



Absence de visite d'embauche

Par **marcello34**, le **28/01/2015** à **17:36**

bonjour, j'ai commence un cdi dont la periode d'essai a commence le 18/12/2014 et celle ci c'est fini hier soir le 27/01/2015 en sachant que la periode d'essai dans la theorie etait de deux mois dont une fois renouvelable ou pas. Et hier soir ca c'est fini a l'initiative de l'employeur....ma question est entre le 18/12/2014 et le 27/01/2015 je n'ai pas eu de visite medicale d'embauche est ce une faute de la part de l'employeur?

Merci pour la reponse

Par **P.M.**, le **28/01/2015** à **17:46**

Bonjour,

A moins que vous ayez été absent pendant celle-ci, une telle durée de période d'essai paraît curieuse...

La visite d'embauche doit avoir lieu avant le terme de la période d'essai, il serait donc difficile d'invoquer une faute de l'employeur...

Par ailleurs vous avez droit à l'indemnisation du délai de prévenance qui est de 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ou de 2 semaines entre 1 mois et 3 mois de présence...

Par **marcello34**, le **28/01/2015** à **17:51**

donc pour vous tout est normal je n'ai pas eu de visite medical d'embauche en periode d'essai c'est donc normal?

Par **P.M.**, le **28/01/2015** à **18:04**

Puisqu'elle s'est terminée sans embauche définitive, je ne vois pas de faute avérée...

Par **marcello34**, le **28/01/2015** à **18:24**

donc un employeur peut faire des période d'essai comme il le souhaite sans aucune visite d'embauche?

Par **P.M.**, le **28/01/2015 à 18:40**

L'employeur a l'obligation de faire passer la visite d'embauche avant le terme de la période d'essai, sauf particularité du poste, je ne fais que reprendre les dispositions légales en l'occurrence de l'[art. R4624-10 du Code du Travail](#) :

[citation]Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-18 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 6511-1 du code des transports bénéficient de cet examen avant leur embauche.[/citation]

Mais si vous pensez qu'il y a faute, libre à vous d'exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes pour réclamer réparation du préjudice...

Pour changer la Loi, c'est autre chose...

Par **marcello34**, le **28/01/2015 à 18:45**

merci pour vos reponses

Par **miyako**, le **28/01/2015 à 21:25**

Bonsoir,

Quand l'employeur fait la déclaration préalable à l'embauche, le dossier est automatiquement envoyée à l'URSSAF, et à la MDT.

C'est la MDT qui envoie les convocations aux salariés avec copie à l'employeur. L'employeur a alors obligation de laisser le temps à son salarié et de veiller à ce que le salarié se rende à la MDT.

Cependant si la MDT tarde trop, l'employeur doit contacter la MDT pour relance.

De plus tous les ans en Novembre, l'employeur doit faire la déclaration annuelle d'effectifs sur son compte MDT. Il reçoit les cotisations annuelles début janvier.

Donc, dans votre cas, il n'y a aucune faute de l'employeur.

Amicalement vôtre.

suji KENZO

Par **marcello34**, le **28/01/2015 à 21:40**

L'absence de visite médicale d'embauche cause nécessairement un préjudice au salarié

Written by fabrice on 19 août 2012 . Posted in Actu'Social

Précédemment, nous avons évoqué la sévérité dont fait preuve la Chambre Sociale à l'égard des employeurs, en matière d'examens médicaux obligatoires (voir ici).

Dans un arrêt du 11 juillet 2012, la Chambre Sociale réaffirme le principe selon lequel les manquements de l'employeur dans l'organisation de la visite médicale d'embauche, causent nécessairement un préjudice au salarié :

« Attendu, que l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité, en sorte que le manquement à son obligation cause nécessairement un préjudice au salarié dont le juge doit fixer la réparation ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche, le jugement retient que si l'employeur avait l'obligation de faire passer la visite médicale d'embauche, il reste que le salarié, de mauvaise foi produit un certificat médical, qui ne démontre aucun lien de cause à effet entre son état dépressif et l'absence de visite d'embauche à l'occasion de la conclusion d'un contrat à durée déterminée contrat précaire, alors qu'il a par ailleurs exercé d'autres emplois précaires pouvant justifier son état de santé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il constatait que l'employeur avait manqué à son obligation en ne prenant pas les dispositions nécessaires pour soumettre le salarié à la visite médicale d'embauche, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ; »

Il s'agit ici d'une confirmation de la position précédemment adoptée dans un arrêt du 5 octobre 2010.

9.5. Le rôle de la médecine du travail

Par : Anonyme le 14/02/2014 08:21 |

Les services de santé au travail, anciennement nommés Médecine du travail, ont pour mission préventive de veiller à la protection de la santé des salariés. Ils évaluent leur aptitude à exercer leur fonction sans risque pour leur santé.

PLAN DE L'ARTICLE

Rôle du médecin du travail

Examens médicaux ordinaires : embauche , suivi ordinaire , droits à un suivi médical renforcé pour certaines catégories de travailleurs (voir la liste)

Examens médicaux extraordinaires : suite d'arrêts

Sanction de l'absence de visite médicale obligatoire

Modèles de lettres

FAQ : questions les plus fréquemment posées

Rôle du médecin du travail

Il exerce un rôle préventif et conseille l'employeur, les salariés et les représentants du personnel en matière de santé et d'hygiène au travail :

- amélioration des conditions de vie, de travail et d'hygiène dans l'entreprise
- adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine
- prévention des risques d'accident du travail
- protection des salariés contre les nuisances et l'utilisation de produits dangereux. Il suit personnellement les salariés dès leur embauche et jusqu'au terme de leur carrière - Il est amené à donner son avis sur le caractère professionnel d'une maladie ou sur la mise en invalidité suite à une maladie non professionnelle

S'il le juge nécessaire le médecin du travail peut proposer une mutation ou une transformation

de poste au vu de l'état physique et mental du salarié.

Examens médicaux ordinaires

Le médecin du travail évalue l'aptitude du salarié à exercer sa fonction.
Lors de l'embauche

L'article R1221-2 du code du travail prévoit qu'à l'occasion de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur doit déclarer le salarié aux services de santé au travail. PAR CONSEQUENT si vous découvrez à un moment donné que vous n'avez pas de service de santé au travail en possession de votre dossier vous pouvez en référé demander votre déclaration immédiate et l'organisation de votre visite médicale sous astreinte de 50 euros par jour de retard.

En effet il appartient à l'employeur d'assurer l'effectivité de la visite médicale d'embauche cass soc 17/10/2012 pourvoi 10-14248 et l'absence d'organisation de cette visite cause nécessairement un préjudice dont il appartient aux juges du fond d'estimer le montant : cass soc 11/7/2012 pourvoi 11-11709 second moyen et cass soc 18/12/2013 pourvoi 12-15454

L'article R4624-11 du Code du travail prévoit que l'examen médical d'embauche effectué par le médecin du travail, dont bénéficie tout salarié avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai, a pour finalité :

de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;

de proposer éventuellement les 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 les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;

de sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre.

Le retard dans le dépistage d'une maladie est un préjudice que l'employeur devra indemniser s'il n'a pas organisé la visite médicale à laquelle le salarié avait droit cass soc 24/4/2001 pourvoi 99-42346 second moyen (pour une tuberculose) confirmation d'un arrêt plus ancien Cass soc 10/6/1976 pourvoi 75-40329. le délai pour organiser la visite médicale peut être très court en cas de CDD cass soc 11/7/2012 pourvoi 11-11709 second moyen

Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque, conformément aux dispositions de l'article R4624-12 du Code du travail, les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;

le médecin du travail intéressé est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R4624-47 du même Code ;

aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :

- soit des 24 mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ;

- soit des 12 derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.

Le suivi ordinaire : une visite tous les 24 mois et des visites médicales à la demande du salarié ou de l'employeur

La périodicité ordinaire des visites médicales est de 24 mois mais le salarié peut parfaitement solliciter une visite suivant les nécessités détectées par votre médecin traitant sans en référer à l'employeur (l'accès à la médecine du travail est libre) : vous vous présenterez avec une

lettre explicative de votre médecin traitant. C'est notamment le cas pour toutes les pathologies fonctionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de votre poste de travail , une mutation sur un autre poste etc mais également en cas de harcèlement , en cas de mi-temps thérapeutique suite à une maladie etc... Parlez toujours des incidences de vos pathologies sur votre travail avec votre médecin traitant.

