait bien que je démissionne) .

c'est une petite entreprise de 8 personnes et il n'y à pas de poste équivalent .

en fait je voudrais par tous les moyens récupérer mon poste car tous les autres postes de l'entreprise sont des postes d'opérateurs en production , qui ne correspondent pas du tout à mes capacités physiques actuelles .

je tiens à vous préciser qu'il à embauché une personne pour me remplacer et il me dit que le poste n'est plus disponible .

c'est pour cela que je cherche un moyen de le faire plier afin de récupérer mon emploi .

je ne sais plus quoi faire !!

à t'il le droit de faire cela et que puis je faire pour me défendre .

merci beaucoup pour votre aide .

bonne soirée

Par **P.M.**, le **30/04/2016** à **19:03**

Bonjour,

Un avantage tout relatif car l'employeur en tout cas ne remplit pas ses obligations pour la assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale du salarié et c'est bien pourquoi le Conseil de Prud'Hommes accorde des dommages et intérêts en réparation du préjudice... L'élément qui manquait c'est l'accident du travail de février 2014 mais d'après moi, il s'agit de

février 2015 donc sans influence mais il me semble que je vous ai répondu à plusieurs reprises la même chose et que d'une part au terme du temps partiel thérapeutique, vous auriez dû avoir une nouvelle visite pour une reprise à temps complet et d'autre part, le nouvel arrêt d'au moins 30 jours calendaires aurait dû être suivi d'une visite de reprise...
Pour le fait que l'employeur ait embauché quelqu'un à votre place et qu'il doive procéder à votre reclassement, je vous ai répondu dans [cet autre sujet](#) et il n'est de toute façon pas question que démissionniez...

Par **fab140263**, le **30/04/2016** à **20:15**

merci.

oui c'est bien février 2015, je me suis trompé.

donc pouvez-vous me dire en clair quelle stratégie je dois employer après la visite de reprise, car je pense qu'il y en aura une vu que je dois faire une visite de pré-reprise le 3 juin demandée par le médecin conseil.

merci beaucoup pour votre aide

c'est vraiment sympa de votre part à tous

Par **P.M.**, le **30/04/2016** à **21:48**

La visite de pré-reprise a lieu après un arrêt d'au moins 3 mois à la demande du médecin traitant, du médecin conseil ou du salarié, donc tout dépend si vous entendez par ailleurs assigner l'employeur devant le Conseil de Prud'Hommes pour ne pas avoir respecté ses obligations précédentes ce qui pourrait éventuellement avoir eu une conséquence dans le nouvel accident du travail ou l'ajouter à d'autres griefs en raison de l'unicité d'instance...

Par **fab140263**, le **01/05/2016** à **10:07**

Bonjour

je comprend bien que je peux l'assigner, mais ça va prendre combien de temps avant d'être jugé et que vais-je faire pendant ce délai ?

sans parler d'assignation pour l'instant, pouvez-vous me dire simplement les démarches que je dois entreprendre, chronologiquement si il refuse de me reprendre à mon poste de responsable après la visite de reprise dans le cas où je suis déclaré apte à mon poste ?

si je suis déclaré inapte, est-ce que je peux refuser les propositions de reclassement puisqu'elles ne correspondront pas à mon emploi actuel, en sachant que par rapport à mon état elles ne pourront être que pire ?

merci de faire que votre réponse soit simple et compréhensible pour moi qui ne suis pas habitué aux termes juridiques.

bonne journée

Par **P.M.**, le **01/05/2016** à **10:23**

Bonjour,

Si vous êtes déclaré apte, l'employeur doit normalement vous reprendre au même poste de travail, à la rigueur à un poste équivalent, si ce n'est pas le cas, vous seriez bien obligé de réagir si vous n'acceptez pas la décision éventuellement en prenant acte de la rupture du contrat de travail ce qui amènerait à une action prud'homale ou même si vous continuez à travailler à un autre poste ne correspondant pas en exerçant un recours devant le Conseil de Prud'Hommes, je ne vois donc pas d'autre issue...

Si en cas d'inaptitude, vous refusez les propositions de reclassement qui a priori, ne pourraient pas être sur votre poste actuel et impliqueraient une modification essentielle du contrat de travail, l'employeur devrait procéder au licenciement...

Par **fab140263**, le **01/05/2016** à **11:05**

en prenant acte de la rupture de mon contrat de travail est ce que je ne prendrais pas le risque que ce soit requalifié par les prudhommes en démission ?

car si c'est le cas je perd tout ?

Le fait de refuser une proposition de reclassement , ça ne peut pas se retourner contre moi ? si je refuse il est vraiment obligé de me licencier ?

quand un medecin donne son avis , le donne t'il par rapport à l'intitulé du poste ou par rapport à ce qui était fait effectivement par l'employé ?

car j'étais responsable de production (encadrement de plusieurs personnes) , mais je travaillais aussi sur des machines , etc ...

tout ça est bien compliqué , je pense que je ne m'en sortirais pas indemne .

merci

cordialement

Par **P.M.**, le **01/05/2016** à **11:25**

Effectivement, c'est la possibilité que le Conseil de Prud'Hommes analyse la prise d'acte de rupture comme ayant les effets d'une démission, sinon, il n'aurait pas besoin de se prononcer même si d'après ce que vous indiquez le risque paraît relativement mince mais on ne peut pas préjuger de sa décision...

Le refus d'un reclassement ne peut pas être abusif s'il implique une modification essentielle du contrat de travail et cela serait étonnant que l'employeur ne procède pas au licenciement puisque, un mois après la décision d'inaptitude, il est obligé de reprendre le versement du salaire...

Le Médecin du Travail doit analyser le poste occupé...

Il ne me semble pas que la meilleure façon d'agir soit de partir perdant...

Par **fab140263**, le **01/05/2016** à **11:52**

concernant mon contrat de travail , il n'à pas été mis à jour et au départ je n'étais pas responsable donc pour la modification essentielle du contrat de travail ??

si je refuse les propositions de reclassement, pendant cette periode d'un mois , il se passe

quoi pendant ce temps?

je reste chez moi , sans salaire ou je suis obligé de me rendre dans l'entreprise ?

Par **P.M.**, le **01/05/2016** à **12:02**

Modification essentielle des fonctions car si vous arrivez à prouver que l'employeur est en faute de ne pas avoir fait d'avenant, cela s'ajoute, d'autre part, je crois savoir que vos feuilles de paie indiquent votre véritable qualification et éventuellement un statut ETAM ou cadre... En cas d'inaptitude, vous n'avez plus à travailler et donc à vous rendre à l'entreprise mais pendant le mois qui suit effectivement vous n'êtes pas payé puisque la maladie n'a pas un caractère reconnu professionnel...

Par **fab140263**, le **01/05/2016** à **12:20**

le probleme pour le contrat de travail c'est que je suis passé cadre responsable de fabrication en 2001 avec mon ancien employeur et que mon employeur actuel à racheté l'entreprise en 2009 .

je sais c'est très compliqué .

merci

Par **P.M.**, le **01/05/2016** à **13:01**

Peu importe, si votre feuille de paie tient compte de cela...