



Visite Médicale d'embauche jamais effectuée

Par **ROCHDI Leyla**, le **07/12/2016** à **22:39**

Bonjour,

J'ai été embauché dans une boîte depuis plus d'un an et tout à l'heure je me suis rendue compte que je n'ai jamais été convoquée à la visite médicale d'embauche.

C'est une boîte américaine, et ils sont à la ramasse sur pas mal d'aspects RH.

Est-ce que je dois réagir ou laisser couler ?

Merci d'avance !

Par **P.M.**, le **07/12/2016** à **23:03**

Bonjour,

Vous pourriez demander déjà d'être convoquée à la visite du Médecin du Travail qui aurait dû avoir lieu avant le terme de la période d'essai...

Par **ROCHDI Leyla**, le **07/12/2016** à **23:24**

Merci pour votre réponse P.M.

Autre question : je dois adresser cette demande à mon employeur ou à la direction du travail ?

Par **P.M.**, le **07/12/2016** à **23:33**

A votre employeur ou au centre de médecine du travail mais si vous voulez signaler l'infraction, vous pourriez prévenir l'Inspecteur du Travail...

Par **DRH juriste**, le **08/12/2016** à **15:53**

Bonjour,

Si vous choisissez d'informer l'inspecteur du travail et que votre employeur se doute que c'est vous qui l'avez fait, vous risquez de ne pas être bien vu par la suite par votre direction... A vous de voir.

Par ailleurs sachez que les services de médecine du travail sont de moins en moins en mesure d'effectuer les visites d'embauche. Votre employeur n'est donc pas forcément le vrai responsable de l'absence de visite.

Le législateur a même pour cela décidé de remplacer ces visites par une simple visite d'information et de prévention effectuée après l'embauche par l'un des professionnels du service de santé au travail (sauf pour les salariés occupant un poste à risque). Une attestation sera délivrée, mais ce ne sera plus un avis d'aptitude et ce sera rarement le médecin du travail qui fera la visite.

cf : articles L 4624-1 à venir au plus tard au 1er janvier 2017 du code du travail.

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **08/12/2016 à 16:06**

Bonjour,

Je pense bien que l'intéressée est consciente que si elle avertit l'Inspecteur du Travail, si celui-ci ne prend pas certaines précautions, l'employeur risque de savoir qu'elle l'aura fait mais reste à savoir si l'on doit créer l'omerta sur les carences de celui-ci si le non-respect de la surveillance médicale obligatoire des salarié(e)s...

Le disculper alors qu'il n'a pas rempli ses obligations ou son DRH me paraît un peu facile et si la salariée commettait une faute semblable dans l'exercice de ses fonctions cela pourrait lui valoir d'être sanctionnée encore plus sévèrement...

Tant qu'une nouvelle disposition légale n'est pas entrée en vigueur elle continue à s'appliquer, la visite d'embauche, sauf cas particuliers, devant l'être avant le terme de la période d'essai et si l'[art. L4624-1 du Code du Travail](#) est modifié à compter du 1er janvier 2017 avec une nouvelle terminologie, l'[art. R4624-16](#) pour les visites périodiques reste inchangé depuis le 1er janvier 2012...

Par **miyako**, le **08/12/2016 à 21:14**

Bonsoir,

Lors de la DPAE, la MDT est automatiquement prévenue.

Donc, il n'y a pas faute de l'employeur.

C'est la MDT qui n'a pas fait le travail et je ne vois pas quel préjudice subit le salarié.

Le seul cas où la responsabilité de l'employeur pourrait être engagée c'est dans le cas de suivi obligatoire pour certains métiers bien spécifiques, où c'est même avant l'embauche que cela doit se faire.

Si le salarié ne subit aucun préjudice, je ne vois pas son intérêt de prévenir l'inspecteur du travail, si ce n'est que d'avoir des ennuis par la suite. Il demande simplement un rendez-vous à la MDT, en spécifiant que depuis son embauche, il n'a pas été convoqué; c'est la MDT qui doit le convoquer, pas son employeur.

Vu le marché du travail actuel, il vaut mieux être prudent.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **08/12/2016** à **21:52**

C'est quand même l'employeur qui doit convoquer la salariée à la visite d'embauche avant le terme de la période d'essai et cela lui revient si la Médecine du Travail ne le fait pas, on peut se référer à l'[Arrêt 12-15454 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]L'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité.

Viola l'article R. 4624-10 du code du travail, une cour d'appel qui retient que l'employeur a fait preuve de diligence suffisante pour respecter son obligation de faire subir une visite médicale d'embauche au salarié, en souscrivant la déclaration unique d'embauche auprès de l'URSSAF[/citation]

Si ensuite un accident du travail survenait en absence de visite d'embauche obligatoire, la responsabilité de l'employeur pourrait être retenue...

Personne n'avait parlé de préjudice subi par la salariée mais contrairement à ce que l'on nous dit, la Jurisprudence est formelle et je me référerais à :

- l'[Arrêt 09-40913](#) :

[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 ; 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[/citation]

- l'[Arrêt 10-14248](#) :

[citation]L'employeur étant tenu d'une obligation de sécurité de résultat dont il doit assurer l'effectivité, une cour d'appel retient à bon droit que **l'absence de visite médicale d'embauche cause nécessairement un préjudice au salarié**[/citation]

J'espère que l'on va pas nous dire que cela ne correspond pas au sujet...

Laissons à la salariée la décision de savoir si elle veut prévenir l'Inspection du Travail pour que l'employeur soit sanctionné...

Les conseils de courber l'échine à cause du marché du travail me paraissent indécents et au moins il ne faudrait pas mentir dans les analyses juridiques...

Par **ROCHDI Leyla**, le **28/12/2016** à **22:36**

Bonsoir,

Je viens de me reconnecter depuis que j'ai posé ma question. Merci à tous pour vos réponses !

Effectivement, je suis bien consciente que le fait de dénoncer mon employeur à l'inspection du travail pourra me porter préjudice. Je ne l'ai pas fait car je n'ai pas besoin d'avoir des relations conflictuelles et même si le marché du travail se porte bien dans mon secteur je suis fatiguée de demander à chaque fois mes droits...

J'ai donc envoyé un mail à mon RH pour poser la question tout simplement et savoir si c'était normal. Je n'ai pas eu de réponse jusqu'à aujourd'hui.

Tout ce que je voulais c'est m'assurer que mon dossier soit clean et qu'on n'ait pas oublié de me déclarer quelque part...

Et de l'intérêt de la visite médicale, au contraire je trouve que c'est très important pour prévenir des risques. Personnellement j'ai des problèmes au dos, donc je suis soit devant l'ordi pendant au moins 8 heures/jour sans bouger(à part pour la pause déj), soit en déplacement avec mon sac à dos lourd sur le dos qui me fait mal... Jamais mon dos ne m'a fait aussi mal..

En tout cas merci pour vos réponses !

Par **P.M.**, le **29/12/2016** à **09:02**

Bonjour,

Il est permis de s'interroger pour savoir si certaines réponses proviennent du mensonge ou de l'incompétence ou des deux mais lorsqu'il est démasqué, son auteur devrait s'abstenir de continuer ainsi sur les forums juridiques car il a perdu toute crédibilité...