



Embauche sans visite medical

Par **deville bruno**, le **26/09/2016** à **15:08**

salarié en CDI depuis le 01/07/2016 je n'ai toujours pas été convoqué pour la visite médical d'embauche a ce jour.le 21/09/2016 j'étais victime d'un accident du travail la gérante de l'entreprise met des difficultés a me faire les papiers de déclaration et met des réserves. je doit vous dire que je dispose d'une R.Q.T.H.et d'1 port de charge limité a 5 kg l'accident a eu lieu en tractant 1 chariot pour le transport médical de repas puis je attaquer mon employeur

Par **P.M.**, le **26/09/2016** à **19:16**

Bonjour tout d'abord,

Il faudrait savoir si vous êtes toujours en période d'essai mais si l'employeur sait que vous êtes reconnu travailleur handicapé, il aurait dû vous faire passer la visite médicale avant l'embauche...

L'employeur n'a pas le choix que de déclarer un accident survenu sur le lieu de travail même s'il peut émettre des réserves...

Je ne sais pas à quel propos vous voulez exercer un recours mais si c'est pour la visite médicale d'embauche non passée, a priori, vous le pouvez devant le Conseil de Prud'Hommes et éventuellement demander à faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur par la CPAM...

Par **MayadouxAvocat**, le **27/09/2016** à **11:07**

Bonjour,

Vous n'êtes pas sous le coup de la loi travail (8/8/2016) qui supprime la visite médicale d'embauche et la "remplace" par une visite d'information et de prévention à passer après l'embauche (délai à fixer par un décret, encore non paru), sauf salariés soumis à une "surveillance médicale renforcée" (comme une femme enceinte par exemple).

Vous restez donc sous le coup de l'ancien régime, de l'obligation de bénéficier d'une visite médicale d'embauche, qui doit se tenir avant la fin de votre période d'essai.

Depuis peu, le fait pour un salarié de ne pas bénéficier de cette visite n'ouvre plus automatiquement droit à réparation devant les tribunaux (prud'hommes etc), tout préjudice

doit être démontré par le salarié.

Concernant votre AT, votre employeur a en principe l'obligation de le déclarer dans les 48h à la CPAM, au besoin en émettant des réserves.

S'il ne l'a pas fait, 1/ demander le lui, sans plus attendre, par courrier envoyé en RAR (gardez une copie), en lui rappelant également que vous n'avez toujours pas eu votre VME. Puis s'il persiste à ne pas faire cette déclaration sous quelques jours, alors 2/ faites vous même la démarche déclarative auprès de votre CPAM (demandez avant à votre employeur de renseigner le cerfa attestation de salaire IJSS, pour l'adresser à la CPAM et pouvoir bénéficier de la prise en charge de la SS pour vos frais médicaux et arrêts).

bien cordialement

Par **P.M.**, le **27/09/2016** à **11:42**

Bonjour,

Sauf qu'un salarié handicapé bénéficie aussi de la surveillance médicale renforcée avec obligation qu'elle soit passée avant l'embauche, sauf erreur de ma part...

Il serait important de citer le revirement de Jurisprudence que l'absence de visite médicale d'embauche ne constitue pas nécessairement un préjudice...