



Code du travail - Visite médicale d'entrée non effectuée

Par Shengy

Bonjour,

Je n'ai pas effectuée la visite médicale d'entrée, "obligatoire lors de la prise de poste" selon le code du travail.

Cela fait 21 mois que je suis en poste dans cette société et rien, pas de visite médicale qui doit être organisée par l'employeur.

Puis-je faire prévaloir mon droit de retrait (C. trav., art. R4624-10) ?

Droit de retrait = danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, de quitter son poste de travail ou de refuser de s'y installer, sans l'accord de son employeur C. trav., art. L4131-1

Merci par avance pour votre réponse

Par TUT03

Bonjour

cas de dispense de la visite

Quand vous avez déjà bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans avant votre embauche, ou dans les trois ans avant votre embauche si vous êtes une femmes enceinte, un travailleur de nuit, un jeune de moins de 18 ans ou un travailleur en situation de handicap, alors l'organisation d'une nouvelle visite n'est pas obligatoire si toutes les conditions suivantes sont réunies :

vous êtes appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents,

le professionnel de santé au travail est en possession de votre dernière attestation de suivi ou de votre dernier avis d'aptitude,

aucune mesure particulière concernant le poste de travail (aménagement, adaptation ou transformation) ou aucun avis d'inaptitude n'a été émis au cours des 5 dernières années (ou 3 dernières années si vous bénéficiez d'un suivi individuel adapté à votre état de santé)

êtes vous dans cette situation ?

Par morobar

Bonjour,

Pas de droit de retrait, il n'y a pas de danger grave et imminent.

Par contre vous pouvez:

* acter et démissionner sous ce titre, ce qui implique simultanément la saisine du conseil des prudhommes;

* demander la résolution du contrat de travail devant ce même conseil des prudhommes.

Par Isadore

Bonjour,

Effectivement, pas de droit de retrait suite à l'absence de visite médicale, puisqu'il n'y a pas de péril imminent.

Voyez avec une permanence syndicale si la visite était obligatoire dans votre cas et si oui quels sont vos recours.

Notez qu'il n'est pas évident que vous puissiez rompre le contrat aux torts de l'employeur pour ce motif s'il s'agit d'un simple oubli.

La première chose à faire est de rappeler l'employeur à ses obligations s'il y a lieu.

La jurisprudence considère que rien que pour prétendre à une indemnisation suite à la non réalisation d'une visite médicale, le salarié doit démontrer un préjudice. Si le salarié n'a pas subi de préjudice, il ne peut pas prétendre être indemnisé.

[url=https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037196652/]https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000037196652/[/url]

Autant dire qu'il vaut mieux ne pas tenter la prise d'acte à la légère.

Si vous avez des craintes pour votre santé, demandez rendez-vous à la médecine du travail. Et si jamais il apparaît que rester à votre poste sans aménagement représente un risque grave et imminent pour votre santé suite à un problème médical, là vous pourrez exercer votre droit de retrait. Le médecin pourra aussi vous déclarer inapte.

Par Shengy

Bonjour,

Et merci pour vos réponses.

Pour répondre à TUT03, j'ai passé une visite médicale, il y a 3 ans dans mon ancienne entreprise. Cependant, le poste que j'occupe actuellement est totalement différent du précédent et c'est un autre secteur d'activité.

Tout au long de ma carrière, j'ai toujours passé une visite médicale au moins dans les 3 mois suivants ma prise de poste.

Dans cette société, je trouve cela étonnant.

Cordialement

Par kang74

Bonjour

Vous pouvez toujours appelé les services de la medecine du travail pour vérifier si dans le contexte une visite préalable à l'embauche s'imposait et si de l'autre, vous ne pouvez pas prendre un rendez vous avec leur service si vous en avez besoin .

Comme vous pouvez (et même devez si vous voulez , à un moment, faire reconnaitre une faute de l'employeur)mettre en demeure l'employeur de vous faire passer cette visite préalable à l'embauche ou de suivi , telle son obligation en recommandé.

NB : se rappeler qu'en 2021 il y avait encore le contexte covid ou les services de medecine du travail ont été très sollicités, et un cadre légal qui permettait de reporter les visites obligatoires d'un an : ce qui expliquerait qu'il y ait pu avoir un oubli .