



## Visite médical non effectuées

Par **Laurentophelie**, le **05/08/2017 à 20:40**

Bonjour Maître, voilà je vous explique ma situation.

Je suis actuellement en CDD depuis le 1er juin jusqu'au 30 septembre inclus, je suis épileptique et mon patron ne ma pas fait faire la visite médical prévu.

Le problème qui ce passe c'est que mon patron me fait pression au travail et " me pousse vers la sortie " pour que je démissionne

Mais si je démissionne je perdrai mes droits au chômage

Puis-je me servir de ce motif de "non visite médical effectué " pour pouvoir cassé mon contrat sans que cela me pénalise légalement ?

Je vous remercie d'avance Maitre pour votre réponse

Par **P.M.**, le **06/08/2017 à 09:12**

Bonjour,

De toute façon vous ne pouvez pas démissionner puisque vous n'êtes pas en CDI mais en CDD...

Si vous êtes d'accord pour partir, le mieux serait de conclure un accord commun de rupture avec un avenant raccourcissant le terme du CDD, ce qui vous ouvrira quand même des droits à indemnisation par Pôle Emploi sous réserve de remplir les conditions d'ancienneté d'affiliation...

Il est à craindre que l'absence de visite d'information et de prévention (nouvelle appellation de la visite d'embauche) soit insuffisante pour justifier une prise d'acte de rupture du CDD suivant appréciation du Conseil de Prud'Hommes qui devrait se prononcer...

Par **chatoon**, le **06/08/2017 à 10:39**

Bonjour,

Je ne suis pas avocat, mais je vous répondrai que vous pouvez prendre acte de la rupture de votre CDD en invoquant les manquements graves de l'employeur. En effet, un revirement de jurisprudence a été opéré par la Cour de cassation. En voici l'arrêt :

Cour de cassation  
chambre sociale

Audience publique du mercredi 26 mai 2010

N° de pourvoi: 08-43097

Non publié au bulletin Cassation partielle

Mme Mazars (conseiller doyen faisant fonction de président), président

Me Foussard, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

---

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1243-1 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X..., joueur professionnel de Basket-ball, a signé, le 27 juin 2003, avec la société Elan béarnais Pau Orthez deux pré-contrats à durée déterminée de vingt-trois mois avec prise d'effet au 1er août 2003 ; que les contrats prévoyaient une rémunération nette garantie, l'employeur assumant l'intégralité des charges sociales ; que les rémunérations ont cessé d'être réglées à compter du mois d'août 2004 ; que, par courriel reçu le 12 octobre 2004, M. X... a notifié au club "la résiliation du contrat" aux torts de ce dernier pour défaut de paiement des rémunérations ; que le 20 octobre 2004, le salarié signait une lettre de "démission-mutation" par laquelle il informait le club de sa décision de démissionner à effet du 13 octobre 2004 et de signer un nouvel engagement auprès d'un autre club (Le Mans Sarthe basket) ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale en paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts pour rupture abusive ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer au salarié une certaine somme à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L. 122-3-8, devenu l'article L. 1243-1 du code du travail, l'arrêt retient que nonobstant les dispositions contractuelles prévoyant le paiement à sa charge de dix échéances égales de 30 000 euros du 30 août 2004 au 31 mai 2005, la société Elan béarnais Pau Orthez s'est abstenue de payer à compter du 30 août 2004 les sommes dues à son salarié ce qui fait qu'à raison de la gravité du manquement ainsi commis, le salarié était fondé à prendre acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

Mais attendu qu'en application de l'article L. 1243-1 du code du travail, lorsqu'un salarié rompt le contrat de travail à durée déterminée en invoquant des manquements de l'employeur, il incombe au juge de vérifier si les faits invoqués sont ou non constitutifs d'une faute grave ;

Qu'en se déterminant comme elle a fait, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le défaut de paiement de la rémunération n'était pas la conséquence de l'absence de toute prestation du joueur à l'issue de la première saison et sans vérifier, eu égard à l'ensemble des circonstances, si l'existence d'une faute grave de l'employeur était caractérisée, la cour

d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Elan béarnais Pau-Orthez à payer à M. X... la somme de 472 750 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L. 122-3-8 du code du travail, l'arrêt rendu le 7 mai 2008, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-six mai deux mille dix.

Par **P.M.**, le **06/08/2017** à **11:17**

Vous racontez n'importe quoi comme s'habitude puisque vous ne tenez même pas compte de la nouvelle réglementation qui n'a pas encore pu produire de Jurisprudence car il faudrait déjà savoir si la visite d'information et de prévention était obligatoire et je propose [ce dossier](#)... De plus, je ne vois aucun rapport avec la situation précise et la Jurisprudence évoquée... En effet, je n'ai dit que la prise d'acte de rupture du CDD est impossible mais que la démission l'est puisqu'il ne s'agit pas d'un CDI... Dans la mesure où un accord amiable est possible, je me demande quel serait l'intérêt de prendre le risque d'une prise d'acte de rupture du CDD...

Par **Laurentophelie**, le **06/08/2017** à **11:21**

Merci pour votre réponse , j'attendrais la fin de mon CDD alors Et ensuite qu'elles sont les démarches à suivre pour pouvoir me retourner contre le lui pour cette visite médical non effectuées ?  
Merci pour votre réponse

Par **P.M.**, le **06/08/2017** à **11:28**

Mais puisque vous avez la possibilité de conclure un accord amiable de rupture du CDD avec l'employeur avec un avenant raccourcissant le terme du CDD qui vous ouvre droit à indemnisation par Pôle Emploi sous réserve de répondre aux conditions d'ancienneté

d'affiliation si vous souhaitez aussi partir, je ne vois pas pourquoi vous attendriez forcément le terme initial du CDD...

