



Visite médicale d'embauche et visite médicale de reprise

Par **fana38**, le **13/03/2014** à **15:12**

Bonjour,

Je suis en accident de travail depuis 3 mois, j'ai une fracture du méthatarses et deux pincements discale. Je suis secrétaire médicale et je suis la seul employé.

J'entretenais de très bonnes relations avec mon employeur, mais depuis cet accident de travail, il n'a fait que m'harcelé, utilisant tous les moyens pour me contacter, en demandant à certaines de mes amies ou même à certains patients, d'insister pour que je puisse revenir, car apparemment sans moi il n'y arrive pas (malgré que j'ai été remplacé)...

Bref j'ai réalisé que je n'avais jamais passé la visite médical à l'embauche, aussi, comme je suis censé reprendre le 17 de ce mois ci, j'ai essayé de contacter la médecine du travail afin d'organiser un rdv pour la fin de mon AT, mais il n'est inscrit à aucune médecine du travail, donc je ne peux bénéficier de la visite médical de reprise.

Il y'a deux jours, par téléphone excédé par mon AT, mon employeur ma suggéré d'en finir par une rupture conventionnelle. Ne souhaitant plus du tout travailler avec lui, car moralement je suis au plus bas, et aussi car il n'est pas net, je suis dépassé et je ne sais plus quoi faire.

Dois je accepter la rupture conventionnelle en negociant les indemnités de départ au plus haut suite à ses manquements, ou bien attendre les 8 jours après la fin de mon retour au travail et l'attaquer aux prud'hommes ? Je vous remercie

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **17:09**

Bonjour,

C'est à l'employeur de vous convoquer à la visite de reprise et pas à vous de le faire...

Vous pourriez simplement lui faire savoir officiellement que votre arrêt de travail ne sera pas renouveler car le contrat de travail restera suspendu jusqu'au passage de la visite de reprise et la reconnaissance de votre aptitude par le Médecin du travail...

De toute façon, tant que vous êtes en arrêt pour accident du travail, la conclusion d'une rupture conventionnelle serait nulle...

Par **fana38**, le **13/03/2014** à **18:10**

merci pour votre réponse, mais c'est à dire que si je ne me présente pas au travail à la fin de mon AT, je ne serais pas en faute ?

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **19:02**

Effectivement, vous pourriez exiger de passer la visite de reprise avant de reprendre le travail...

Par **fana38**, le **13/03/2014** à **20:34**

Merci infiniment pour vos réponses.

Je ne souhaite plus travailler avec mon employeur, nos relations ce sont dégradées suite à mon AT. Je ne compte pas lui rapeller ces obligations, mais attendre la fin des 8 jours après mon AT, et negocier mon départ à mon avantage.

Par **P.M.**, le **13/03/2014** à **21:03**

Mais si vous ne prévenez pas l'employeur que vous n'aurez pas de prolongation, il ne peut pas le deviner...

Par **fana38**, le **13/03/2014** à **21:57**

À partir du moment ou il ne recoit pas la feuille d'accident de travail pour une prolongation, il doit conclure qu'il n'y a pas prolongement, et il sera prévenu par la feuille de reprise faite par mon médecin traitant, même si celle ci n'a aucune valeur juridique.

Quoi qu'il en soit c'est le meilleur moyen pour moi, de rompre mon contrat et de négocier toutes les indemnités à mon avantage.

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **08:55**

Bonjour,

Vous faites comme vous voulez mais je vous rappelle que le contrat de travail doit être exécuté de bonne fois et si l'employeur doit attendre le délai postal après que vous lui ayez fait parvenir une éventuelle prolongation avant de pouvoir savoir s'il doit organiser la visite de reprise, cela permet plus difficilement qu'elle ait lieu dans les délais sachant que même si

vous étiez prolongée et que vous ne l'envoyez pas, ceci n'est pas constitutif d'une faute grave...

C'est souvent quand on veut préparer une stratégie qu'elle s'écroule parce que l'on veut la monter d'une manière maladroite...

Je me demande bien comment vous pourriez négocier quoi que ce soit puisque le contrat de travail serait toujours suspendu par l'accident de travail et qu'une transaction ne peut être négociée et conclue qu'après sa rupture...

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **10:33**

Bonjour,

Par téléphone, j'ai dit à mon employeur que j'étais d'accord pour une éventuelle rupture conventionnelle, je veux en finir, j'en peux plus, je suis la seul employé, je ne vais pas m'étendre sur ses agissements à mon encontre car c'est très long.

Ceci étant, j'ai des amis qui ont été licenciés ou ont démissionnés sans avoir jamais passé de visite médicale ou bien de visite de reprise après maladie ou AT.

Pour moi si on s'en rend compte c'est un bon moyen de pression afin d'entamer une négociation.

Je peux vous dire qu'il m'a bien traumatisé, je peux le mettre aux prud'hommes pour bcp de chose, comme l'harcèlement+++ , le changement des mes horaires à la baisse sans avenant sans mon accord, le fait que je n'ai pas passé la visite médicale, qu'il n'est inscrit à aucune médecine du travail...

Bref je veux pouvoir m'en aller, quitte à ne pas lui créer de problème avec la médecine du travail, sans alerter l'inspection du travail, ni le mettre aux prud'hommes et négocier mon départ en lui rappelant ses fautes et ses manquements et ne plus jamais le revoir.

Ma stratégie est sûrement mauvaise, voilà pourquoi je vous demande conseil.

Mon but étant de ne plus travailler avec lui, de bénéficier de mon droit au chômage, et d'avoir de quoi me retourner financièrement quelques temps.

Un lien sur les peines qu'encourent l'employeur:

http://www.n2r-avocats.com/employeurs---oublier-la-visite-medicale-d-embauche-peut-vous-couter-cher---et-oublier-la-visite-medicale-de-reprise--six-mois-de-dommages-interets--_ad49.html

Merci encore
Cordialement

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **12:08**

Normalement un licenciement n'est pas possible tant que la visite de reprise n'a pas eu lieu

en revanche bien sûr qu'une démission est possible à tout moment...

Je n'ai jamais prétendu que l'employeur ne risquait rien en ne respectant pas ses obligations concernant la visite médicale de reprise et vous avez retrouvé dans le dossier certaines informations que je vous avais fournies même s'il contient quelques erreurs mais vous aurez noté que la décision de la Cour de Cassation qui y est mentionnée est dans le cadre d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail par le salarié...

Si la DIRECCTE apprenait que la rupture conventionnelle a été conclue dans ces conditions, elle ne l'homologuerait vraisemblablement pas...

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **13:47**

Voilà pourquoi je vais lui laisser le choix entre deux options.

Sois je prend acte d'une rupture de contrat et régler cela aux prud'hommes.

Sois je lui rappelle ses manquements et je négocie.

Ce n'est pas une façon de tirer profit de cette situation ?

Merci

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **16:45**

Il ne s'agit pas de tirer profit mais d'essayer d'être justement indemnisée mais je ne vois toujours pas comment vous pourriez conclure un accord et lequel tant que le contrat de travail reste suspendu suite à un accident de travail pour absence de visite de reprise...

Par ailleurs, après la conclusion d'une rupture conventionnelle, il y a deux périodes successives, la première de 15 jours calendaires de rétractation et la seconde qui suit la demande d'homologation envoyée à la DIRECCTE de 15 jours ouvrables à réception de celle-ci...

Vous avez peut-être aussi oublié une hypothèse qui est celle que l'employeur pourrait quand même vous convoquer à la visite de reprise...

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **17:16**

Certes, j'ai moi-même pris l'initiative de prendre RDV avec la médecine du travail, mais il n'est pas inscrit, et vu que je n'ai pas passé de visite médicale j'en conclus que j'ai peu de chance de passer la visite médicale de reprise.

Que me conseillez-vous dans ce cas ? Comment être indemnisé justement ?

Je ne suis pas dans une démarche de vengeance mais j'estime qu'il y a préjudice.

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **18:00**

Je ne sais pas s'il y a un seul centre de médecine du travail dans le secteur où vous travaillez

et ça ne devrait pas être très long pour adhérer...

Vous aurez pu lire dans le dossier confirmation que ce n'était pas à vous de prendre rendez-vous...

Si vous preniez acte de la rupture du contrat de travail, il faudrait que le Conseil de Prud'Hommes l'analyse comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et avant Pôle Emploi refuserait vraisemblablement de vous indemniser, donc sans avoir un nouvel emploi, c'est problématique à moins de conclure une transaction après...

Il y a possibilité de demander la rupture judiciaire du contrat de travail mais ça vous obligerait de le reprendre...

Par **fana38**, le **14/03/2014 à 18:48**

Merci.

Pour la médecine du travail, j'ai appelé tout les organismes de ma région, documents de non adhésion de mon employeur à l'appui.

Je dois vous avouer que je suis perdu.

Signer la rupture conventionnelle après lui avoir rappelé son obligation d'adhésion auprès des services de santé, c'est lui faire une fleur.

Après tout ce qu'il m'a infligé, je ne pensais pas qu'il pouvait si bien s'en sortir.

Les solutions qui s'offrent à moi sont longues et me prive des indemnités chômage.

Mon employeur aura ce qu'il souhaite.

Par **P.M.**, le **14/03/2014 à 18:58**

Il ne s'agissait pas de lui rappeler dans un premier temps son obligation d'adhésion à un centre de Médecine du Travail mais informer l'employeur que vous n'aurez pas de prolongation pour qu'il puisse en tirer les conclusions et qu'il ne puisse prétexter aucune parade pour se disculper...

La rupture conventionnelle n'a jamais été prévue pour régler les conflits, en revanche, s'il y a harcèlement moral que vous puissiez prouver, vous pourriez déposer plainte ou pour un autre délit et ceci vous ouvrirait droit à indemnisation par Pôle Emploi si ensuite vous preniez acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur...

Par **fana38**, le **14/03/2014 à 19:46**

L'harcèlement moral va être dur à prouver, j'ai quelques messages, il s'est présenté deux fois à mon domicile sans prévenir, j'étais seul.

Il s'est rendu 4 fois au boulot d'une amie pour lui exprimer son mécontentement suite à mon AT, mais elle ne veut pas s'attirer de problème en témoignant contre lui car elle même travaillant avec ses anciens collaborateurs, et deux de ses patients, qui ont fait l'éloge de mon

employeur en insistant pour mon retour car apparemment c'était dur pour lui de ne pas m'avoir à ses côtés.

C'est insidieux, c'est un manipulateur, un vrai gourou.

Quand justement je l'ai menacé d'aller porter plainte pour cet harcèlement quotidien, il m'a suggéré d'en finir avec une rupture conventionnelle.

A mon sens la seule solution qui s'offre à moi pour ne plus le revoir, est d'accepter la rupture conventionnelle et de tourner la page...

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **19:57**

Alors, je ne sais pas ce que vous avez prévu pendant les 5 semaines qui suivront la conclusion de la rupture conventionnelle avant homologation si la DIRECCTE n'apprend pas que vous étiez en arrêt pour accident de travail et par ailleurs si l'employeur n'accepte que de vous verser l'indemnité légale ou celle prévue en cas de licenciement par la Convention Collective applicable...

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **20:29**

Dans un premiers temps je vais suivre votre conseil, je vais dès demain lui envoyer un courrier, lui annonçant la date de la fin de mon accident de travail.

Dans l'attente je ne retourne pas travailler et j'attend de voir ce qu'il va faire.

Comment la DIRECTTE ne peut-elle ne pas être informé pour mon accident de travail ? Vous voulez dire dans la mesure où j'ai signé la rupture conventionnelle sans visite de reprise ?

Et je m'attends justement à recevoir simplement l'indemnité légale et les congés pas plus.

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **20:42**

Normalement, une rupture conventionnelle ne peut pas être conclue pendant un arrêt pour accident du travail et tant que vous n'aurez pas passé la visite de reprise, le contrat de travail reste suspendu mais je pensais que vous préféreriez cette situation pour être en position de force pour obliger l'employeur à négocier...

Mais si c'est ce qui est prévu pour la rupture conventionnelle légalement, vous n'aurez même pas à le négocier mais vous serez donc 5 semaines sans revenus si vous ne reprenez pas le travail...

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **21:00**

Si je signe la rupture conventionnelle à la fin de mon AT, (puisque à la base c'est ce qu'il me

propose), donc ce mardi, en l'ayant averti de la fin de mon arrêt par courrier recommandé (que j'envoi demain) et sans avoir passé de visite de reprise. Je reviens vers lui sous 5 semaines avant homologation, et la je négocie à mon avantage.
Est-ce une option ??

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **21:08**

Vous ne pourrez plus rien négocier au titre de la rupture conventionnelle si d'ici là la DIRECCTE l'aura homologuée et même après sa conclusion en tout cas pas après le période de rétractation...

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **21:15**

Je n'ai pas compris désolé, en gros j'ai 15 jours ou 30 jours après avoir signé pour négocier ?

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **21:24**

La négociation doit normalement se faire avant la conclusion de la rupture conventionnelle et après il n'y a qu'une possibilité de rétractation de 15 jours calendaires...

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **21:39**

Merci pour vos réponses, et votre patience.

Je ne comprend pas tout, notamment la conclusion de la rupture conventionnelle, à quel moment intervient elle?

Je vais quand même chercher sur internet, car je garde un infime espoir...

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **21:46**

La conclusion de [la rupture conventionnelle](#) intervient quand les deux parties se sont mises d'accord et signent le document....

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **21:59**

Donc si je comprend bien, je dois négocier après que l'on ce soit mis d'accord, mais avant de signer la rupture C.?? C'est bien cela?

Par **P.M.**, le **14/03/2014** à **22:13**

Tout dépend ce que vous appelez se mettre d'accord, normalement, il se fait après la négociation mais bien sûr avant il faut que le principe de la rupture conventionnelle soit admis par les parties...

Par **fana38**, le **14/03/2014** à **22:25**

se mettre d'accord sur les 4 montants que je souhaite negocier, le montant de l'indemnité compensatrice, indemnité de congé payé sur préavis, indemnité conventionnelle de licenciement, indemnité supra légal > 6 mois de salaire, solde congé payé non pris restant.

Par **P.M.**, le **15/03/2014** à **09:09**

Bonjour,

Il n'y a pas de préavis dans le cadre de la rupture conventionnelle...

Si vous pensez que l'employeur va vous verser plus que ce qu'il risque d'être condamné devant le Conseil de Prud'Hommes, moi je veux bien...

Par **fana38**, le **15/03/2014** à **11:16**

Bonjour,

je me base sur cet article :

<http://www.village-justice.com/articles/Salaries-cadres-combien-negocier,13875.htm>

Par **P.M.**, le **15/03/2014** à **11:28**

Le lien ne semble pas fonctionner mais il m'étonnerait que cet article dise que vous aurez droit systématiquement à une indemnité de 6 mois de salaires dans une entreprise de moins de 11 salariés de plus je ne vois pas l'intérêt de l'employeur de ne pas vous laisser ester en Justice et éventuellement vous laisser par la procédure...

Vous semblez encore croire que la Rupture Conventionnelle est une transaction pour régler un conflit...

Par **fana38**, le **15/03/2014** à **11:36**

Non, je sais que la rupture conventionnelle n'est pas ce qu'il y'a de meilleur dans ma situation,

mais à vrai dire je n'y connais rien, j'ai lu que la rupture transactionnelle pouvait régler ce genre de situation.

Et vu qu'il ne peut pas me licencier, je ne vois que la rupture C. pour bénéficier des allocations chômage.

le lien :

<http://www.village-justice.com/articles/Salaries-cadres-combien-negocier,13875.html>

Quelle rupture de contrat me conseillez vous ?

Merci

Par **P.M.**, le **15/03/2014** à **12:20**

Comme indiqué dans le dossier, cette mesure a été largement dévoyée et cela n'en fait pas un instrument pour régler les conflits...

Si votre seul but est de "bénéficier des allocations chômage" alors, il faudrait oublier la réclamation de l'indemnisation d'un préjudice car je vous rappelle que l'employeur n'est pas forcé d'accepter la rupture conventionnelle....

Une disposition légale semble en préparation pour faire que la prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur soit examinée par le Conseil de Prud'Hommes dans le mois qui suivrait sa saisine mais ce n'est pas encore le cas....

Par **fana38**, le **15/03/2014** à **14:04**

Mon but étant de rompre mon contrat pour ne plus revoir mon employeur, et si je souhaite bénéficier des indemnités chômage c'est dans l'unique but de chercher du travail sereinement.

Concrètement il n'y a aucune solution.

Par **P.M.**, le **15/03/2014** à **15:59**

Cela pourrait prendre la forme d'une prise d'acte de rupture ou même de demande de résiliation judiciaire du contrat de travail mais ça demande du temps et éventuellement d'avoir trouvé un autre travail car ce n'est pas l'inscription à Pôle Emploi qui en fait en trouver un... Mais la rupture conventionnelle peut être une solution à condition de ne pas se leurrer sur les indemnités....

Il faudra au moins que vous revoyez l'employeur pour la conclure...

Par **fana38**, le **15/03/2014** à **16:21**

Outre l'aspect financier, l'inscription au pôle emploi me permettra de trouver un boulot ou de passer une formation...

J'ai RDV demain avec mon employeur, je vais signer cette rupture C. et m'en tenir aux indemnités légales.

Merci pour votre aide

Par **balia**, le **28/03/2014** à **07:30**

Bbonjour.j ai un souci en arrêt maladie pour lombalgie pendant 33jours.j ai travaillé lundi 17 mars ensuite en congé payé pour 5 jours jusqu'au samedi 22 mars.j ai repris mon poste le lundi 24 mars.nous sommes aujourd'hui le 28 mars et aucune visite de reprise et toujours des douleurs lombaire.(je porte une ceinture).que dois-je faire sont t'ils dans leurs droits?je risque quelques chose?je suis perdu.merci

Par **P.M.**, le **28/03/2014** à **09:30**

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