



## Contrat de travail sans visite médicale - démission sans préavis

Par **mounass**, le **12/07/2011** à **21:09**

Bonjour,

Je suis salariée en CDI mais pendant ma période d'essai ni jusqu'à présent, je n'ai pas passé de visite médicale!

Mon contrat est-il valide???

Aussi après mes congés j'ai démissionné mais je n'ai pas respecté le préavis! Donc là ils me disent que je dois respecter le contrat sous peine de rembourser l'équivalent du préavis! De plus ils me demandent de leur transmettre une lettre de démission. Chose que je ne veux pas faire parce qu'ils peuvent l'utiliser contre moi!

Devrai-je faire cette lettre??

Devrai-je les dénoncer à l'inspection du travail si jamais ils entament des poursuites contre moi!

Par **Cornil**, le **13/07/2011** à **17:47**

Bonsoir mounass

Tu indiques que tu as démissionné, sans doute oralement, mais alors pourquoi ne confirmerais-tu pas par écrit cette démission orale, en indiquant la date de celle-ci! ...

Souhaites-tu que l'entreprise te considère toujours dans ses effectifs?

Pour les conséquences, effectivement l'employeur peut se retourner contre toi pour non-respect du préavis, mais tu leur reprocheras l'absence de visite médicale... Les prud'hommes feront la part des choses s'ils sont saisis par l'employeur, ce qui n'est pas du tout certain!

Dénoncer l'employeur à l'inspection du travail? mais pourquoi, tu n'es plus dans l'entreprise!

de toute façon cela ne servira certainement à rien dans ces conditions.  
Bon courage et bonne chance.

Par **katie0031**, le **14/07/2011** à **02:22**

Bonsoir,  
effectivement, l'employeur peut se retourner contre toi si tu n'as pas respecté le préavis.  
C'est dommage que tu aies démissionné, tu aurais pu faire une rupture de contrat aux torts de l'employeur pour non respect de ses obligations qui sont de te faire passer la visite médicale auprès de la médecine du travail.

Quoique, si c'est resté oral, tu as encore la possibilité de faire ton choix par écrit : soit la démission avec non respect du préavis et tu assumes, soit la rupture de contrat aux torts de l'employeur pour non respect de la visite médicale.

Attention, tu n'as pas à te justifier médicalement auprès de ton employeur même s'il essaye de te faire parler.

La visite médicale, c'est obligatoire et ton employeur est dans son tort.

A toi de voir si tu laisses courir au risque que ton employeur saisisse les prud'hommes, ou tu te couvres en leur adressant un courrier pour non respect de leur obligation. Tu n'es pas obligé de leur exposer tous leurs torts s'ils en ont plusieurs. Si ça sent les prud'hommes, gardes le maximum de preuves.

Bon courage.

Par **So13300**, le **04/06/2012** à **14:14**

Bonjour je suis en CDD depuis février 2012 et jamais de visite médicale. Quels sont mes recours contre mon employeur?

Par **pat76**, le **05/06/2012** à **19:21**

Bonjour So

Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception à votre employeur dans laquelle vous lui demandez de vous prendre un rendez-vous à la médecine du travail dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre afin que vous puissiez bénéficier de l'examen médical d'embauche qui est obligatoire comme le stipule l'article R 4624-10 du Code du Travail.

Vous précisez que vous auriez dû bénéficier obligatoirement de cet examen médical d'embauche à la médecine du travail avant la fin de votre période d'essai.

Vous ajoutez que vous faites votre demande au visa des articles R 4624-10 et R 4624-18 du

Code du travail;

Vous indiquez que vous envoyez une copie de votre lettre à l'inspection du travail.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Quelle est la durée de votre CDD et quel en est le motif? (remplacement d'un salarié absent, surcroît d'activité dans l'entreprise, contrat saisonnier)

Par **So13300**, le **05/06/2012** à **19:32**

Bonjour et merci

La durée du Cdd est du à une création de poste et pourrait évoluer vers du cdi

Par **pat76**, le **06/06/2012** à **16:52**

Bonjour So

Un CDD n'est pas fait pour une création de poste. Si aucun des motifs indiqués dans l'article du Code du travail ci-dessous ne figure sur votre contrat de travail, vous pouvez demandé la requalification de votre CDD en CDI.

Article L1242-2 du Code du travail

Modifié par Ordonnance n°2010-462 du 6 mai 2010 - art. 1:

Sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

Article L1242-12 du Code du Travail:

Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Article R4624-10 du Code du Travail

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V):

Le salarié bénéficie d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai par le médecin du travail.

Les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 ainsi que ceux qui exercent l'une des fonctions mentionnées à l'article L. 421-1 du code de l'aviation civile bénéficient de cet examen avant leur embauche.

Article R4624-18 du Code du travail

Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)/

Tout salarié bénéficie d'un examen médical à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Vous allez à l'inspection du Travail si l'employeur refuse de vous envoyer à la médecine du travail passer l'examen médical d'embauche, cela vous permettra de montrer votre contrat de travail à durée déterminée qui n'est pas légal.

Par **sisobira**, le **24/08/2012** à **00:00**

Bonjour,

je suis étudiante et je travail pour une société de nettoyage au luxembourg sauf qu' aujourd'hui j'ai du dire que je démissionner car jai trouver un autre poste , mais il y a aussi plusieurs raison .. jai mal au poignet, je n'apreciai pas que ma collegue me laisser sur des chantier toute seule (des chantier pas trop sur ou javai peur toute seul) .. etc

mai moi je leur ai di sur le coup au telephone que c'etai pour mon nouveau poste qui me contraingé daller a letranger , donc el ma di qu'un contrat etudiant ne pouvai pas etre rompu comme ca et quils pouvaient ne pas me payer mes jours travaillés jusqu'a présent !! sachant que mon contrat se terminai le 31 aout 2012 . est ce vrai ? que dois-je faire ?

aidez moi sil vous plait

Par **lalythi**, le **20/10/2013** à **18:37**

Bonjour,

Je souhaiterais quitter mon cdd car j'ai trouvé un autre emploi mais celui-ci n'étant pas un cdi, il m'est donc interdit de rompre mon contrat actuel sauf accord de mon patron. Or celui-ci n'est pas d'accord. Sur mon contrat il y a écrit que je suis embauché à compter du xx/xx/xxxx, sous réserve de la visite médicale d'embauche or n'ai jamais effectué ma visite médicale d'embauche. Cela veut-il dire que mon contrat est nul et du coup que je peux le quitter "sans risques" ?

Merci d'avance.

Par **moisse**, le **21/10/2013** à **18:00**

Bonjour,  
Non.  
Vous ne pouvez pas rompre le CDD sans risque.

Par **Lag0**, le **22/10/2013** à **07:57**

Bonjour,  
L'absence de visite médicale est une faute de l'employeur, mais elle ne rend pas pour autant le contrat caduc.

Par **lalythi**, le **22/10/2013** à **18:10**

Bonjour,  
  
Merci de vos réponses.  
  
Cordialement.

Par **clem14**, le **27/09/2014** à **09:11**

Bonjour.  
mon employeur (un veto) m'a employée pour créer une école d'éducation. Je suis en cdd est-ce normal? En plus sur mon contrat il est écrit assistante (ce que je fais parfois), mais en a-t-il le droit car sa structure existe depuis plusieurs années et dans ce cas ce n'est pas un accroissement d'activité.

Par **moisse**, le **27/09/2014** à **14:53**

Bonjour,  
[citation]Je suis en cdd est-ce normal?[/citation]  
Il suffit de vérifier si le motif indiqué sur le CDD est conforme à la réalité de la situation. Je crois que vous contestez celui-ci, un surcroît temporaire d'activité. Comme vous indiquez qu'il s'agit qu'il s'agit d'une création, on peut admettre le caractère temporaire de cette activité si elle n'est pas certaine de perdurer.  
[citation] En plus sur mon contrat il est écrit assistante (ce que je fais parfois), [/citation]  
Comment voulez-vous que nous portions un avis sur la description de votre poste sans savoir en quoi cela consiste.

Par **pat76**, le **01/10/2014** à **20:04**

Bonjour clem

Vous pouvez toujours faire examiner votre contrat de travail par un inspecteur du travail qui vous dira si celui-ci est régulier ou pas.

Par **clem14**, le **01/10/2014** à **20:05**

Il ne l'était pas. Je me suis arrangée à l'amiable avec mon patron pour partir avant le terme de mon cdd.

Par **pat76**, le **01/10/2014** à **20:11**

Votre ex-employeur s'en tire bien car vous auriez pu en engageant une procédure devant le Conseil des Prud'hommes obtenir la conversion de votre CDD en CDI.

Par **clem14**, le **01/10/2014** à **20:13**

Pour ma part je voulais partir. Sur les 12h de travail prévues sur mon contrat je n'en faisais que 6 à 9 (il n'y avait pas de travail). Par contre il refuse de me payer les 22h d'heures complémentaires effectuées cet été donc là je vais attaquer.

Par **moisse**, le **02/10/2014** à **08:56**

Bonjour,

Avant de perdre (éventuellement) votre temps) vous devriez vérifier la présence ou non d'une clause de modulation sur ce fameux CDD dont à mon avis la requalification devant le CPH n'aurait eu aucune chance de prospérer.

Si aucune modulation n'est prévue, vous devrez non pas prouver ces heures complémentaires, mais au moins fournir quelques éléments permettant d'en apprécier l'existence et l'étendue.

Il appartiendra alors à l'employeur:

\* de fournir un emploi du temps contraire

\* de fournir une instruction vous demandant de ne pas effectuer d'heures complémentaires.

En effet seules les heures effectuées sur instruction de l'employeur sont rémunérées.

Par **zazou49**, le **08/09/2016** à **23:48**

Bonsoir,

Je travaille en ADMR depuis le mois de juillet 2014 en tant que CDD ,je suis en CDI depuis le 01/06/2016 sans aucune visite médicale cela est-il légal?