Il faudrait déjà savoir si la visite d'information et de prévention était obligatoire si vous aviez passé une visite médicale du travail précédemment...

Par **Laurentophelie**, le **06/08/2017** à **11:32**

Il refuse la rupture à l'amiable...

Cela fait plusieurs années que je n'ai pas effectué de visite médicale car les employeurs en Restauration ne tiennent pas compte ( le plus souvent) des lois

En signant mon contrat CDD, j'ai juste lu qu'il fallait que je fasse obligatoirement ma visite médical

Par **P.M.**, le **06/08/2017** à **11:39**

Si l'employeur vous demande encore de rompre unilatéralement le CDD, vous savez quoi lui répondre, que la démission n'existe pas et que vous ne pouvez le faire légalement que par un accord amiable...

C'est à dire que vous n'avez pas passé de visite médicale du travail depuis plus de 5 ans si vous vous référez au dossier...

De toute façon, ne vous attendez pas à récupérer des dommages-intérêts important si vous décidez de saisir le Conseil de Prud'Hommes pour absence de visite d'information et de prévention...

Par **Laurentophelie**, le **06/08/2017** à **11:45**

D'accord,

Merci pour votre réponse

Cordialement

Par **chatoon**, le **06/08/2017** à **12:02**

@Laurentophelie :

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du mercredi 24 juin 2015

N° de pourvoi: 14-11220

Publié au bulletin Cassation

M. Frouin (président), président

Me Foussard, SCP Nicolaý, de Lanouvelle et Hannotin, avocat(s)

Texte intégral  
REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1243-1 et L. 1243-3 du code du travail ;

Attendu, selon l'article L. 1243-1 du code du travail, en sa rédaction applicable en la cause, que sauf accord des parties, le contrat de travail à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé à compter du 9 février 2010 par la société Ambulances fontenaisiennes en qualité d'ambulancier, aux termes d'un contrat à durée déterminée à temps plein ; que par courrier daté du 11 décembre 2010 il a informé l'employeur qu'il avait "décidé de quitter l'entreprise pour motif personnel", puis s'est rétracté par lettre du 15 décembre 2010 ; qu'invoquant le fait que ce courrier avait été extorqué par violence, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en annulation de la démission ;

Attendu que pour décider que la rupture du contrat de travail à durée déterminée était imputable à l'employeur et condamner celui-ci au paiement de sommes au salarié, l'arrêt retient que si ce dernier ne démontre pas la réalité de pressions exercées par l'employeur pour obtenir la rédaction de la lettre de démission, des éléments conduisent à douter des circonstances de date et de lieu de rédaction de cette lettre de démission, donnée manifestement brutalement pour des "motifs personnels" nullement caractérisés, que dès le 15 décembre 2010, par courrier indiquant être "fait à L'île d'Elle", le salarié a contesté sa démission auprès de l'employeur, en lui imputant cette décision, motivée selon lui par l'incident du 10 décembre 2010 l'ayant opposé à un collègue, que dans ce même courrier, après avoir consulté l'inspection du travail, il a demandé à l'employeur, s'il était résolu à ne pas le garder dans son personnel, de rompre d'un commun accord le contrat de travail, que M. X... a saisi le conseil de prud'hommes dès le 16 décembre 2010 pour contester la validité de sa démission en arguant d'une décision imposée par l'employeur, que ce dernier a lui-même mis en doute la démission reçue puisqu'il a convoqué le salarié à un entretien préalable à son licenciement le 20 décembre 2010, avant de se raviser ; qu'il se déduit suffisamment de ce contexte et de ces circonstances que la démission de M. X... est équivoque et n'exprime pas sa volonté libre et éclairée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que le salarié n'établissait pas la réalité de pressions exercées par l'employeur pour lui faire rédiger la lettre du 11 décembre 2010 et que la rupture du contrat de travail à l'initiative de ce salarié n'était pas intervenue pour l'un des cas prévus par l'article L. 1243-1 du code du travail, la cour d'appel a violé les

textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 27 novembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Angers ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille quinze.

Par **P.M.**, le **06/08/2017** à **12:30**

Il va nous sortir comme ça une Jurisprudence concernant la rupture d'un CDD mais sans que cela ne serve pour répondre au sujet car il croit peut-être que cela démontre que l'on peut démissionner d'un CDD alors que ça n'est pas le cas..

Dans cet Arrêt le salarié est d'ailleurs débouté, comme lui souvent...

Par **Laurentophelie**, le **09/08/2017** à **20:38**

Bonsoir Maitre je reviens vers vous car à situation a changé, je vous explique :

Samedi soir j'ai eu une altercation avec une collègue de travail pendant mes heures de travail qui as fini par des coups, mon employeur ma demander de quitter l'entreprise et m'a donné " ma soirée en congé " suite à ca j'ai états faire constaté " les coups " et déposé plainte , suite à cela je suis en arrêt de travail, ma collègue à également déposé plainte contre moi , suite à cela mon patron m'a envoyé une lettre de licenciement pour faute grave alors que je suis en arrêt maladie ( à savoir que les forces de l'ordre mon conseiller de le transformer en accident de travail) ce que je vais faire

J'aimerais connaître mes droits suite à ce licenciement et ce que e peux faire

Merci d'avance pour votre réponse

Cordialement

Par **P.M.**, le **09/08/2017** à **20:46**

Bonjour,

Il n'y a pas d'interlocuteur que vous puissiez appeler "Maître"...

L'employeur avant de procéder à un licenciement ou plutôt à une rupture du CDD aurait dû vous convoquer à un entretien préalable mais celui-ci est possible pour faute grave même pendant un arrêt pour accident du travail...

Je ne doute pas de compétences des forces de l'ordre pour les procédures pénales moins pour ce qui concerne le Droit du Travail...

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...