



Visite medicale non organiser 3 fois

Par **paul**, le **18/05/2012** à **01:49**

k

Par **pat76**, le **18/05/2012** à **15:08**

Bonjour

Vous n'auriez pas dû accepter qu'il reprenne son oposte sans avoir passer l'examen médical de reprise.

Il est fautif de n'avoir pas été au rendez-vous de la médecine du travail et c'est une faute grave qu'il a commise qui peut entraîner un licenciement.

Mais, vous êtes également fautif de l'avoir laissé reprendre son poste sans l'avoir obligé à aller au rendez-vous à la médecine du travail que vous aviez pris je suppose auprès de cet organisme afin qu'il passe un examen de reprise.

L'examen médical de reprise est obligatoire parès un arrêt pour maladie non-professionnel supérieur à 21 jours (article R 4624-21 du Code du travail).

Si vous aviez pris un rendez-vous à la médecine du travail vous deviez exigé de votre salarié qu'il si rende et refuser qu'il reprenne son poste.

Vous deviez lui dire qu'un refus de sa part de se rendre au rendez-vous à la médecine du travail, que vous aviez pris pour l'examen de reprise, était une faute grave de sa part et que vous étiez alors en droit de le licencier pour faute grave et de le mettre en mise à pied conservatoire.

Vous aviez pris oui ou non un rendez-vous à la médecine du travail pour que votre salarié passe un examen médical de reprise?

Vous lui aviez remis la convocation?

Par **pat76**, le **18/05/2012** à **18:08**

Bonjour

Si vous n'avez jamais envoyé votre salarié à la médecine du travail, c'est vous qui êtes responsable de la situation.

Votre avocat vous donne de mauvais conseil.

Il ya uar juste à vérifier auprès de la médecine du travail que vous aviez pris des rendez-vous pour votre salarié.

Vous avez obligatoirement des convocations adressées par la médecine du travail si vous avez fait des demande de rendez-vous.

Votre avocat vous raconte n'importe quoi.

je suis ancien délégué syndical et votre salarié pourra se faire assister par un avocat ou un conseiller syndical qui ne manquera pas de vous demandez des preuves.

En questionnant la médecine du travail il sera facile de savoir si vous aviez pris des rendez-vous pour votre salarié et que celui-ci aurait refusé de s'y rendre.

La prise d'acte de la rupture du contrat de travail par votre salarié pourra être requalifiée par le Conseil des Prud'hommes en un licenciement sans cause réelle ni sérieuse.

Par ailleurs si votre salarié a des séquelles parce qu'il n'avait pas vu le médecin du travail et qu'il avait repris son poste alors qu'il n'aurait pas dû le faire, que sa maladie est classée en accident de travail ou maladie professionnelle par la CPAM, il sera en droit de vous assigner devant le Tribunal des Affaires de la Sécurité Sociale en invoquant la faute inexcusable de l'employeur.

En cas de classement en accident de travail ou maladie professionnelle, et que la prise d'acte de rupture est requalifiée en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, attendez vous à devoir verser des dommages et intérêts à votre ancien salarié.

Juste un conseil changez d'avocat.

Par **pat76**, le **19/05/2012** à **13:49**

Bonjour

Ne soyez pas surpris que votre ex-salarié engage une procédure contre vous.

Qui sont ces managers qui vous ont mal conseillé, des employés de votre société?

Votre ex-salarié a beaucoup de reproches à vous faire qui sont justifiés.

Il avait droit à 4 jours d'absence exceptionnelle pour son mariage comme lui autorise l'article L 3142-1 du Code du travail et certainement la convention collective dont vous dépendez et vous ne les avez pas donnés.

Les bulletins de salaire, que vous disiez avoir envoyés en lettre simple alors que c'était faux.

La non-conformité du poste de travail de la soudure qui est une infraction à votre obligation de sécurité concernant la santé physique et morale de vos salariés (article L 4121-1 du Code du travail).

L'omission des visites de reprise à la médecin du travail.

Le non paiement des heures supplémentaires, ce qui constitue un délit de travail dissimulé passible du Tribunal Correctionnel (fraude à l'URSSAF).

Vous avez été mal conseiller et cela continue avec votre avocat.

Vous pensez vraiment qu'il ne sera pas possible à votre ex-salarié de prouver que vous n'aviez jamais pris de rendez-vous pour lui à la médecine du travail pour les visites médicales de reprise et que c'est lui qui aurait refusé de s'y rendre

Lisez ceci:

Article D4624-48

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

Transféré par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

Lorsque le salarié en fait la demande ou lorsqu'il quitte l'entreprise, le médecin du travail établit une fiche médicale en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et conserve le second dans le dossier médical de l'intéressé.

Si des rendez-vous avait été pris et que le salarié ne s'y était pas rendu, cela sera obligatoirement inscrit dans le dossier médical.

Article D4624-47 du Code du travail

Modifié par Décret n°2010-244 du 9 mars 2010 - art. 2

Transféré par Décret n°2012-135 du 30 janvier 2012 - art. 1

A l'issue de chacun des examens médicaux prévus à la section 2, le médecin du travail établit une fiche médicale d'aptitude en double exemplaire.

Il en remet un exemplaire au salarié et transmet l'autre à l'employeur, qui le conserve pour être présenté à tout moment, sur leur demande, à l'inspecteur du travail et au médecin inspecteur du travail.

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale.

Article L 8221-5 du Code du travail

Modifié par LOI n°2011-672 du 16 juin 2011 - art. 73

Est réputé travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié le fait pour tout employeur :

1° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 1221-10, relatif à la déclaration préalable à l'embauche ;

2° Soit de se soustraire intentionnellement à l'accomplissement de la formalité prévue à l'article L. 3243-2, relatif à la délivrance d'un bulletin de paie, ou de mentionner sur ce dernier un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement accompli, si cette mention ne résulte pas d'une convention ou d'un accord collectif d'aménagement du temps de travail conclu en application du titre II du livre Ier de la troisième partie ;

3° Soit de se soustraire intentionnellement aux déclarations relatives aux salaires ou aux cotisations sociales assises sur ceux-ci auprès des organismes de recouvrement des contributions et cotisations sociales ou de l'administration fiscale en vertu des dispositions légales.

Article L 1152-1 du Code du travail:

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

Rupture du Contrat de travail (article L 1231-1 du Code du Travail);

Prise d'acte par le salarié:

Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 25 juin 2003; pourvoi n° 01-12990:

" Lorsque le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit d'une démission dans le cas contraire.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 15 octobre 2003; pourvoi n°

01-43571:

" ... Mais apparaît comme suffisamment grave le refus de faire convoquer le salarié par la médecine du travail, au motif qu'il n'avait pas demandé à reprendre le travail."

Vous pensez vraiment que votre ex-salarié ne sera pas en mesure de prouver les faits qu'il vous reproche?

Je ne peux que vous conseiller d'essayer d'avoir une tentative d'arrangement à l'amiable avec lui en l'indemnisant du préjudice qu'il a subi.

Ne vous étonnez pas s'il refuse car il a suffisamment d'éléments contre vous pour obtenir de conséquents dommages et intérêts devant différentes juridictions et principalement le Conseil des Prud'hommes.

Dernier conseil, changez d'avocat.