



## Visite de reprise de travail

Par **swika**, le **08/02/2016** à **19:18**

Bonjour,

Pendant la dernière semaine de mon arrêt de travail (du 20/10/2015 au 03/01/2016), le 29/12/2015 j'ai passé une visite médicale de pré-reprise pour que je reprenne mon travail à mi-temps thérapeutique (demander par mon médecin traitant), après cette visite médicale j'ai informé mon employeur de l'avis favorable du médecin de travail pour la reprise de travail à mi-temps thérapeutique, mon employeur était d'accord et il m'a envoyé un email pour la reprise (l'email contient le jour de la reprise et mes horaires de travail)

Depuis le 04/01/2016 la date de la reprise à ce jour 19/1/2016 (16 jours), je n'ai pas encore passé la visite médicale de reprise est-ce normal ?? Sachant que la visite médicale de reprise est obligatoire dans les 8 jours qui suivent mon retour dans l'entreprise (décret 2012-135)

Peut-on considérer que la visite médicale de pré-reprise que j'ai passé le 29/12/2015 comme une visite médicale de reprise ?

Sinon peut-on considérer que l'employeur n'a pas respecté ses obligations ?

Par **P.M.**, le **09/02/2016** à **09:33**

Bonjour,

Ce jour n'est plus le 19/01/2016 mais le 08/02/2016...

Je présume que vous avez obtenu l'accord de la CPAM...

Légalement, la visite de reprise reste théoriquement obligatoire mais j'ignore quelle serait la décision du Conseil de Prud'Hommes s'il en était saisi en raison des circonstances...

Par **swika**, le **09/02/2016** à **18:58**

bonjour,

oui évidemment j'ai eu l'accord de la CPAM.

je n'ai pas encore passé la visite de reprise à ce jour le 09/02/2016 (1 mois et 5 jours) de quelle circonstance vous parlez?

la visite de pré-reprise ne peut être assimilée à une visite de reprise.

L'employeur a l'obligation d'organiser une visite de reprise dont les 8 jours

Par **P.M.**, le **09/02/2016** à **19:53**

Les circonstances particulières qui pourraient être évoquées, c'est que la visite de pré-reprise a eu lieu seulement quelques jours avant la reprise an temps partiel thérapeutique...  
Puisque vous affirmez avoir la réponse que vous considérez comme certaine à votre interrogation, je m'incline, je m'interroge toutefois sur la nécessité pour vous de l'avoir posée mais vous remercie de votre attention...

Par **swika**, le **09/02/2016** à **20:59**

non je n'affirme pas ma réponse, mais ce que l'inspection de travail m'ont répondu par email mais j'ai des doutes et je ne suis pas sur et surtout le médecin de travail m'avais donné une fiche de visite et non une fiche d'aptitude et il a barré le mot aptitude et je me rappel qu'il m'avait dit qu'il va me voir dont 10 jours pour la reprise? et il n'a pas marqué apte il a mentionné reprise envisageable à mi-temps thérapeutique

je veux être sur avant de saisir Conseil des Prud'hommes

cordialement

Par **P.M.**, le **09/02/2016** à **21:19**

Donc, il reste à l'Inspecteur du Travail de venir verbaliser l'employeur...

Je vous ai quand même répondu que légalement la visite de reprise reste obligatoire et personnellement, je ne préjuge jamais d'une décision de Justice sinon, cela ne serait pas la peine qu'il y ait une audience contradictoire car par définition cela reste aléatoire même si vous apportez des éléments que nous n'avions pas sans pour autant nous dire quelles seraient vos demandes devant le Conseil de Prud'Hommes...

Par **swika**, le **09/02/2016** à **22:00**

dans mon cas est ce que je peut demandé des dommages-intérêts pour le non respect ou Le manquement de l'employeur à son obligation de me faire passer la visite médicale de reprise ou demander la rupture du contrat, aux torts de l'employeur? ou je peux demandé la résiliation judiciaire de mon contrat, aux torts de l'employeur?

