# Visite médicale obligatoire, cas non abordé

---
Par StephLaMisere

Bonjour,
Je sais que la visite médicale du travail - de reprise ou périodique - est obligatoire et que l'employeur qui ne l'organise pas cause "un préjudice au salarié". Je sais également que le salarié qui ne s'y rend pas commet une faute passible d'un licenciement disciplinaire. Par contre, je suis étonné de ne trouver nul part d'informations sur le cas - pourtant fréquent - du salarié qui ne veut pas se rendre à cette convocation avec un employeur qui n'a pas du tout envie de virer son salarié (je lui reconnais de toute façon le droit de me licencier quand bon lui semble et sans justification).

Dans mon cas où mon employeur à beaucoup plus à perdre que moi à me licencier, que peut/doit - il faire, puisque je ne pense pas qu'il soit "obligé" de me licencier ?

---
Par kang74

Bonjour

Votre employeur a l'obligation de veiller à votre santé et à votre sécurité .
Ne pas y veiller par les visites obligatoires ( qui sont de moins en moins fréquente) est un délit passible d'une amende de 3750e et de 10 ans de prison .
Par de là, risquer d'avoir un casier et une amende pour un employé récalcitrant pourra, je pense, lui faire évaluer les choses autrement .
J'ai un peu ( beaucoup) d'expérience en cette matière donc je suis étonné que vous ayez connaissance de fréquents cas dans ce contexte .

---
Par Isadore

Bonjour,

Un employeur n'est jamais obligé de sanctionner ou licencier un salarié. Il peut prendre d'autres sanctions que le licenciement.

En plus du risque pénal souligné par Kang, s'il s'avère que le salarié est en fait inapte au poste ou aurait eu besoin d'un aménagement, l'employeur prend un sacré risque financier en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle. Mais s'il a envie de courir le risque, c'est son problème.

Il faut que le salarié soit sacrément "précieux" pour que l'employeur ait tellement à perdre à le licencier.

Sans compter qu'une telle attitude montre que le salarié n'est pas du genre à remplir ses obligations contractuelles de bonne foi, et n'est donc sans doute pas digne de confiance.

---
Par StephLaMisere

L'employé en question est un médecin de surspécialité, et il a fallu à son employeur 1 an pour trouver quelqu'un à ce poste.
Dans l'entourage de ce salarié, bon nombre de collègues sont également particulièrement réfractaires à l'idée de subir ces visites médicales obligatoires, surtout quand il faut se taper une heure de bouchon pour aller à la médecine du travail qui est sur un site situé de l'autre côté de la ville. Et ce n'est pas un problème qui ne concerne que les médecins.

Bref, que peut-il se passer en ne se rendant pas a ces consultations qui ont bien été programmés par l'employeur ?

---
Par Isadore

Bonjour,

Pour le salarié, c'est au bon vouloir de l'employeur : une sanction, allant de l'avertissement au licenciement, une simple réprimande ou rien du tout.

Pour l'employeur : tant qu'il n'y a pas de problème et qu'il ne se fait pas attraper par les autorités, rien. Et s'il y a un problème, ça dépendra.

La visite et le déplacement se font sur le temps de travail, même si ça prend une demi-journée, c'est une fois tous les cinq ans pour les salariés sans problèmes particuliers. Espérons que le médecin en question sera moins vite "gonflé" par ses autres obligations légales, surtout quand il est question de la santé des patients.

L'employeur devrait au moins sanctionner les salariés plus aisément "remplaçables" pour limiter les risques, et se montrer attentif sur ses procédures de contrôle interne. Un médecin qui prend la législation du travail et son devoir de loyauté aussi peu au sérieux peut avoir une attitude désinvolte dans d'autres domaines, par exemple la déontologie. Il n'est pas totalement digne de confiance.

---
Par StephLaMisere

Merci pour la réponse.

Pour votre jugement en filigrane par contre...

Je ne sais pas ce que dis la loi, mais je doute que mon employeur ait le droit de me faire travailler 36 heures de suite sans même une pause café. Je ne crois pas non plus qu'il soit légal de me faire reprendre le lundi à 8h du matin quand ma garde se terminait le dimanche soir à minuit, de nous infliger des semaines de 72 heures, tout comme je serais surpris que mes collègues réquisitionnés pour la nuits ne soit pas autoriser à prendre un peu de repos avant de reprendre leur service au matin... Pourtant, nous ne disons pas de notre employeur qu'il nous "gonfle". Je pense qu'il est inutile que j'argumente ou que je me justifie, car vous ne me croiriez pas de toute façon.

En attendant... Le jour ou ferez un AVC, j'espère pour vous que le radio-interventionniste ne sera pas à sa visite médicale.

