



Premiere visite médical le 5 janvier 2012

Par **lora22**, le **08/01/2012** à **21:33**

Bonjour,

j'ai été embauché le 16 aout 2010 a AUCHAN.

Le jeudi 5 janvier 2012 j'ai eu ma PREMIÈRE visite médical, seulement je suis déclaré inapte, suite à des problèmes de santes que j'ai depuis 1996; ils veules me reclassée sur un poste que je ne veux pas.

Entre temps, je suis tombée enceinte.

Maintenant je souhaiterais les attaqués pour le fait de ne pas avoir eu de visite médical à mon embauche.

Ai je le droit de les attaqué pour sa et il y aurait il une chance que je gagne.

Par **DSO**, le **09/01/2012** à **13:47**

Bonjour Lora,

Oui, vous pouvez saisir le Conseil de Prud'hommes pour défaut de visite médicale d'embauche.

Vous devriez obtenir des dommages intérêts.

Par ailleurs, aviez-vous le statut de travailleur handicapé ?

Cordialement,
DSO

Par **lora22**, le **10/01/2012** à **11:24**

Bonjour DSO,

Non je n'ai pas le statut de travailleurs handicapé.

J'aimerais savoir comment se passe la procédure, dois je attendre ma convocation de reclassement, ou dois je prendre un avocat maintenant.

Cordialement.

Par **pat76**, le **10/01/2012** à **17:44**

Bonjour

Je confirme la réponse de DSO vous pouvez prendre un avocat dès maintenant pour assigner votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes et réclamer des dommages et intérêts pour le préjudice causé.

Vous n'avez pas besoin d'attendre le reclassement pour cela.

Article R4624-11 du Code du travail
Créé par Décret n°2008-244 du 7 mars 2008 - art. (V)

L'examen médical d'embauche a pour finalité :

- 1° De s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel l'employeur envisage de l'affecter ;
- 2° De proposer éventuellement les adaptations du poste ou l'affectation à d'autres postes ;
- 3° De rechercher si le salarié n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres travailleurs.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 10 juillet 2002; RJS 2002, page 850, n°1135:

" Lorsque l'employeur ne provoque pas la vérification spéciale d'aptitude d'un salarié lors de son embauche, il ne peut - en cas de licenciement pour inaptitude - s'exonérer de l'indemnité de préavis au motif que le salarié était dans l'impossibilité physique d'exécuter le préavis ".

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 21 septembre 2005; pourvoi n° 03-44855:

" Lorsque l'employeur décide que le salarié recruté avec une période d'essai prendra ses

fonctions avant l'accomplissement de l'examen médical d'embauche, il ne peut se prévaloir d'un prétendu dol du salarié quant à son état de santé ou de son handicap, que ce dernier n'a pas à lui révéler."

Je précise que si vous deviez être licencié pour inaptitude alors que vous avez informé votre employeur de votre état de grossesse en lui remettant un certificat médical, le licenciement pour inaptitude ne pourra pas vous être signifié moins de 4 semaines après la fin de votre congé maternité.

Si un licenciement vous était signifié pendant cette période de protection qu'est votre grossesse et la période après l'accouchement, ce licenciement serait déclaré nul par un conseil des prud'hommes et vous donnerait droit à réclamer des dommages-intérêts.

Par **DSO**, le **11/01/2012** à **09:17**

Bonjour Lora,

Pour ma part, j'attendrai la fin de la procédure pour saisir le Conseil de Prud'hommes.

Ainsi si l'employeur commet d'autres erreurs, cela pourra vous octroyer des dommages-intérêts supplémentaires.

Cordialement,
DSO