Image not found or type unknown

La visite médicale d’embauche : une obligation pour l’employeur

Actualité législative publié le **13/02/2016**, vu **4912 fois**, Auteur : Maître ARBEZ-NICOLAS

L'absence de visite médicale d'embauche expose l'employeur à différentes sanctions

ATTENTION : LA VISITE MEDICALE D'EMBAUCHE OBLIGATOIRE A ETE SUPPRIMEE A COMPTER DU 1er JANVIER 2017 ET EST REMPLACEE PAR LA VISITE D'INFORMATION ET DE PREVENTION

POUR EN SAVOIR PLUS :

http://www.legavox.fr/blog/maitre-arbez-nicolas/visite-medicale-information-prevention-22556.htm#.WHv6c1xjJPY

Quel est l’objet de la visite médicale d’embauche ?

Cet examen médical d’embauche a pour objet de :

- S’assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel il sera affecté
- De proposer des éventuelles adaptations du poste ou l’affectation à d’autres postes
- De rechercher si le salarié n’est pas atteint d’une affection dangereuse pour les autres travailleurs
- D’informer le salarié sur le risque des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire
- De sensibiliser le salarié sur les moyens à mettre en œuvre

Quand l’examen médical d’embauche doit-il avoir lieu ? Qui doit l’organiser ?

La visite médicale d’embauche est obligatoire et doit être organisée par l’employeur préalablement à l’embauche et au plus tard avant la fin du préavis du salarié (Article R. 4624-10 du Code du travail).

Lorsque l’embauche concerne une personne soumise à une surveillance médicale renforcée ou dont le métier est lié aux transports, la visite médicale d’embauche doit nécessairement être effectuée avant l’embauche.

La déclaration préalable à l’embauche effectuée par l’employeur (au plus tôt 8 jours avant l’embauche et avant la prise de poste) déclenche en principe l’organisation de la visite médicale d’embauche par le service médical de santé au travail.

Toutefois, l’employeur doit s’assurer que la visite médicale a effectivement eu lieu.

Quelle est l’étendue de l’obligation pesant sur l’employeur ?

L’employeur ne doit pas laisser le salarié travailler au-delà de la période d’essai sans vérifier que

l’examen médical a effectivement eu lieu.

Pour remplir son obligation de sécurité, l’employeur doit donc s’assurer de l’aptitude « médicale » du salarié à occuper son poste et donc, de l’effectivité de la visite médicale.

En d’autres termes, l’employeur qui a demandé l’organisation d’une visite médicale d’embauche mais qui ne s’est pas assuré que celle-ci a effectivement eu lieu, peut voir sa responsabilité engagée par le salarié.

En effet, le fait d’avoir demandé au service de santé au travail d’organiser une visite médicale via la déclaration d’embauche est insuffisant (Cass. Soc. 18 décembre 2013 n°12-15454).

C’est ce que vient de confirmer la Haute Juridiction dans un arrêt du 12 Janvier 2016 (Cass. crim. 16 Janvier 2016 n°14-87.695). L’employeur ne peut s’exonérer de son obligation de s’assurer de la réalisation de l’examen médical, en invoquant une impossibilité matérielle imputable au service de santé au travail.

Au cas d’espèce, le service de santé au travail n’avait pas organisé la visite médicale sollicitée par l’employeur, du fait que les CDD de très courtes durées avaient pris fin à la date où ce service était en mesure de convoquer les salariés concernés. La Cour de Cassation a refusé d’y voir une cause d’exonération.

Quelles sont les sanctions du défaut de visite médicale d’embauche ?

A défaut de visite médicale, le salarié subit nécessairement un préjudice et peut donc solliciter à ce titre des dommages et intérêts. (Cass. Soc. 5 octobre 2010 n°09-40913 – 9 décembre 2015 n°14-20.377).

Lorsque le salarié a été victime d’un accident de travail et que la visite médicale d’embauche n’a pas eu lieu, celui-ci peut prendre acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur. (Cass. Soc. 22 septembre 2011 n°10-13568).

Le salarié peut par ailleurs demander une résiliation judiciaire de son contrat. (Cass. Soc. 21 mars 2012 n°10-28165).

La visite médicale organisée avec plusieurs mois de retard, ne constitue pas une faute suffisamment grave de nature à faire produire à la démission du salarié, les effets d’un licenciement sans cause réelle et sérieuse (Cass. Soc. 18 septembre 2013 n°12-19344).

L’absence de visite médicale d’embauche est par ailleurs passible d’une sanction pénale : une amende de 5ème classe. (R.4745-1 Code du travail - Cass. crim. 12 Janvier 2016 n°14-87.695 et 696).

Dans certains cas, la visite médicale d’embauche n’est pas obligatoire.

Quels sont les cas de dispense de la visite médicale ?

En application de l’article R.4624-12 du Code du travail, une nouvelle visite médicale n’est pas obligatoire lorsque 3 conditions cumulatives sont réunies :

1/ Le salarié est appelé à occuper un emploi identique à celui qu’il a quitté et présentant sans exception les mêmes risques d’exposition

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

2/ Le médecin du travail dispose de la fiche d’aptitude du salarié

3/ Aucune inaptitude n’a été reconnue lors du dernier examen médical datant :

- de moins de 24 mois le salarié est embauché à nouveau par le même employeur,
- de moins de 12 mois lorsque le salarié change d’entreprise

Toutefois, la dispense d'examen médical d'embauche n'est pas applicable :

1/ Aux salariés bénéficiant d'une surveillance médicale intéressant certaines professions ou certains modes de travail en application du 3° de l'article L. 4111-6 du code du travail

2/ Aux salariés relevant d'une surveillance médicale renforcée

3/ Lorsque le médecin du travail juge la visite nécessaire

4/ si le salarié en fait la demande

Quid du Salarié embauché par plusieurs employeurs ?

Un seul examen médical d'embauche est réalisé en cas de pluralité d'employeurs, sous réserve que ceux-ci aient conclu un accord entre employeurs OU soient couverts par un accord collectif de branche prévoyant notamment les modalités de répartition de la charge financière de la surveillance médicale. (Article R4624-14 du code du travail).

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés