



## Visites médicales périodique

Par **Da Rocha**, le **16/11/2016** à **17:34**

Bonjour,

Je ne suis pas à jour sur mes visites médicales (plus de 2 ans). Puis-je rompre mon CDI pour ce motif Article R4624-16 du code du travail.

Ou alors prévenir mon employeur avant, car personne n'est à jour dans la société.

Merci.

Par **P.M.**, le **16/11/2016** à **19:01**

Bonjour,

Ce seul fait risque d'être insuffisant à l'appréciation du Conseil de Prud'Hommes pour que celui-ci ne considère pas la rupture comme une simple démission sans respect du préavis...

Vous pourriez prendre rendez-vous directement auprès du Médecin du Travail ou mettre en demeure l'employeur de vous y convoquer par lettre recommandée avec AR avec copie à l'Inspecteur du Travail...

Par **Da Rocha**, le **20/11/2016** à **12:18**

Merci

Pour votre réponse ,je vais envoyer une lettre avec AR à mon employeur et à l'inspecteur du travail

Cordialement D.R.

Par **DRH juriste**, le **20/11/2016** à **18:05**

Bonjour,

Pour votre information, de nombreux services inter-entreprise de santé au travail ne sont plus en mesure d'assurer les visites périodiques, par manque de médecins du travail (spécialité qui n'attire pas les médecins). Ce n'est donc pas forcément de la faute de votre employeur si les visites de suivi ne sont plus assurées.

Par ailleurs, l'utilité du caractère général de ces visites a été contesté. La loi du 8 août 2016 (dite loi Travail ou El Khomri) va (dès la publication des décrets d'application, au plus tard le 1er janvier 2017) limiter les visites périodiques aux salariés présentant des risques particuliers

ou travaillant de nuit. Les autres salariés n'auront après l'embauche qu'une simple visite d'information et de prévention effectué par l'un des professionnels de santé du service de santé au travail. Bien sûr ensuite le salarié qui anticipera un risque d'inaptitude, pourra "solliciter une visite médicale dans l'objectif d'engager une démarche de maintien dans l'emploi".

Bien cordialement.

Par **P.M.**, le **20/11/2016** à **18:42**

Bonjour,

Tant qu'une Loi ou un Décret ne sont pas applicables ce sont les anciennes dispositions légales qui le sont et les salariés n'ont pas à subir les carences des employeurs concernant la surveillance médicale et l'obligation de sécurité notamment sanctionnées par [ces dispositions du Code du Travail](#)