Surveillance médicale renforcée : minimum tous les 24 mois avec des examens complémentaires au besoin

L'employeur doit vérifier que les personnels appartenant à l'une ou plusieurs de ces catégories bénéficient d'une surveillance médicale renforcée (SMR) de la part de la médecine du travail .:

les travailleurs âgés de moins de 18 ans,

les femmes enceintes,

les travailleurs handicapés,

les salariés exposés à un ou plusieurs agents ou phénomène suivant :

- amiante,

- salariés classés en catégorie A rayonnements ionisants - autres salariés exposés visite au moins annuelle

- plomb (article R4412-160 du Code du travail),

- risque hyperbare,

- bruit (article R4434-7 du Code du travail),

- vibrations (article R4443-2 du Code du travail),

- agents biologiques pouvant provoquer ou provoquant une maladie grave chez l'homme (groupes 3 et 4),

- agents chimiques ayant, à moyen ou long terme, des effets avérés ou suspectés, cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (de catégories 1 et 2) chez le salarié qui y est exposé.

Les travailleurs de nuit bénéficient en application des articles R3122-18 et suivants du Code du travail, d'une surveillance médicale tous les 6 mois.

Examens médicaux extraordinaires

Il s'agit là des examens DE REPRISE qui font suite à un arrêt maladie de longue durée , un accident du travail ou une maladie professionnelle lorsque le médecin du travail doit se prononcer sur l'aptitude du salarié à la reprise sur son poste de travail initial : la question de la mise en inaptitude et le licenciement qui peut s'ensuivre fait l'objet d'un chapitre particulier que nous vous invitons à lire .

Sanction de l'absence de visite médicale obligatoire

Comme indiqué dans les arrêts précités le salarié qui n'a pas bénéficié d'une des visites médicales obligatoires auxquelles il avait droit peut demander des dommages et intérêts . Il y a en effet nécessairement préjudice dit la Cour de cassation donc a minima des dommages et intérêts forfaitaires peuvent être demandés pour non respect de l'article de loi concerné mais s'il y a en plus un préjudice spécifique : perte d'une chance de diagnostic d'une pathologie , aggravation consécutive de l'état de santé du salarié ce sont des préjudices complémentaires pour lesquels des dommages et intérêts spécifiques doivent être estimés et demandés

Modèles de lettres

9.5.1 Pour réclamer l'organisation d'une visite médicale obligatoire

9.5.2 Pour mettre l'employeur en demeure de vous raccorder à la médecine du travail

FAQ : questions les plus fréquemment posées

Je m'aperçois que mon employeur n'est pas adhérent de la médecine du travail que faire ?

Vous demandez une attestation au médecin du travail précisant que l'entreprise n'est pas adhérente et que par conséquent vous ne pouvez pas bénéficier des visites médicales obligatoires . Muni de ce document vous adresser un LRAR à l'employeur le mettant en demeure de vous raccorder :

9.5.2 Pour mettre l'employeur en demeure de vous raccorder à la médecine du travail

S'il n'obtempère pas vous faites un référé aux prud'hommes en demandant votre raccordement et l'organisation de la visite médicale obligatoire sous astreinte de 50 euros par jour de retard

Je n'ai pas eu la visite médicale du travail obligatoire que faire ?

Vous adressez une LRAR à l'employeur suivant le modèle adapté à votre situation particulière

9.5.1 Pour réclamer l'organisation d'une visite médicale obligatoire

Sans réponse de l'employeur et sans convocation à la visite médicale demandée vous faites un référé aux prud'hommes en demandant l'organisation de la visite médicale obligatoire sous astreinte de 50 euros par jour de retard

Est-ce que le fait de ne pas m'avoir raccordé au service de santé au travail ou de ne pas avoir organisé une visite médicale obligatoire justifie une prise d'acte ?

La prise d'acte , comme la résiliation judiciaire du contrat de travail suppose de la part de l'employeur une FAUTE GRAVE ; Une omission administrative n'est pas une faute grave . PAR CONTRE si après que vous ayez rappelé à l'employeur ses obligations au moyen des lettres types que nous mettons à votre disposition et qu'il n'obtempère pas , alors IL EST FAUTIF et commet une FAUTE CONTRACTUELLE.

Il faut aussi dissocier "faute contractuelle" et "dommages et intérêts" : en droit les dommages et intérêts sont proportionnels aux préjudices subis que vous devez démontrer. Ce qui veut dire que le préjudice peut être énorme si par exemple vous avez perdu une chance de diagnostic de cancer à temps parce que l'employeur n'a pas respecté son obligation de visite médicale ordinaire obligatoire ... mais ce qui veut dire aussi qu'il peut être limité à l'euro symbolique si vous étiez de toutes manières en parfaite santé , la sanction de la faute contractuelle étant la prise d'acte ou la résiliation judiciaire du contrat de travail.

Références

Art. L. 4621-1 et suivants du Code du travail : services de santé au travail.

Mots-clés

médecine du travail

99-42346

R4624-11

75-40329

R4624-47

R1221-2

10-14248

11-11709

En effet, un arrêt récent de la Cour de Cassation (5 octobre 2010) vient d'affirmer que le salarié nouvellement embauché, devait suivre la visite médicale d'embauche avant la fin de la période d'essai . Un salarié peut demander réparation pour le préjudice subi dans le cas où l'employeur n'organise pas la visite médicale d'embauche, comme le précise l'arrêt du 5 octobre 2010 de la Cour de cassation, n° de pourvoi 09-40913.

Extrait de l'arrêt du 5 octobre 2010 : « ALORS QUE le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail ; que le non-respect de cette obligation de l'employeur, dont la finalité préventive s'inscrit dans la cadre de son obligation de sécurité de résultat, cause nécessairement un préjudice au salarié, qu'il appartient au juge, saisi d'une demande en ce sens, de réparer ». Cet arrêt se situe juste avant la fin de l'essai, mais ne précise pas que faire en cas de rupture de la période d'essai avant son terme. Le mieux est de vous rendre auprès d'une organisation syndicale de votre choix et voir cela avec eux afin de définir où se situe le préjudice.
Cordialement.

Visite médicale d'embauche : l'employeur doit s'assurer qu'elle est bien réalisée par la médecine du travail

Publié le 7 janvier 2014 | Par Maître Nathalie LAILLER

L'article R4624-10 alinéa 1er du code du travail précise : « Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail ».

Pour certains salariés, qui bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, cette visite doit avoir lieu avant l'embauche (article R4624-10 alinéa 2).

A quoi sert la visite médicale d'embauche ?

L'article R4624-11 précise :

L'examen médical d'embauche a pour finalité :

- 1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
- 2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- 3° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ;
- 4° D'informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire ;
- 5° De sensibiliser le salarié sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

La visite médicale d'embauche permet en premier lieu de vérifier l'aptitude du salarié à son emploi.

En outre, l'examen médical d'embauche a d'autres finalités, ainsi que le précise l'article R4624-11, notamment « de rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs ».

Il a ainsi été jugé, dans une affaire où l'employeur n'avait pas fait passer à son salarié la visite annuelle alors obligatoire (aujourd'hui elle ne doit être organisée que tous les deux ans), que cela avait pu entraîner un retard dans le dépistage de la tuberculose dont souffrait le salarié, lui causant un préjudice (Cour de cassation, chambre sociale, 24 avril 2001, n°de pourvoi 99-42346).

Dans un arrêt plus ancien, il a été jugé que l'employeur devait être tenu de réparer les conséquences de son retard dans l'organisation de la visite médicale (la salariée avait découvert, lors d'un examen médical prénuptial, qu'elle était atteinte d'une affection

pulmonaire, laquelle l'avait obligée à interrompre toute activité professionnelle pendant plus de deux ans; elle reprochait à son employeur de n'avoir pas fait procéder aux visites médicales annuelles obligatoires qui auraient pu, selon elle, permettre de dépister plus tôt cette affection) (Cour de cassation, chambre sociale, 10 juin 1976, n° de pourvoi 75-40329). Ces solutions, rendues pour un défaut de visite périodique, sont tout à fait transposables dans le cas d'un défaut de visite médicale d'embauche.

Enfin, avec la réforme de la médecine du travail intervenue en 2011-2012 (loi du 20 juillet 2011 et décrets du 30 janvier 2012), le législateur a voulu accentuer la prévention et l'examen d'embauche comporte deux nouvelles finalités:

- informer le salarié sur les risques des expositions au poste de travail et le suivi médical nécessaire;
- le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre.

Qui doit organiser la visite médicale d'embauche ?

L'article R1221-2 du Code du travail précise :

Au moyen de la déclaration préalable à l'embauche, l'employeur accomplit les déclarations et demandes suivantes :

- 1° L'immatriculation de l'employeur au régime général de la sécurité sociale, s'il s'agit d'un salarié non agricole, prévue à l'article R. 243-2 du code de la sécurité sociale ;
- 2° L'immatriculation du salarié à la caisse primaire d'assurance maladie prévue à l'article R. 312-4 du code de la sécurité sociale ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à la caisse de mutualité sociale agricole prévue à l'article R. 722-34 du code rural et de la pêche maritime ;
- 3° L'affiliation de l'employeur au régime d'assurance chômage prévue à l'article R. 5422-5 du présent code ;
- 4° La demande d'adhésion à un service de santé au travail, s'il s'agit d'un salarié non agricole, prévu à l'article L. 4622-7 du présent code ;
- 5° La demande d'examen médical d'embauche, prévu à l'article R. 4624-10 du présent code, ou, s'il s'agit d'un salarié agricole, à l'article R. 717-14 du code rural et de la pêche maritime ;
- 6° La déclaration destinée à l'affiliation des salariés agricoles aux institutions prévues à l'article L. 727-2 du code rural et de la pêche maritime.

Conformément aux dispositions de l'article R1221-2 du Code du travail, l'employeur doit déclarer le salarié.

Cette formalité déclenche, en principe, l'organisation de la visite médicale d'embauche par le service de santé au travail.

Toutefois, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation, il appartient à l'employeur d'assurer « l'effectivité » de la visite.

En clair, il incombe à l'employeur, non seulement de déclarer l'embauche du salarié mais également de prendre les dispositions nécessaires – au besoin en relançant le service de santé au travail – pour que le salarié soit bien soumis à la visite médicale d'embauche dans les délais légaux.

La Cour de cassation a jugé, à plusieurs reprises, qu'il appartient à l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, d'assurer l'effectivité de la visite médicale d'embauche. En d'autres termes, il appartient à l'employeur de solliciter la médecine du travail afin que la visite médicale d'embauche intervienne dans le délai prévu par l'article R4624-10 du code du travail, c'est-à-dire « au plus tard avant l'expiration de la période d'essai » (Cour de cassation chambre sociale, 5 octobre 2010, n° de pourvoi 09-40913; Cour de cassation, chambre sociale, 17 octobre 2012, n° de pourvoi 10-14248 (pour l'absence de visite médicale d'embauche d'une employée de maison).

Ce délai peut, parfois, être extrêmement court, notamment lorsque l'embauche concerne un contrat à durée déterminée de courte durée: dans une affaire jugée en juillet 2012, un salarié, embauché sous CDD pour une durée totale de 17,50 heures avec une période d'essai de deux jours, la Cour de cassation a considéré qu'il appartenait à l'employeur de prendre les

dispositions nécessaires pour soumettre le salarié à la visite médicale d'embauche (cf (Cour de cassation, chambre sociale 11 juillet 2012 n°11-11709).

Que risque l'employeur si la visite médicale d'embauche n'a pas lieu ou si elle a lieu tardivement ?

De façon récurrente, la Cour de cassation juge que l'absence de visite médicale d'embauche cause nécessairement un préjudice au salarié.

Dans une affaire évoquée par la Cour de cassation en juillet 2012, un salarié engagé sous contrats à durée déterminée pour des animations commerciales avait sollicité des dommages-intérêts pour absence d'examen médical d'embauche.

Le Conseil de prud'hommes n'avait pas fait pas droit à sa demande pour les motifs suivants : « si l'employeur avait l'obligation de faire passer la visite médicale d'embauche, il reste que le salarié, de mauvaise foi produit un certificat médical, qui ne démontre aucun lien de cause à effet entre son état dépressif et l'absence de visite d'embauche à l'occasion de la conclusion d'un contrat à durée déterminée contrat précaire, alors qu'il a par ailleurs exercé d'autres emplois précaires pouvant justifier son état de santé ».

Peu importe selon la Cour de cassation: « l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité, en sorte que le manquement à son obligation cause nécessairement un préjudice au salarié dont le juge doit fixer la réparation » (Cour de cassation, chambre sociale, 11 juillet 2012, n°de pourvoi 11-11709).

La cour de cassation précise toutefois que « l'employeur avait manqué à son obligation en ne prenant pas les dispositions nécessaires pour soumettre le salarié à la visite médicale d'embauche« .

Cette précision laisse supposer que la décision aurait pu être différente si l'employeur avait sollicité le service de santé au travail en temps utile afin qu'il organise la visite médicale d'embauche.

En ce cas, on peut imaginer que l'employeur aurait un recours en responsabilité contre le service de santé au travail s'il apparaît que, par la tardiveté de l'organisation de la visite d'embauche, pourtant demandée en temps utile – c'est-à-dire dès l'embauche – , il en est résulté un préjudice pour l'employeur, condamné à verser au salarié des dommages-intérêts dans le cadre d'une procédure prud'homale.

Dans une affaire évoquée en décembre 2013 par la Cour de cassation, et publiée au Bulletin des arrêts de la Cour de cassation, cette juridiction a de nouveau réaffirmé sa position: « le manquement de l'employeur qui a fait travailler le salarié au delà de la période d'essai, sans s'assurer de la réalisation, par le médecin du travail, d'une visite médicale d'embauche afin de vérifier l'aptitude de l'intéressé à occuper le poste, cause nécessairement à celui-ci un préjudice » (Cour de cassation, chambre sociale, 18 décembre 2013 n° de pourvoi 12-15454).

Dans cette affaire, le salarié avait sollicité une indemnité de 10 000 euros à titre de dommages-intérêts; il faudra attendre la décision de la Cour d'appel de Paris pour connaître le montant définitif alloué à l'intéressé, si la Cour condamne l'employeur.

Il a en revanche été jugé qu'un simple retard dans la mise en œuvre de la visite médicale d'embauche ne cause pas de préjudice au salarié (Cour d'appel de Versailles , 15ème chambre, 16 février 2011 – n°RG 10/01154).

Ce qu'il faut retenir: l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour rendre la visite médicale d'embauche effective , en sollicitant, au besoin, et dès que possible, le service de santé au travail; à défaut, il s'expose à devoir verser des dommages-intérêts au salarié privé de cette visite.

- See more at: <http://www.lailler-avocat.com/visite-medicale-embauche-prejudice/#sthash.tyzKsmXh.dpuf>

Répondre, Répondre à tous ou Transmettre | Plus

Par **P.M.**, le **28/01/2015** à **21:48**

C'est du m'importe quoi en rapport aux dispositions légales, la période de préavis n'était pas terminée et je vous souhaite bonne chance pour obtenir une indemnisation du Conseil de Prud'Hommes d'ailleurs certains des textes que vous indiquez le confirment quand ils ont un rapport avec la situation...

Par **miyako**, le **28/01/2015** à **21:53**

Bonsoir,

Quand l'employeur fait la déclaration préalable à l'embauche, le dossier est automatiquement envoyée à l'URSSAF, et à la MDT.

C'est la MDT qui envoie les convocations aux salariés avec copie à l'employeur. L'employeur a alors obligation de laisser le temps à son salarié et de veiller à ce que le salarié se rende à la MDT.

Cependant si la MDT tarde trop, l'employeur doit contacter la MDT pour relance.

De plus tous les ans en Novembre, l'employeur doit faire la déclaration annuelle d'effectifs sur son compte MDT. Il reçoit les cotisations annuelles début janvier.