Par **P.M.**, le **09/02/2016** à **22:12**

Vous pourriez toujours demander mais je ne pense pas que vous obtiendriez la résiliation judiciaire du contrat de travail pour une simple négligence car je pense que c'est ainsi que la

faute de l'employeur serait qualifiée et si vous preniez acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, vous risquez fortement qu'elle soit analysée comme une démission éventuellement sans respect du préavis...

Vous pourriez quand même obtenir une faible somme pour des dommages-intérêts malgré que vous n'ayez subi apparemment aucun préjudice chiffrable...

Par **swika**, le **09/02/2016** à **22:31**

je vous remercie de vos réponses c'est claire pour moi, j'attend que l'employeur lance son attaque et après je reviens vers vous pour me donner des conseils parce que je sens qu'il cherche à me virer sachant que je suis DP et membre titulaire de CE et je suis le seule en opposition

cordialement

Par **P.M.**, le **09/02/2016** à **22:58**

Vous êtes quand même salarié protégé et l'Inspecteur du Travail doit donner son autorisation lors d'un licenciement...

C'est à creuser mais tant que la visite de reprise n'est pas passée, on pourrait considérer que le contrat de travail reste suspendu et donc cela pourrait poser problème à l'employeur en cas de licenciement...

Par **swika**, le **09/02/2016** à **23:15**

je tiens à vous remercier de la diligence dont vous avez fait preuve suite à votre bonne explication

cordialement

Par **swika**, le **10/02/2016** à **12:39**

je suis convoqué le 19/02/2016 à un entretien préalable à une éventuelle mesure de sanction disciplinaire dans mon cas est ce que je lui annoncerai son manquement à son obligation de me faire passer la visite médicale de reprise pendant l'entretien préalable ou j'attend sa décision et après je saisie le Conseil de Prud'Hommes... ou je cherche un avocat pouvez vous me donner un bon conseil SVP

CORDIALEMENT

Par **Laura9865**, le **10/02/2016** à **17:48**

Les prud'hommes, dans un premier temps peut être le plus efficient. Certaines entreprises ne veulent pas se perdre dans ce genre de problèmes.

Voir aussi, pour les personnes habitant vers Marseille : [Avocat Marseille](#)

Par **P.M.**, le **10/02/2016** à **18:02**

Bonjour,

Je présume qu'il n'est pas mentionné que sanction puisse aller jusqu'au licenciement...

Je vous conseillerais déjà de vous faire assister lors de l'entretien préalable de préférence par un autre Représentant du Personnel et à mon avis, il est inutile dans un premier temps de parler de la visite de reprise non passée...

Par **swika**, le **10/02/2016** à **18:29**

Bonjour,

tous les représentant du personnel sont de son côté la personne qui lui pose des questions dans les réunion c'est moi les autres représentant toujours RAS

je pense que le fait que j'ai demandé un recours à une expertise comptable pour l'entreprise par un expert comptable et c'est moi le seule qui a voté oui qui a déclenché tout ses problème, je ne sait pas quoi faire

est ce que j'ai le droit de lui demander d'enregistré l'entretien est ce l'égalé?

cordialement

Par **P.M.**, le **10/02/2016** à **18:52**

Si vous demandiez d'enregistrer l'entretien, l'employeur peut refuser et c'est vraisemblablement ce qu'il ferait...

Cela ne veut pas dire que les autres Représentants du Personnel ne rédigerait pas un compte-rendu fidèle, de toute façon le motif de la sanction de changerait pas...

Par **swika**, le **10/02/2016** à **18:57**

est ce j'a le droit de poser cette question avant de commencer l'entretien "Avant de commencé l'entretien, un accord entre nous deux est nécessaire pour se constituer une preuve quand doivent signer tous les deux soit un compte-rendu ou un procès-verbal êtes-vous d'accord Monsieur le directeur ?"

cordialement

Par **P.M.**, le **10/02/2016** à **19:01**

Vous avez le droit de poser tous les questions même si normalement vous êtes là pour fournir des explications sur ce qui vous est reproché mais l'employeur ou son représentant peut refuser d'y répondre et/ou tout préambule à l'entretien, en plus resterait à savoir qui rédigerait le compte-rendu ou le procès-verbal et s'il refuse de le signer, cela ne résoudrait pas le problème...

Par **swika**, le **12/02/2016** à **19:52**

bonjour,  
est ce que je peux enregistré l'entretien sans qu'il sache et après je verrai s'il a bien tenir compte de mes réponse ou non?

Par **P.M.**, le **12/02/2016** à **21:18**

Il pourrait vous être reproché simplement d'avoir enregistré l'entretien même si vous ne pourrez pas l'utilisé ensuite mais de toute façon que l'employeur ait tenu compte ou pas de vos réponse c'est éventuellement le motif de la sanction que vous pourriez éventuellement contester...

Par **swika**, le **13/02/2016** à **09:16**

et si le motif de la sanction basé sur des mensonges que les rôles de la comédie (jouer par son bras droit et mon inspecteur) c'est lui le réalisateur dont le but de me viré comment je dois prouvé ça alors?

Par **P.M.**, le **13/02/2016** à **09:46**

Bonjour,  
Avec des hypothèses, on se perd en conjectures...  
C'est à l'employeur de prouver ses accusations...  
Je pense que vous auriez répondu la même chose à un salarié qui vous aurait interrogé comme Délégué du Personnel susceptible de l'assister lors d'un entretien préalable...

Par **swika**, le **13/02/2016** à **13:22**

je suis délégué depuis juillet 2014 dans une société de ménage environ 950 salariés (qui

travaillent dans des chantiers loin du siège), je connais que 10 salariés (mon équipe dans notre chantier ou je suis chef d'équipe) les autres je ne pense même pas qu'ils me connaissent (manque d'info pas d'adresse des chantiers pas les nom des salariés pour aller les visiter etc.....). par contre le patron ses bras droit les secrétaires et les inspecteurs me connaissent bien (12 personnes) et à ce moment là aucun salarié m'a demandé de l'assister lors d'un entretien préalable sachant presque tout les mois il y a des entretiens.

Par **P.M.**, le **13/02/2016** à **13:59**

Cela ne vous empêche pas d'être prêt au cas où un salarié vous demanderait un jour de l'assister car ce n'est pas à ce moment-là que vous pourrez vous informer sur les droits de chacun et je pense quand même que sur tous les Représentants du Personnel que doit comporter une entreprise de cette taille, vous ne devez pas être le seul en qui on puisse faire confiance dans l'exercice de son mandat puisque l'on ne fait pas appel à vous... Au moins ceux qui ont voté pour vous devraient vous connaître...

Par **swika**, le **13/02/2016** à **17:08**

permettez moi que je vous explique quelque chose que je suis sûr que vous n'ete pas au courant, cet entreprise à 30 ans et c'est qu'on 2014 qu'il a un bureau de délégué et une comité d'entreprise et c'est grâce à moi (à chaque fois le patron affiche dans le tableau de l'entreprise qu'il y aura des élections et personne ne se présente parce que tous le monde travail dans les chantiers et personne ne vient au siège) il y a 6 délégués 6 suppliant (une seule liste, je me suis présenté et les autres m'ont suivé) et c'est moi le seule qui pose les questions au patron les autres (acheter par lui: prime, grade, avantage voiture de service etc....) c'est sur qu'il a donné leurs nom aux salariés pas le mien

Par **P.M.**, le **13/02/2016** à **18:21**

Je ne vois pas vraiment comment l'employeur peut fournir une liste sélective des Représentants du Personnel pouvant assister un salarié lors d'un entretien préalable... Si l'employeur refuse de vous fournir la liste des chantiers, il y a délit d'entrave et je vous propose l'[Arrêt 81-95163 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]ATTENDU QU'IL RESULTE DES ENONCIATIONS DE L'ARRET ATTAQUE QUE LA SOCIETE SOGENET, DONT L'AGENCE PARISIENNE EST DIRIGEE PAR X..., EXPLOITE UNE ENTREPRISE DE NETTOYAGE DE LOCAUX INDUSTRIELS ET COMMERCIAUX ;

QUE SON PERSONNEL, COMPTANT ENVIRON TROIS CENTS SALARIES, TRAVAILLE EXCLUSIVEMENT A L'EXTERIEUR DE L'ETABLISSEMENT ;

QU'UNE SECTION SYNDICALE AYANT ETE CONSTITUEE AU SEIN DE L'ENTREPRISE, Mlle Y..., DESIGNEE EN QUALITE DE DELEGUEE SYNDICALE, A DEMANDE, A DE NOMBREUSES REPRISES, A X... DE LUI COMMUNIQUER LA LISTE DES CHANTIERS EXPLOITES, LEURS ADRESSES, LES EFFECTIFS AFFECTES A CHACUN D'EUX ET LES

HORAIRES DE TRAVAIL, AFIN DE POUVOIR ASSUMER SA FONCTION SYNDICALE AUPRES DU PERSONNEL ET DE PREPARER L'ORGANISATION DE L'ELECTION DES DELEGUES ;

QUE, S'ETANT HEURTEE A DES REFUS REITERES, ELLE A OBTENU L'INTERVENTION DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL QUI, PENDANT PRES DE DEUX ANS, A EFFECTUE DE VAINES DEMARCHES AUPRES DE L'EMPLOYEUR, AVANT DE DRESSER PROCES-VERBAL CONTRE LUI POUR ENTRAVE A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL ET ATTEINTE A LA LIBRE DESIGNATION DES DELEGUES DU PERSONNEL ;

ATTENDU QUE, POUR DECLARER ETABLIE LA PREVENTION D'ENTRAVE A L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL, LA COUR D'APPEL RELEVE, NOTAMMENT, QU'IL EST CONSTANT ET NON CONTESTE QUE LES SALARIES DE LA SOCIETE SOGENET N'ONT PAS, POUR LIEU DE TRAVAIL, LE SIEGE DE L'ENTREPRISE, OU ILS NE SE RENDENT QU'EPISODIQUEMENT, MAIS LES CHANTIERS DE NETTOIEMENT ;

QUE, DES LORS, LES DELEGUES SYNDICAUX, QUI ONT LE DROIT DE COLLECTER LES COTISATIONS, D'AFFICHER LES COMMUNICATIONS SYNDICALES ET DE DIFFUSER LIBREMENT LES TRACTS ET LES PUBLICATIONS DE NATURE SYNDICALE, NE PEUVENT S'ACQUITTER DE LEUR MISSION QUE S'ILS CONNAISSENT LES ADRESSES DES CHANTIERS, LEURS EFFECTIFS ET LES HORAIRES DE TRAVAIL ;

QU'EN DEPIT DE MISES EN DEMEURE REITEREES, X... S'EST SYSTEMATIQUEMENT REFUSE A FOURNIR CES RENSEIGNEMENTS A MLLE Y... QU'IL A MISE DANS L'IMPOSSIBILITE DE TENIR SON ROLE ;

QUE, CONTRAIREMENT AUX ALLEGATIONS DU PREVENU, SELON LESQUELLES IL N'AURAIT ETE TENU D'AUCUNE OBLIGATION DE FAIRE, FAUTE DE TEXTE REGLEMENTAIRE PRECISANT, EN APPLICATION DE L'ARTICLE L. 412-4 ALINEA 3 DU CODE DU TRAVAIL, LES MODALITES DE L'EXERCICE DU DROIT SYNDICAL DANS LES ENTREPRISES OU L'ACCOMPLISSEMENT DE LEURS TACHES PROFESSIONNELLES ENTRAINE LA DISPERSION DES SALARIES, IL NE POUVAIT, SANS ENFREINDRE LA LOI, EMPECHER, PAR SON REFUS DE TOUTE INFORMATION, LA DELEGUEE SYNDICALE DE VERIFIER LA NATURE ET LES CONDITIONS D'EXECUTION DU TRAVAIL SUR LES CHANTIERS ET D'Y EXERCER SES FONCTIONS SYNDICALES A L'ENTREE ET A LA SORTIE DES SALARIES, SANS, POUR AUTANT, PERTURBER LA BONNE MARCHE DE L'ENTREPRISE ;

ATTENDU QU'EN L'ETAT DE CES MOTIFS, LA COUR D'APPEL A JUSTIFIE SA DECISION SANS ENCOURIR LES GRIEFS ENONCES AU MOYEN ;

QUE, CONTRAIREMENT A CE QUI EST ALLEGUE, LES JUGES N'ONT NULLEMENT MECONNU LES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL REGLEMENTANT LA COLLECTE DES COTISATIONS SYNDICALES ET LA DISTRIBUTION DES TRACTS, DES LORS QU'ILS PRECISENT QUE CES ACTIVITES NE POUVAIENT ETRE EXERCEES QU'A L'ENTREE OU A LA SORTIE DES CHANTIERS, SANS GENER LES TIERS NI PERTURBER L'EXECUTION NORMALE DU TRAVAIL ;

QUE, DE MEME, C'EST SANS ERREUR QU'ILS ONT ADMIS QUE L'ACTION SYNDICALE PEUT S'ETENDRE A L'ENSEMBLE DU SECTEUR SOUMIS A L'AUTORITE DE L'EMPLOYEUR ET QU'UN DELEGUE SYNDICAL A LE DROIT ET LE DEVOIR DE

CONTROLLER LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES OU QU'ILS SE TROUVENT EMPLOYES ;

QU'EN CONSTATANT QUE X... S'ETAIT SYSTEMATIQUEMENT OPPOSE A L'EXERCICE DE CES PREROGATIVES, AU PRETEXTE QUE LES TIERS, EN L'ESPECE LES CLIENTS DE L'ENTREPRISE, DEVAIENT ETRE PROTEGES CONTRE TOUTE INTRUSION SYNDICALE, ALORS QUE L'UN DES CLIENTS LES PLUS IMPORTANTS DE LA SOCIETE S'ETAIT, AU CONTRAIRE, DECLARE DISPOSE A FAVORISER LA VENUE DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL, LA COUR D'APPEL S'EST EXPLIQUEE SANS INSUFFISANCE SUR LA PORTEE D'UN TEL ARGUMENT ;

QU'EN EFFET, L'EMPLOYEUR, QUI EST PERSONNELLEMENT TENU DE VEILLER AU RESPECT DE LA LEGISLATION SOCIALE, NE SAURAIT S'EXONERER DE SA RESPONSABILITE QU'EN ETABLISSANT QU'IL S'EST HEURTE A UN OBSTACLE INSURMONTABLE RESULTANT DU FAIT D'UN TIERS, ETRANGER A L'ENTREPRISE, ET NON EN INVOQUANT UNE SIMPLE EVENTUALITE ;

ATTENDU, ENFIN, QU'AYANT EXPRESSEMENT CONSTATE LE REFUS DU PREVENU, PENDANT PLUS DE DEUX ANS, DE PERMETTRE UN EXERCICE NORMAL DU DROIT SYNDICAL, EN VIOLATION DELIBEREE DES DISPOSITIONS DU CODE DU TRAVAIL, LA COUR D'APPEL A MIS EN EVIDENCE, DANS TOUS SES ELEMENTS, LE DELIT D'ENTRAVE, LEQUEL PEUT ETRE REALISE PAR TOUT PROCEDE[/*citation*]