



## Pas de visite de reprise suite à accident de travail.

Par **Spartan38**, le **20/04/2014** à **17:22**

Bonjour,

J'ai un petit cas à vous soumettre, il concerne un membre de ma famille. Je suis étudiant en droit, je pense avoir compris le principe, mais je n'arrive pas à trouver de réponses concrètes concernant la suite de l'affaire. Merci de m'aider.

Un salarié a subi un accident de travail le 1er décembre 2013, après visite du médecin personnel, celui ci lui confirme l'accident de travail et le met en arrêt à partir du 1er décembre 2013 jusqu'au 15 mars 2014 (renouvelable).

Le médecin-conseil requalifie l'AT en arrêt maladie à partir du 1er mars 2014 alors que le médecin personnel est en désaccord puisque le problème médical persiste. Mais soit.

Le salarié, sachant que les indemnités seront forcément moindres (50% d'IJ si j'ai bien lu) et qu'il ne pourra couvrir tous les frais à cause de cette requalification, prend sur lui et reprend son travail d'infirmier le 18 mars 2014 sur demande de l'employeur.

Aucune visite de reprise auprès du médecin du travail n'a eu lieu. L'employeur ne l'a même pas évoqué. Le salarié enchaîne les journées et son problème persiste, il demande à voir le médecin du travail. On lui donne un RDV pendant le mois d'avril pour une ou deux semaines plus tard (délai de 8 jours largement dépassé), RDV qu'on annule par la suite sans justification. 2 semaines après, il retourne demander un RDV et on lui répond que le médecin du travail n'est pas là et que "il a des priorités". Ca s'est arrêté là, aucun RDV.

Je persiste : Le salarié a toujours les mêmes problèmes (hernie+arthrose au niveau de la nuque) qui l'obligent à porter une minerve au travail en permanence, sa santé est en péril ainsi que sa sécurité et la sécurité des patients.

Après recherches, il me paraît clair que l'employeur est totalement responsable, d'autant plus que cela fait maintenant un mois que le salarié a repris le travail sans effectuer de visite de reprise qui était obligatoire sous 8 jours puisque l'arrêt de travail suite à AT a duré +30 jours.

Mes questions :

Le salarié doit il continuer à aller au travail vu que d'après mes lectures, le contrat de travail est encore suspendu ?

Qu'advient il de ce mois de travail sans visite de reprise ?

Quelles suites donner à ce problème ? Doit on saisir le CPH immédiatement ? Dans le cas d'une procédure contentieuse, les salaires seront ils coupés pendant les délais de jugement ? J'ai lu les textes mais concernant le "concret", je n'ai pas trouvé grand chose, je m'en remets donc à vous et vous remercie pour votre aide. Pour info, il reste plus ou moins 5 ans à ce salarié avant la retraite donc s'il peut avoir une vie décente en arrêtant le travail pour faute de l'employeur, on prend tout de suite.

Par **P.M.**, le **20/04/2014** à **21:22**

Bonjour,

Ce n'est pas seulement la demande de l'employeur qui a pu faire reprendre au salarié le travail, mais le fait qu'il n'avait plus d'arrêt de travail...

Le contrat de travail est toujours suspendu même si le travail a été repris mais les salaires de la période doivent être versés...

Si le salarié prenait le risque d'une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, Pôle Emploi ne lui ouvrirait vraisemblablement pas de droit à indemnisation dans l'attente de la décision du Conseil de Prud'Hommes pour l'analyser soit comme ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse soit d'une simple démission, en revanche s'il a la preuve notamment que la visite de reprise n'a pas eu lieu pour une cause qui lui est étrangère, je lui conseillerais plutôt de faire usage, en respectant la procédure de son [droit de retrait](#)...

J'ajoute que suivant les dispositions de la Convention Collective applicable, il pouvait avoir droit à un complément de salaire en plus de l'indemnisation légale pendant son arrêt....

Par **Spartan38**, le **21/04/2014** à **15:40**

Bonjour,

Merci pour ta réponse. L'arrêt de travail était en cours, et le médecin était prêt à en fournir un autre puisque l'état de santé du salarié ne s'est pas amélioré. L'employeur ayant demandé à ce qu'il reprenne, le salarié voyant ses indemnités baissées due à la consolidation prononcée par le médecin-conseil, n'a eu d'autres choix que d'accepter.

La prise d'acte de rupture est donc à oublier, dommage... Comment utiliser le droit de retrait dans ce cas précis ? L'employeur ne risque t il pas de le licencier pour abandon de poste ?

Je n'en sais pas plus sur la convention collective, je sais juste qu'il est infirmier dans le secteur privé...

Par **P.M.**, le **21/04/2014** à **19:07**

Donc le salarié, en plus infirmier, qui se sait malade exécute la demande de l'employeur et

reprend le travail, on voit où ça le mène même si c'est pour une question d'argent alors que l'on ne sait pas si l'employeur aurait dû compléter les indemnités journalières de la Sécurité Sociale...

Il me semble que le dossier que je vous ai proposé en cliquant sur la partie colorée est suffisamment claire en indiquant la procédure à suivre et que dans ce cas, il n'est pas question d'abandon de poste...

Pour information, lorsque l'on est au chômage indemnisé on gagne également moins que le salaire habituel et ce n'est pas éternel...

Par **Spartan38**, le **21/04/2014 à 19:21**

Effectivement c'est malheureux, mais sans détailler, j'insiste sur le fait que d'importantes charges sont supportées par le salarié seul, ce qui l'a poussé à se "sacrifier" (puisque c'est de cela qu'il s'agit, pour l'anecdote, la douleur est tellement intense qu'il arrive qu'il n'arrive pas à rester debout ou encore dormir sachant que son travail consiste à rester debout toute la journée pratiquement...)

Donc, là, il exerce son droit de retrait en se fondant sur l'absence de visite de reprise, c'est ça ? Mais pour la suite, quelle serait la meilleure issue financièrement parlant puisque l'employeur a commis une faute "inexcusable" (d'après la jp) ? On essaye d'établir la meilleure défense pour concilier sa santé et son salaire, et pour cela, je pense qu'on doit s'appuyer entre autre, sur le manquement aux obligations de la part de l'employeur, je ne sais juste pas comment articuler tout ça. Merci pour les réponses..

Par **P.M.**, le **21/04/2014 à 19:50**

Le salarié exerce son droit de retrait, j'insiste en suivant la procédure, en raison des menaces qui pèsent sur sa santé...

Pour pouvoir dire que l'employeur a commis une faute inexcusable, il faudrait qu'elle soit reconnue dans un premier temps par la CPAM puis ensuite par le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale car l'Application de la Jurisprudence n'est pas automatique et le versement de dommages-intérêts par le Conseil de Prud'Hommes non plus...

Mais il me semblait que la priorité était de régler une situation d'urgence...

Par **Spartan38**, le **21/04/2014 à 20:28**

D'accord, mais je vois pas vraiment de procédure dans le lien que tu as posté. Il faut donc qu'il prévienne son employeur (par quel moyen ? Faut il qu'il soit sur place et de manière verbale, ou l'envoi d'une LRAR le jour où il ne travaille pas suffit il ?). Ensuite, il attend de voir le médecin du travail et savoir quelle conclusion il aura avant d'envisager la suite. J'ai bon ?

Par **P.M.**, le **21/04/2014 à 21:16**

Ah bon § ce n'est pas une procédure ça :

[citation]L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

---

Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).[/citation]

Je ne vais quand même pas vous apprendre que quand on veut pouvoir prouver qu'une procédure a été respectée il faut en garder des traces donc écrite mais que si le salarié se contente d'envoyer une lettre recommandée en arrêtant de travailler, il n'aura pas prévenu l'employeur car le terme en lui-même implique que ce soit préalablement...

Concernant le risque de licenciement, je crois que le dossier y répond également :

[citation]Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste. Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.[/citation]

Il me semblait que le sujet portait avant tout sur l'absence de visite de reprise pour que le salarié ne continue pas à travailler dans ces conditions, c'est donc à cela que ça répond...