Donc, dans votre cas, il n'y a aucune faute de l'employeur.

Amicalement vôtre.

suji KENZO

Par **LEVATITI**, le **28/01/2015** à **22:50**

Bonsoir,

Cela est donc faux ????

Visite médicale d'embauche : une obligation

La visite médicale d'embauche constitue une formalité obligatoire en cas d'embauche.

L'employeur a l'obligation de la faire passer à son futur employé. Elle fait partie de l'obligation de sécurité de résultat qui pèse sur les épaules de l'employeur à l'égard de son salarié. Les objectifs de cette visite médicale d'embauche sont multiples : il s'agit notamment de s'assurer que le salarié est apte à occuper les fonctions qui lui sont proposées. Il s'agit également de vérifier qu'il n'est pas infecté par une maladie contagieuse qui serait dangereuse pour les autres salariés. Enfin, la visite médicale vise aussi à sensibiliser le salarié sur certains dangers liés à son activité professionnelle.

À quel moment est réalisée la visite médicale d'embauche ?

Comme son nom l'indique, la visite médicale d'embauche intervient au moment de l'embauche d'un salarié. De façon plus précise, elle intervient en principe avant l'embauche ou au plus tard avant la fin de la période d'essai. C'est l'article R 4624-10 du Code du travail qui en fixe les modalités.

La visite médicale d'embauche est-elle systématiquement obligatoire ?

La visite médicale d'embauche est obligatoire pour tous les salariés, et quel que soit le type de contrat de travail. Elle s'applique aussi bien aux emplois en contrats à durée indéterminée qu'aux emplois en CDD ou encore pour les contrats d'intérim.

Par ailleurs, elle intervient quelle que soit la durée de la période de travail. Un emploi de quelques jours ou de quelques heures implique quand même la réalisation de la visite médicale d'embauche. L'absence de visite médicale d'embauche constitue une faute engageant la responsabilité de l'employeur vis-à-vis de son employé.

Conformes Au Code Du Travail Validés Par Des Experts

Dernière mise à jour : janvier 2015

Le Journal du Net

Par **P.M.**, le **28/01/2015** à **23:00**

Encore des citations sans indiquer la source précise mais qui confirme que :

[citation]De façon plus précise, elle intervient en principe avant l'embauche ou **au plus tard avant la fin de la période d'essai**.[/citation]

Dans le cas présent la fin de la période d'essai n'est pas dépassée puisque sa rupture intervient avant ou juste au terme...

Par **miyako**, le **29/01/2015** à **10:41**

Bonjour,

Moi, je vous dit ce qui se passe généralement dans les PME/TPE dans toute la France. Sauf pour les métiers nécessitant une visite périodique, comme par exemple les cuisiniers dans la restauration, où l'employeur doit avoir un certificat de bonne santé avant l'embauche. Dans les grandes entreprises, elles possèdent leur propre MDT et effectivement, elles font la visite avant l'embauche (Air France, Alstom, Peugeot etc...)

De toutes façons la MDT est prévenue dès la déclaration d'embauche à l'URSSAF. Et c'est la MDT qui fixe les rendez vous (sauf urgence justifiée)

Renseignez vous auprès de la MDT dont dépend votre employeur, ils vous diront la même chose. Donc tout ceci est parfaitement légal et franchement je ne vois pas quel préjudice vous avez subi.

Amicalement vôtre.

suji KENZO

Par **peps56**, le **17/07/2015** à **20:09**

Bonsoir, je suis actuellement saisonnier dans une serre ; J'ai commencé le 27/04/2015 et ma période d'essai était de deux semaines. Au terme de cette période d'essai j'ai été embauché. Nous sommes le 17 juillet et il ne m'a jamais parlé de visite médicale. Je dois rajouter que je n'ai jamais travaillé sur ce type de poste auparavant et que ma dernière visite médicale date d'il y a plus d'un an. Pensez vous que je puisse donner ma démission avec "Prise d'acte"

pour absence de visite médicale d'embauche ? Et pensez vous que j'ai une chance aux conseils des prud'hommes pour que ma requête soit validée ? Merci pour votre réponse

Par **P.M.**, le **18/07/2015** à **10:01**

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