



## Médecine du travail et demission

Par **Stef57050**, le **03/02/2016** à **19:24**

Bonsoir,

Voilà maintenant plus d'1an que je travaille en restauration dans la même entreprise sans avoir JAMAIS passé une seule visite à la médecine du travail.

Cependant c'est dernier temps je souffre d'une douleur au dos qui ne passe pas (aillant déjà des petits soucis de colonne vertébral).

je souhaiterais partir de mon lieu de travail pour cause d'un malentendu avec les patrons mais sans démissionner pour au moins avoir le chômage au cas où je ne trouve pas tout de suite un autre job.

J'ai lu sur le site droit-finance.fr qu'une rupture de contrat de ma part pour non présence de visite à la médecine du travail serait compte comme licenciement sans faute grave.

J'aimerais m'assurer que cette information soit juste et être sur de pouvoir avoir du chômage derrière.

Merci de vos réponses.

Par **P.M.**, le **03/02/2016** à **20:16**

Bonjour,

Il faudrait savoir si dans les 12 mois précédents, vous aviez passé une visite médicale du travail alors que vous occupiez un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition...

Vous pouvez à tout moment demander un rendez-vous au près du Médecin du Travail...

Personnellement, je doute qu'une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ne soit pas analysé comme ayant les effets d'une démission même si vous avez nécessairement subi un préjudice si elle devait être passée...

En revanche, l'employeur pourrait accepter une [rupture conventionnelle](#)...

Par **Stef57050**, le **03/02/2016** à **20:45**

Malheureusement une rupture conventionnelle n'est pas possible pour mon employeur qui refuse tout accord "à la miable"

Pour répondre à votre question je n'avait jamais travaillé en restauration auparavant.

J'ai lu précisément qu'une visite à la médecine du travail est obligatoire avant l'embauche ou durant la période d'essai de plus je suis la seule de toute l'entreprise à ne pas l'avoir faite.

Je l'en ai déjà parlé pour qu'une visite soit organisé mais toujours rien.

Cette faute peut être sanctionnée d'une amende voir d'une peine de prison si récidive.

Par **P.M.**, le **03/02/2016** à **21:08**

Une visite d'embauche est effectivement obligatoire sauf, comme je l'ai évoqué, dans le cas prévu à l'[art. R4624-12 du Code du Travail](#)...

La faute peut être sanctionnée, j'en suis tout à fait d'accord, mais je ne vois pas le rapport avec votre départ de l'entreprise dans les conditions que vous voudriez...

Par **Stef57050**, le **03/02/2016** à **21:22**

D'après la loi c'est un préjudice au salarié.

Celui-ci a donc certains recours pour "réparer" la faute de l'employeur.

Cette affaire peut passer au prud'homme mais je ne voudrais pas aller jusque là si ce n'est pas nécessaire.

Par **P.M.**, le **03/02/2016** à **21:42**

Ce n'est pas d'après la Loi mais la Jurisprudence et j'avais déjà indiqué :

[citation]même si vous avez nécessairement subi un préjudice si elle devait être passée...[/citation]

Vous pourriez donc effectivement saisir le Conseil de Prud'Hommes ce qui pourrait être un moyen de pression pour conclure une rupture conventionnelle mais vous m'avez rétorqué que cela n'est pas possible car l'employeur refuse tout accord à l'amiable...

Mais d'ailleurs si vous preniez acte de la rupture du contrat de travail, il faudrait bien que le Conseil de Prud'Hommes se prononce si vous vouliez être indemniée par Pôle Emploi...

Par **P.M.**, le **03/02/2016** à **22:05**

Mon doute qu'une prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ne soit pas analysé comme ayant les effets d'une démission peut être étayé par l'[Arrêt 13-21804 de la Cour de Cassation](#) :

[citation]la prise d'acte permet au salarié de rompre le contrat de travail en cas de manquement suffisamment grave de l'employeur empêchant la poursuite du contrat de travail ; Au vu des circonstances de l'espèce, (...) le manquement de l'employeur, qui ne résultait pas d'un refus mais d'une simple négligence, n'avait pas empêché la poursuite du contrat de travail[/citation]