



Embaucher en CDI sans visite médicale

Par **Michael Mesguich**, le **20/02/2017** à **13:02**

Bonjour

Je suis en CDI depuis le 15 03 16 je suis agent de sécurité je travaille que sur des vacations de nuits entre 19h/07h j'ai été embauché sans visite médicale, de plus j'utilise un système de vidéosurveillance pendant les heures de vacations sans la carte professionnelle requise, et pour finir victime d'un accident de travail le 04/02/2017 après contact avec les pompiers qui me dirige vers le régulateur samu pour un transfert à la clinique, mon employeur me dit faire le nécessaire pour palier à mon remplacement, il n'a contacté personne et ma laisser dans cette situation cela mes confirmé par mes collègues, aujourd'hui plâtré pour 6 semaines au poignet droit.

Quels sont mes droits

Merci beaucoup

Cordialement

Par **P.M.**, le **20/02/2017** à **13:21**

Bonjour,

C'est assez confus car on ne sait pas si le fait de ne pas pallier à votre remplacement a pu retarder les soins qui devaient vous être apportés en aggravant éventuellement la situation car dans ce cas cela pourrait aller jusqu'au dépôt de plainte...

Par **Michael Mesguich**, le **20/02/2017** à **23:52**

Monsieur

J'ai d'abord cru que c'était un coup le sst m'a mis du gel ARNICA après une bonne heure la douleur et le gonflement du poignet devient insupportable de la contact avec le 18 qui me renvoie vers le régulateur samu explication le régulateur samu me dit je vous envoie une ambulance je prend contact avec mon employeur il me dit faire le nécessaire pour palier à mon remplacement car je suis ADS il me tel 30 mn plus tard pour me dire que personnes ne peux me remplacer qu'il faut que je tienne jusqu'à 07h du matin pour ma relève mes collègues mon confirmé n'avoir reçu aucun appel donc mon responsable a menti une embulance et venu me chercher à 07h15 tension 22 différents examens radios scanner attelle et depuis le 13 février plâtré pour 6 semaines sans écarté un bloc le samu ma tel plusieurs fois dans la nuit pour savoir comment j'allais et à trouver ça inadmissible au vu de mon état je compte poursuivre témoin 2sst les tel samu les confirmations de mes 2 collegues médicaments anti

douleurs plus exomil. quels sont mes droits aujourd'hui même je reçois un planning pour mars ils se croisent tout permis pas de visite médicale d'embauche utilisation de vidéo surveillance sans formation et sans la carte professionnelle requise ras le bol la c'est trop !!!!!
Merci beaucoup
Cordialement

Par **P.M.**, le **20/02/2017** à **23:52**

Je vous ai donc répondu...

Par **Michael Mesguich**, le **20/02/2017** à **23:56**

Vous trouviez la situation confuse
La vous en pensez quoi ?
Mes droits aujourd'hui ?

Par **P.M.**, le **21/02/2017** à **00:00**

Je vous ai dit que cela pouvait aller éventuellement jusqu'au dépôt de plainte...
Je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Michael Mesguich**, le **21/02/2017** à **00:01**

Merci beaucoup d'avoir répondu à cette heure tardive excusez moi de vous avoir dérangé
Cordialement

Par **miyako**, le **22/02/2017** à **18:56**

Bonsoir,
C'est incroyable, à la suite d'un AT, d'une intervention pompier et d'une intervention Samu, l'employeur, vous demande de rester jusqu'à 7h du matin.
Il est complètement inconscient de ce qu'il a fait.
C'est une mise en danger de votre vie ; avec 22 de tension et le reste .
Surtout gardez bien tous les certificats d'intervention et médicaux.
Il faut voir, un avocat ou un syndicat pour porter l'affaire devant le CPH, voir même le juge pénal, car c'est très grave .
Un Défenseur Syndical, certainement, mais avec un puissant soutien logistique derrière pour monter un dossier lourd.

Suite AT dument constater demander à un salarié de rester ,c'est de la "folie"
C'est celui qui vous a demandé de rester qui est 100% responsable et c'est lui et votre entreprise qui doivent être mis en cause et poursuivis.
La CPAM doit aussi être prévenue de ce qui c'est réellement passé.
Il ne faut surtout pas laisser tomber cette affaire .
Oubliez la visite médicale d'embauche ,votre AT est beaucoup plus important .
Si vos collègue peuvent témoigner ce serait très bien.
En tout cas bon courage et surtout soignez vous bien.
Ce serait sympa de nous tenir au courant de la suite.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **22/02/2017** à **19:20**

Bonjour,

Il ne s'agit pas de prononcer un jugement sans connaître les éléments complets prouvables et la version contradictoire car il peut paraître étonnant que si pompiers et SAMU sont intervenus, le blessé n'ait pas été pris en charge...

Il ne s'agit pas non plus de mettre en cause la compétence des défenseurs syndicaux..

Par **Michael Mesguich**, le **22/02/2017** à **20:47**

Étant agent de sécurité j'ai demandé à mon responsable hiérarchique de me faire remplacer, quand il m'a dit que je devais tenir jusqu'à 07h du matin personnes ne peux me remplacer les moyens de secours ont été averti de ne pas se déplacer le samu ma téléphoné 3 fois dans la nuit pour savoir comment j'allais et à trouver ça inadmissible cette situation car mon responsable a menti sur le fait d'avoir contacté mes collègues à la demande du régulateur samu j'ai effectué un nouveau contact à 07h à l'arrivé de mon collègue qui certifie ne pas avoir été averti de la situation comme les autres après huit jour d'attelle radios scanner je suis plâtré pour minimum 6 semaines à conter du 13/02 je suis la victime dans cette affaire et pour moi aussi il est pas consevable de l'aider ça la je suis en soins je prépare ma défense il m'a envoyé un planning pour mars avec dans l'idée que je reprenne mes poste sans visite médicale de reprise j'ai pas besoin de syndicat ou autre juste de conseils pour le reste Mr tedforum vous êtes contradictoire car vous êtes le premier à me dire qu'avec les fais cela pourrait aller jusqu'à la plainte et la vous dite il ne s'agit pas de jugement enfin je ne laisserai pas ça la ceux qui veulent m'aider bienvenue le reste ne m'intéresse pas !!!!
Merci

Par **P.M.**, le **22/02/2017** à **21:05**

Ce serait donc vous qui auriez averti les secours de ne pas se déplacer mais il faudrait savoir si vous avez des preuves sur ce que vous a dit le responsable...

Lorsque je vous dit que cela pourrait aller jusqu'au dépôt de plainte, je ne me permets pas de présumer du sort qui pourrait lui être donné et encore moins du Jugement ensuite qui

interviendrait que ce soit au niveau pénal ou civil par le Conseil de Prud'Hommes car vous pourriez me traiter d'irresponsable et vous auriez raison...

Il n'y a donc aucune contradiction de ma part...

Vous aider, c'est aussi de vous conseiller de ne pas exercer un tel recours sans défenseur syndical ou avocat spécialiste car ce serait prendre un gros risque d'échec...

Par **Michael Mesguich**, le **22/02/2017** à **22:45**

Oui monsieur si je n'avais pas pris connaissance de mon droit de retrait après avoir été averti par un ami je serai parti à la clinique avec les moyens de secours oui j'ai eu très mal la nuit à été très longue aujourd'hui le premier toucher c'est moi, si mon responsable ne m'avez pas dit de tenir je serai parti sans prendre le risque d'un abandon de poste je ne suis pas maso ma santé et ma sécurité passe avant le reste

Par **P.M.**, le **22/02/2017** à **22:59**

Vous auriez quand même pu vous douter qu'avec un bulletin d'hospitalisation après transport par le SAMU l'employeur ne pouvait pas vous reprocher un abandon de poste et justement votre santé et votre sécurité auraient dû passer avant...

Maintenant, il va falloir pouvoir prouver ce qui s'est passé comment vous avez alerté le responsable et ce qu'il vous a répondu car cela risque d'être votre parole contre la sienne...

Par **Michael Mesguich**, le **22/02/2017** à **23:12**

La personne qui alerté mon responsable et un chef d'équipe de l'usine pour qui je travaille à qui il a dit je fait le nécessaire il m'a rappelé moi sur le tel du PC SÉCURITÉ 30min après pour me dire personnes ne peux te remplacer il faut tenir jusqu'à 07h j'ai demandé à mes collègues ils m'ont répondu pas de SMS ni d'appel venant de lui qu'ils n'étaient pas au courant de la situation n'ayant pas connaissance du droit de retrait j'ai tenu il m'a même demander de lui faire un rapport détaillé voilà les conversations téléphoniques sont enregistrés avec le 15 non? Tout à été passer par la ligne pro

Par **P.M.**, le **22/02/2017** à **23:31**

Ce n'est pas la peine de répéter plusieurs fois la même chose mais pour le moment ce ne sont que des paroles et vous risquez d'avoir du mal à recueillir des témoignages écrits pour des raisons que je pense vous comprendrez par vous-même...