---
Par Isadore

Je veux bien vous croire, mais dans ce cas pourquoi ne pas faire la visite médicale ? Au vu de vos conditions de travail, il me semble au contraire urgent de voir le médecin du travail qui a un pouvoir légal non négligeable.

Le jour où je ferais un AVC, j'espère surtout que l'équipe médicale aura dormi quelques heures au cours des dernières 24 heures, et qu'elle ne sera pas inapte à remplir ses fonctions à cause du surmenage.

Si vous voulez éviter les "jugements", n'abordez pas le problème sous l'angle "que risque-t-on à enfreindre la loi", mais décrivez plutôt vos problèmes exacts afin d'avoir des réponses adaptées. On ne savait même pas si vous étiez l'employeur, le salarié, un délégué du personnel ou que sais-je encore.

Il faut vous faire assister d'un avocat ou d'un syndicat afin que les règles légales soient respectées, et que vous ayez un rythme de travail et des temps de repos convenables.  Et chaque salarié qui est victime de telles conditions doit au contraire profiter de sa visite pour en aviser le médecin du travail, qui est quand même chargé de vérifier que l'employeur ne met pas en danger la santé et la sécurité des salariés.

---
Par kang74

StephLamisère,je connais très bien vos conditions de travail : la CEDH qui a sanctionné la France à ce sujet ( ne pas respecter le temps maximum de travail par semaine ) aussi .
Par contre je sais aussi que pour le secteur de soins il y a aussi des dérogations pour l'organisation du temps de travail .
Enfin , en acceptant celà, vous participez aussi à la paupérisation de votre secteur car il y a moins en moins de volontaires au fait d'avoir ces conditions de travail ( et donc de moins en moins de personnes pour travailler, assurer le travail et vous remplacer)

Mais je sais aussi très bien que les gens sont de plus en plus procéduriers ( à raison quand les services de santé ne répondent plus à la question à leur obligation de moyen pour les soigner )et que la responsabilité personnelle du salarié peut être engagée :

Article L4122-1

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Les instructions de l'employeur précisent, en particulier lorsque la nature des risques le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Elles sont adaptées à la nature des tâches à accomplir.

Les dispositions du premier alinéa sont sans incidence sur le principe de la responsabilité de l'employeur.[/citation
]
Enfin, juger de votre aptitude ce n'est pas non plus juger de vos conditions de travail ( vous êtes libres de dire ce que vous voulez à la MT): si l'employeur ne vous remplace pas pendant cette demie journée, c'est lui le responsable .
Mais si vous vous savez inapte au poste et que vous continuez de travailler , c'est vous qui êtes responsable ( pénalement aussi)

---
Par StephLaMisere

D'une manière générale dans le milieu hospitalier, les médecins ne sont pas procéduriers et se fichent un peu du droit du travail. Quand on reste 1 heure de plus après une garde parce qu'on à un patient qui a absolument besoin de nous, on ne le fait pas à la demande de la direction, on le fait parce que sinon, personne ne le fera. On pourra gueuler sur la direction ensuite, ça ne changera rien...

On manque de médecin. C'est un problème physiquement impossible à résoudre sans former plus de médecin. Le soin, lui, s'est déjà "adapté" à cette pénurie. J'ai travaillé il y a 3 ans dans un hôpital où nous n'avions qu'un seul radio-interventionniste qui sache thrombectomiser les AVC. Donc pour les 400.000 personnes qui dépendaient de cet hôpital, en cas d'AVC (soit 3 ou 4 par jour), si ça tombait en dehors de ses horaires de travail, c'était thrombolyse (je ne rentre pas dans les détails, mais c'est en général à faire en parallèle de la thrombectomie et pas toujours possible) et tant pis pour la thrombectomie. Est-ce que ça réduit les chances du malade ? Oui ! Enormément ! Mais les patients, eux, ne le savent pas. Quand ils sont malade, ils sont pris en charge du mieux possible, mais heureusement qu'ils ignorent qu'ils n'ont pas eu tout ce qu'il était possible de faire, faute de ressources. C'est terrible, mais c'est déjà la réalité, et si vous faites un AVC, il y a déjà de fortes chances que vous ne soyez pas pris en charge au mieux.

S'agissant de la visite médicale, il n'y sera rien fait que je ne puisse pas faire moi même en mieux. Et à mon poste, personne ne me remplacera pendant ma visite médicale. Pour moi, la loi est - encore un fois - inadaptée et absurde. Je n'irai pas à la visite qui m'est programmé, quelles qu'en soient les conséquences. Je voulais simplement savoir ce qu'elles pouvaient être.

Merci pour vos réponse.