



Visite médicale obligatoire et rupture de contrat

Par **Juju34000**, le **22/04/2009** à **17:23**

Bonjour,

Je travaille depuis 10 ans dans une société d'informatique (développement, formations, déplacements fréquents en Europe et les DOM-TOM), cette société n'a jamais voulu faire passer AUCUNE visite médicale à aucun de ses employés.. ayant abordé le sujet avec ma direction, elle pense que c'est une perte de temps.. et d'argent..

Les locaux sont vétustes et le mobilier (chaises quatre pieds, et table en formica) à plus de 10 ans.. ils ne comptent pas en changer.

.. de plus, ils n'appliquent pas le code du travail en matière d'ancienneté, au bout de 10 ans je n'ai pas eu de jours de congé supplémentaire (conformément à ma convention collective SYNTEC Informatique)..

et j'en passe...

ma question :

y a-t-il un motif valable de rupture de contrat ?

Je ne veux pas être licencié pour faute, mais disposer d'un dernier recours (rupture de contrat pour manquement aux règles du code du travail) dans le cas où ma direction ne voudrais pas négocier une RUPTURE CONVENTIONELLE.

merci de vos réponses

Par **Visiteur**, le **22/04/2009** à **18:21**

bonsoir,

en avez vous parlé à l'inspection du travail ?

petit topo : <http://www.travail-solidarite.gouv.fr/informations-pratiques/fiches-pratiques/litiges-conflits-du-travail/inspection-du-travail.html>

Par **jrockfalyn**, le **22/04/2009** à **22:51**

Bonjour,

En premier lieu, tout employeur est tenu d'adhérer à un service inter-entreprise de santé au travail (médecine du travail) ou , s'il dispose d'un effectif salarié suffisant, de créer son propre service de médecine du travail. Le manquement à cette obligation légale est un délit pénal, verbalisable par l'inspecteur du travail. Carry avait donc raison de vous orienter vers le service d'inspection du travail. IL s'agit également d'un manquement à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur. En cas de problème il s'expose donc aussi à des poursuites sur le fondement de la faute inexcusable.

Le formica c'est moche mais pas pas interdit par le code du travail (l'es employeurs ne sont pas encore soumis à une obligation d'esthétisme... quoiqu'avec le risque de stress). EN revanche l'employeur est tenu d'adapter les postes de travail aux salariés et non l'inverse : il doit donc assurer des conditions de travail ergonomiques et adaptées aux contraintes du poste.

S'agissant de la prime d'ancienneté, le fait pour l'employeur de ne pas payer une prime imposée par la convention collective est un manquement à son obligations contractuelles qui justifie pleinement la saisine du conseil des prud'hommes.

[citation]y a-t-il un motif valable de rupture de contrat ? [/citation]

Incontestablement, au regard de l'ensemble de ces manquements, Vous disposez de deux actions pour obtenir la rupture du contrat (à condition de pouvoir les prouver)...

1°) La prise d'acte de la rupture qui consiste à adresser un courrier à l'employeur pour constater que ses manquements rendent impossible la continuation du contrat. Dans ce courrier vous imputez la rupture à votre employeur. Dans le même temps il est nécessaire de saisir les prud'hommes en faisant valider votre analyse.

Si les juges confirment la prise d'acte, la rupture produira les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (6 mois d'indemnités de rupture + indemnité de licenciement + indemnité compensatrice de préavis + indemnités compensatrice de congés payés). EN revanche si votre analyse n'est pas confortée par le conseil des prud'hommes, la rupture sera assimilée à une démission avec toutes les conséquences (pas d'ASSEDIC, pas d'indemnité,

et le risque de voir l'employeur contre-attaquer pour brusque rupture...)

2°) Résiliation judiciaire - plus "soft" : elle consiste à saisir les prud'hommes pour prononcer la rupture du contrat aux torts de l'employeur. Si les juges font droit à votre demande, la rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (cf ci-dessus). EN revanche, s'ils ne partagent pas votre point de vue, il n'y a pas de rupture de contrat et celui-ci est poursuivi "normalement" (autant que possible après avoir traîné son employeur devant la justice)....

Par **Kevin13008**, le **20/05/2010** à **15:11**

Bonjour ,

J ai un CDD de remplacement , il prendra fin au retour de la personne . En septembre je reprend l école (un BTS) , je suis dans l entreprise depuis Septembre.

Je voulais savoir si d une maniere ou d une autre je pouvais avoir droit au chômage . Je n ai tjrs pas passé de visite médical