Le 15 ne vous fournira sans doute pas d'enregistrement et même s'il le faisait cela ne prouverait pas ce que vous a répondu le responsable directement apparemment...

Par **Michael Mesguich**, le **22/02/2017** à **23:57**

Si j'ai rendu compte de suite au 15 de la raison du refus après les attestations y a pas de problème pour le reste c la main courante qui fait fois et c stipuler noir sur blanc

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **09:55**

Bonjour,

Si c'est vous qui avez rendu-compte de la raison, c'est aussi votre seule parole qui devrait faire foi, ce qui n'est pas sûr...

Une main courante n'a aucune valeur de preuve puisqu'elle est rédigée suivant vos seules déclarations...

Par **Michael Mesguich**, le **23/02/2017** à **11:51**

Monsieur

La seule est unique pièce saisissable par la justice et la main courante c'est elle qui fait fois devant les tribunaux

Pour information

Cordialement

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **14:12**

Je vous répète qu'une main courante n'a pratiquement aucune valeur de preuve sauf de prendre date, contrairement à un dépôt de plainte...

Votre information est complètement erronée...

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **14:15**

Pour une véritable information, je propose [ce dossier](#)...

Par **Michael Mesguich**, le **23/02/2017** à **14:29**

Je ne vous parle de la main courante en police ou gendarmerie mais celle que nous rédigeons de manière journalistiques qui précise tout les faits de la journée par heures et personnes ou entreprise les entrées sorties accidents livraison incidents et etc

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **14:42**

Elle n'aurait encore plus qu'une valeur relative devant les Tribunaux car cela dépend aussi de qui la rédige et ce qu'elle contient a fortiori...

Par **Michael Mesguich**, le **23/02/2017** à **14:47**

J'ai effectué un signalement à la sécurité sociale ce matin et je vais à l'inspection du travail, j'ai retiré un dossier prud'hommes

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **15:34**

Je me demande ce que vous avez pu signaler à la Sécurité Sociale sans procédure de faute inexcusable de l'employeur...

Comme je vous l'ai indiqué, si vous faites un recours seul devant le Conseil de Prud'Hommes vous courez le risque pour le moins que votre dossier soit incomplet et au pire d'être débouté...

Par **Michael Mesguich**, le **23/02/2017** à **15:51**

J'ai signalé que la date de l'accident de travail ne correspond pas il est daté du 5 car pris en charge le 5 les fais sont du 4 je vais recevoir un document à remplir afin d'expliquer l'accident sur le quel je déclarerai les fais

Par **Michael Mesguich**, le **23/02/2017** à **15:53**

Qui dit faute inexcusable de l'employeur?

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **16:14**

C'est autre chose si la déclaration d'accident du travail est erronée...

Pour la faute inexcusable de l'employeur, je vous propose, entre autres, [ce dossier...](#)

Par **Michael Mesguich**, le **23/02/2017** à **16:41**

la date est erroné cela se passe comment

Par **Michael Mesguich**, le **23/02/2017** à **16:42**

MERCI pour le dossier
Vous faite quoi sans indiscretion ?

Par **P.M.**, le **23/02/2017** à **17:04**

La date de l'accident pourrait déjà avoir son importance si vous pouvez prouver que l'employeur a été prévenu immédiatement...
Sur le forum, je réponds bénévolement...

Par **miyako**, le **25/02/2017** à **22:55**

bonsoir,

Pour votre information, une main courante est un document officiel qui pour avoir une pleine valeur juridique doit être concrétisé par une plainte officielle .

Cette plainte provoque automatiquement une enquête de proximité et une convocation de l'ensemble des personnes concernées . Ensuite le dossier est transmis au procureur qui retient ou classe sans suite. La main courante n'a qu'une valeur juridique relative, elle prouve néanmoins que l'on a signalé à la police l'incident ou les faits .

Mais dans votre cas, c'est tout un rapport circonstancié des faits qu'il faut élaborer avec l'historique détaillé de tout ce qui c'est passé. Le Samu, les pompiers peuvent vous fournir une copie de leur intervention et également l'heure de votre premier appel et l'heure des différents appels qu'ils vous ont faits par la suite.

