Image not found or type unknown

Les droits du salarié en cas d'absence de visites médicales de la part de l'employeur

publié le **13/09/2015**, vu **194410 fois**, Auteur : Anthony BEM

L'absence de visite ou de suivi médical de la part de l'employeur ouvre-t-elle droit à indemnisation des salariés ?

Conformément à **l'obligation de sécurité de résultat** qui incombe à l'employeur, ce dernier doit assurer le suivi médical de l'ensemble de ses salariés, sous peine d'avoir à leur verser des dommages et intérêts et d'encourir des sanctions pénales.

La réglementation de la médecine du travail s'applique :

- aux entreprises privées,
- aux établissements publics industriels et commerciaux (Epic),
- aux établissements publics à caractère administratif (Epa) employant du personnel de droit privé.

Elle profite à tout travailleur.

Concrètement, le suivi médical se décline en **quatre types de visites médicales** :

- **une visite d'embauche** : le salarié doit passer une visite médicale avant son embauche ou, au plus tard, avant la fin de sa période d'essai. Les salariés qui relèvent d'une surveillance médicale renforcée passent cette visite obligatoirement avant leur embauche. Si le salarié est embauché sans avoir passé de visite médicale, celle-ci doit nécessairement avoir lieu avant la fin de la période d'essai prévue dans le contrat de travail. La demande de visite médicale d'embauche est effectuée par l'employeur au moment de remplir la déclaration unique d'embauche. La visite d'embauche permet de vérifier l'aptitude du salarié à son poste de travail. Si nécessaire, le médecin du travail peut proposer une adaptation du poste ou une autre affectation. Le médecin du travail doit vérifier que le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés. Durant la visite, le salarié est informé sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire. Il est sensibilisé sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

- **des visites périodiques :** Les salariés bénéficient de visites médicales périodiques, au minimum tous les 2 ans (sauf exceptions). Ces visites permettent au médecin du travail notamment de s'assurer du maintien de l'aptitude médicale des salariés à leur poste de travail. En dehors des visites périodiques, le médecin peut recevoir le salarié à sa demande ou à la demande de l'employeur. La demande du salarié ne peut pas

motiver une sanction.

- **des visites de reprise** après un congé de maternité, une absence pour cause de maladie professionnelle, une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. L'examen doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de 8 jours. En outre, le médecin du travail peut organiser une visite médicale de pré-reprise en cas d'interruption de travail de plus de trois mois pour cause de maladie ou d'accident non professionnel. Cette visite est mise en place en vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés.

- **des visites complémentaires** prescrites par le médecin du travail pour :

- déterminer l'aptitude médicale du salarié à son poste de travail,
- dépister une maladie professionnelle ou à caractère professionnel,
- dépister des maladies dangereuses pour l'entourage du salarié.

L'employeur doit veiller non seulement à assurer le déroulement de ces visites mais aussi à leur bonne exécution.

Si un des employés souhaite assurer spontanément son suivi médical, en faisant directement une demande de visite médicale auprès du médecin du travail, l'employeur n’est pas pour autant exonéré de sa responsabilité en cas d’absence de suivi médical.

Par conséquent, quelles que soient les circonstances du non-respect de l’obligation de suivi médical effectif des employés, l’employeur ne peut échapper au paiement de dommages et intérêts le cas échéant.

Le non-respect de ses obligations par l'employeur est passible d'une **peine d'amende** (article R4745-1 du code du travail) ou d'une **peine de prison** en cas de récidive (article L.4745-1 du code du travail).

En plus des sanctions prévues à l'encontre de l'employeur, un salarié peut aussi agir en justice contre lui en cas de manquement à ses obligations en matière de visites médicales.

A cet égard, il convient de souligner que les employés qui souhaitent invoquer l'absence de suivi médical n’ont pas à apporter de preuve justifiant d’un quelconque préjudice pour être indemnisés, en ce que l’absence de suivi médical en tant que telle entraîne nécessairement un préjudice au salarié qui doit être réparé (Cour de cassation, chambre sociale, 5 octobre 2010, n°09-40913)

A cet égard, le 24 juin 2015, la chambre sociale de la cour de cassation a condamné une société à payer à un de ses salariés la somme de 40 000 euros pour non-respect de cette obligation en considérant que l'absence de suivi médical avait compromis les chances du salarié d’être reclassé dans la société à l’issue de son arrêt maladie et ainsi mené à son licenciement pour inaptitude.

La médecine du travail doit permettre d'éviter toute altération de la santé des salariés du fait de leur travail.

Le médecin du travail est amené à surveiller régulièrement la santé des salariés.

Au vu du résultat de ses visites, il peut proposer différentes mesures à l'employeur.

Certains salariés bénéficient d'une surveillance médicale renforcée tels que les salariés de moins de 18 ans, les femmes enceintes, les handicapés, les personnes exposées à certains risques tels

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

l'amiante, les vibrations, le bruit, etc ....

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi renforce l'obligation de surveillance médicale des salariés occupant des postes à risques tels que grutier, pilote, conducteur de train, etc ...) ou des postes de sécurité.

La même surveillance renforcée s'applique aux salariés dont la situation personnelle le justifie.

Le temps nécessaire aux visites médicales est compté comme du temps de travail.

L'employeur ne peut opérer aucune retenue de salaire.

Lorsque les visites ne peuvent avoir lieu pendant le travail, leur durée est rémunérée comme du temps de travail normal.

Les frais de transport nécessaires pour les visites sont pris en charge par l'employeur.

Enfin et surtout, il convient de garder en mémoire que, le cas échéant, la rupture du contrat de travail consécutive à une prise d'acte de rupture par le salarié pour absence de visites médicales obligatoires est assimilée à un licenciement sans cause réelle et sérieuse par les tribunaux.

Je suis à votre disposition pour toute action ou information (en cliquant ici).

Anthony Bem
Avocat à la Cour
27 bd Malesherbes - 75008 Paris
01 40 26 25 01
abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés