



Cdi valable si pas de visite médicale préalable à l'embauche??

Par **elodie75**, le **22/03/2012** à **22:06**

Bonjour, rn voila, j 'ai été embauchée il y a 6 mois dans une entreprise(vente de pret a porter), je n'ai pas passé de visite médicale préalable à l'embauche.rnrnJe souhaite aujourd'hui quitter l'entreprise car il y a une pression que je ne supporte plus, (le chiffre d'affaire est la seule chose qui compte, ce qui nous est rabaché toute la sainte journée) les fermetures de magasin ne sont pas équitables (4 fermetures par semaine pour moi et aucunes pour d'autres), nous faisons des heures supplémentaires non rémunérées...rnrnJ'ai demandé une rupture conventionnelle à mon employeur pour pouvoir toucher l'allocation chômage sinon je suis à la rue sans aucuns revenus, mais je n'ai pas de réponse de celui ci, et ma responsable me dit qu'elle ne sera pas acceptée...Ils me demandent de demissionner, ou de faire un abandon de poste pour que je ne leur coute rien...rnrnPuis je faire valoir le fait de ne pas avoir passé de visite médicale pour rompre le contrat au torts de l'employeur ? quelles solutions voyez vous pour que je puisse partir de l'entreprise et pouvoir toucher les allocations chômage svp ? merci pr votre réponse

Par **pat76**, le **23/03/2012** à **18:45**

BonjourrnrnVous continuer à travailler pour le moment.rnrnEnsuite, 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 médecin du travail dans les 8 jours au plus tard à la médecine du travail.rnrnVous lui précisez que l'article R 4624-18 vous permet d'effectuer cette demande.rnrnVous ajoutez que vous êtes dans la société depuis plus de 6 mois et que vous n'avez jamais passé l'examen médical d'embauche qui est obligatoire au visa de l'article R

4624-10 du Code du Travail, c'est examen médical d'embauche devant avoir lieu au plus tard avant la fin de la période d'essai ou éventuellement avant la signature du contrat.

Vous indiquez que le fait pour l'employeur de ne pas vous avoir envoyé passé l'examen médical d'embauche est une faute grave qui permet au salarié de demander la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur devant le Conseil des Prud'hommes.

Ensuite, vous réclamez le paiement de vos heures supplémentaires qui devront figurées sur votre prochain salaire ou vous donner droit à un repos compensateur.

Vous précisez que faute de paiement ou de repos compensateur, vous assignerez l'employeur en référé devant le Conseil des Prud'hommes.

Vous indiquez que vous ferez parvenir une copie de votre lettre à l'inspection du travail pour l'informer de la situation.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Vous avez des preuves pour les heures supplémentaires effectuées?

Vous avez noté vos heures sur un carnet?

Vous êtes à temps complet ou à temps partiel car comme vous indiquez que le magasin est fermé quatre fois par semaine?

Par **elodie75**, le **23/03/2012** à **23:45**

bonsoir, merci bcp pour votre réponse, mais si je lui demande de prendre un rdv avec la médecine du travail, je ne pourrais plus me retourner contre lui pour ce motif?

les heures supplémentaires, j'ai arrêté de les noter depuis un moment puisque d'après ma responsable (après avoir demandé le paiement de ces heures 3 fois) il faut s'investir dans l'entreprise (c'est mon premier emploi, et voulant bien faire et être bien vue, j'ai continué de les faire). Lorsque j'ai commencé à me rebeller en disant que je ne voulais plus faire d'heures supplémentaires, on m'a répondu que c'était un travail d'équipe, que si le magasin n'était pas rangé à temps cela concernait tout le monde...

Sinon je suis à 30 heures par semaines, le magasin est ouvert 6 jours sur 7 et nous sommes 6 vendeuses (nous fermons à 2 vendeuses).

merci de votre réponse. cordialement. elodie

Par **pat76**, le **24/03/2012** à **15:02**

Bonjour

Si vous êtes à 30 heures par semaine, les heures en plus que vous effectuez, sont des heures complémentaires qui doivent vous être obligatoirement payées.

J'insiste sur ce fait.

Vous êtes en CDI à temps partiel, donc vous avez obligatoirement un contrat écrit qui doit préciser tout ce que vous allez pouvoir lire ci-dessous.

Article L3123-14 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit.

Il mentionne :

1° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ;

2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ;

3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ;

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

Article L3123-15 du Code du travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 24

Lorsque, pendant une

période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli.

Article L3123-16 du Code du Travail

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures.

Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 313-12 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions :

1° Soit expressément ;

2° Soit en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

Article L3123-17 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Article L3123-18 du Code du Travail

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut porter jusqu'au tiers de la durée stipulée au contrat la limite fixée à l'article L. 3123-17 dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires.

Article L3123-19 du Code du Travail

Modifié par LOI n°2008-789 du 20 août 2008 - art. 20 (V)

Lorsque la limite dans laquelle peuvent être accomplies des heures complémentaires est portée au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail calculée, le cas échéant, sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième de cette durée donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Article L3123-20 du Code du Travail

Le refus d'accomplir les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

Article L3123-21 du Code du Travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Article L3123-22 du Code du Travail

Une convention ou un accord collectif de branche étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut faire varier en deçà de sept jours, jusqu'à un minimum de trois jours ouvrés, le délai dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, ce délai peut être inférieur pour les cas d'urgence définis par convention ou accord collectif de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

La convention ou l'accord collectif de branche étendu ou la convention ou l'accord d'entreprise ou d'établissement prévoit des contreparties apportées au salarié lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de sept jours ouvrés.

Article L3123-23 du Code du Travail

L'accord collectif permettant les dérogations prévues aux articles L. 3123-18, relatif au nombre d'heures complémentaires, et L. 3123-22, relatif au délai de prévenance en

cas de modification de la répartition du travail, comporte des garanties relatives à la mise en oeuvre, pour les salariés à temps partiel, des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, ainsi qu'à la fixation d'une période minimale de travail continue et à la limitation du nombre des interruptions d'activité au cours d'une même journée.

Article L3123-24 du Code du travail:

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée. Il en va de même en cas de changement des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en vertu du 3° de l'article L. 3123-14.

Arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 février 2010; pourvoi n° 08-42828:

"Aucune disposition légale ne prévoit la possibilité le paiement des heures complémentaires effectuées par un travailleur à temps partiel par l'octroi d'un repos.

Donc, au visa de cet arrêt, votre employeur a l'obligation impérative de vous payer les heures complémentaires que vous avez effectuées au delà de vos 30 heures hebdomadaires prévues dans votre contrat.

Par ailleurs vous êtes en CDI à temps partiel donc, vous ne pouvez effectuer plus de 34 heures par semaine, heures complémentaires comprises.

A vous d'agir maintenant (à moins que vous ne vouliez continuer à vous laisser berné par votre employeur). Vous envoyez une lettre recommandée avec avis de réception dans laquelle vous mettez en demeure votre employeur de vous payer dans les 8 jours au plus tard à la réception de votre lettre, toutes les heures complémentaires que vous avez effectuées depuis le début de votre contrat.

Vous précisez que faute d'avoir obtenu satisfaction dans le délai précité, vous assignerez votre employeur en référé devant le Conseil des Prud'hommes pour faire régler le litige.

Vous indiquez que c'est au visa des articles L 3123-14 à L 3123-24 du Code du Travail régissant le travail à temps partiel que vous faites votre demande et au visa également de l'arrêt de la Chambre Sociale de la Cour de Cassation en date du 17 février 2010; pourvoi n° 08-42828.

Vous garderez une copie de votre lettre.

Vous avez des droits, faites les respecter.

Par **malika82**, le **15/02/2016 à 10:26**

bonjour

j'ai passé la période d'essai (1 mois) sans visite médicale.

je suis embauché depuis 2 mois.

je suis en arrêt de maladie (cause stress, dépression, harcèlement au travail....)

je souhaite quitter cette société puis je demander une rupture de travail sans perdre mes droits (rupture conventionnelle)

besoin d'une réponse rapidement

Merci

Par **anijo**, le **29/03/2017 à 22:25**

je suis en cdi depuis maintenant 6 mois et a ce jour je n'ai toujours pas été convoqué à passer une visite medical. je travail d'arrache pied en faisant des heures supplementaire pour être a

jour dans mon travail et j'ai beaucoup de mal à suivre du fait que mes plannings sont très chargés et que je suis tout seul à gérer les tâches qui sont aussi très physiques. Je travaille dans le bâtiment et j'aimerais savoir si je peux quitter mon emploi sans préavis ni en perdre mes droits que j'avais cumulés auparavant auprès du pôle emploi et si je peux ouvrir de nouveaux droits dans l'attente de trouver autre chose? si je quitte mon poste en ayant pas passé de visite médicale à ce jour est-ce que je perds mes droits?

Par **morobar**, le **30/03/2017** à **08:57**

Bonjour, [citation] si je peux quitter mon emploi sans préavis ni en perdre mes droits que j'avais cumulés auparavant auprès du pôle emploi [/citation] Non, vous serez en situation d'abandon de poste, mais faisant toujours partie du personnel de l'entreprise. Vous n'aurez donc ni salaire ni allocations de chômage. [citation] si je quitte mon poste en ayant pas passé de visite médicale à ce jour est-ce que je perds mes droits? [/citation] Vous ne perdez rien, vous n'avez en fait aucun droit. Vous pouvez demander la résolution judiciaire du contrat de travail devant le CPH (prudhommes) sans certitude de gagner, surtout avec la réforme de la médecine du travail (Loi "travail EL Khomri").

Par **Liily**, le **18/07/2017** à **00:06**

Bonsoir, je suis actuellement salarié, en temps que auxiliaire. Depuis avril 2016 et jusqu'à aujourd'hui je n'ai toujours pas eu de visite médicale. Donc j'ai pris rdv par moi-même, en leur disant que mon employeur a du retard sur le rdv avec le médecin du travail donc je souhaite le prendre par moi-même. Après la secrétaire me dit que non j'ai été déclaré qu'au mois de janvier 2017, alors que j'ai signé mon contrat en avril 2016. Mon employeur a-t-il le droit? Et suis-je perdante pour ma retraite?

Par **LOULOUTE10**, le **08/05/2025** à **11:17**

bonjour je suis actuellement salarié depuis 2 ans dans l'entreprise sans avoir passé ma visite médicale auprès de la médecine du travail. J'aimerais arrêter car me sens plus investi et trop de mauvaise ambiance. Puis-je me retourner contre mon employeur faute de visite médicale? merci de prendre le temps de me répondre bien cordialement.