Tout est soigneusement enregistré et consultable par n'importe quel magistrat ou Officier de Police Judiciaire.

Le CPH peut diligenter une mission de conseil rapporteur qui peut avoir accès au dossier.

La faute inexcusable de l'employeur est avérée , dès l'instant qu'il a eu connaissance de l'accident et du danger et qu'il a retardé volontairement le bon déroulement des secours. C'est en plus une mise en danger de la vie d'autrui.

Il faut je pense déposer plainte auprès du procureur de la république, avec à l'appui du rapport circonstancié, tous les témoignages conformes (samu, pompiers, médecins, collègue)

Vous avez bien fait d'avertir la CPAM , ils vont certainement faire une enquête.

Mais je vous conseille de vous faire aider par quelqu'un . Il faut un argumentaire très détaillé, étayé par des références juridiques et des termes précis. Il y a à la fois la faute inexcusable, mais aussi un fond pénal intimement associé.

Ce n'est pas seulement du droit du travail, mais aussi de la procédure pénale.

Si vous êtes éligible à l' Aide Juridictionnelle n'hésitez pas à la demander, car il faut absolument un avocat dans ce genre d'affaire.

La piste de la saisine du procureur peut vous éviter des frais d'avocat si votre plainte est retenue par le parquet qui nommera un juge d'instruction à cet effet.

Il existe des consultations gratuites d'avocats renseignez vous à votre mairie.

Il ne faut surtout pas laisser tomber une telle affaire, c'est trop grave.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **Michael Mesguich**, le **25/02/2017** à **23:13**

Bonsoir ,

Merci beaucoup

Le souci que je puisse avoir c'est que mon employeur a le bras très long

Pour info je viens d'être prolonger pour 1 mois hier cela dur depuis le 4/02/17

Cordialement

Si vous avez des recommandations et des références à me proposer merci je suis perdu et en dépression

Par **P.M.**, le **25/02/2017** à **23:30**

Bonjour,

L'intéressé nous a précisé que c'était une main courante interne retraçant les différents événements pendant le service donc cela n'a absolument rien d'officiel...

Une plainte ne provoque absolument pas automatiquement une enquête et une convocation de l'ensemble des personnes concernée, c'est le Procureur de la République qui en décide...

Le SAMU et les pompiers peuvent fournir des éléments mais n'y sont pas obligés...

Pour que le Conseil de Prud'Hommes désigne un conseiller rapporteur, encore faudrait-il qu'il soit saisi d'un recours...

Une faute inexcusable n'est pas avérée, il faut déjà en faire la demande à la CPAM et il n'y a rien de systématique...

De plus, sans preuve que c'est l'employeur qui aurait retardé le bon déroulement des secours, c'est aller bien trop vite car pour l'instant c'était la victime qui demandait au SAMU de ne pas envoyer d'ambulance...

Il faudrait déjà que les témoignages écrits soient recueillis...

La faute inexcusable est externe au pénal...

Il serait étonnant que comme salarié il ait droit à l'Aide Juridictionnelle...

C'est le Procureur de la République qui décide de la nomination d'un Juge d'Instruction ou lorsqu'il y a constitution de partie civile...

L'intéressé fera ce qu'il aura décidé sur la base de véritables informations et en fonction des éléments de preuve dont il pourra disposer...

Par **miyako**, le **26/02/2017** à **10:46**

bonjour,

Pour les témoins,utilisez le model

Cerfa N°11527*02 téléchargeable sur service-public.fr

Surtout faites vous aider,car le dossier est complexe à monter,il y a plusieurs plusieurs procédures à entreprendre(CPAM,CPH,PENALE).

Je ne vois pas pourquoi les salariés seraient exclus de l'AJ,nous en voyons souvent devant les CPH .

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **Michael Mesguich**, le **26/02/2017** à **10:53**

Bonjour
Merci beaucoup de vos conseils
Merci d'avoir répondu
Cordialement

Par **P.M.**, le **26/02/2017** à **12:20**

Bonjour,
Nous en arrivons enfin à la nécessité d'avoir des témoignages et formulaire ou pas, ils doivent revêtir les formes prévues à l'[art. 202 du Code de Procédure Civile](#)
Apparemment, vous ignorez que l'[Aide Juridictionnelle](#) est soumise à des conditions de ressources et il est pratiquement impossible de l'obtenir si les plafonds sont dépassés...