

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

# CDD de courte durée et... visite médicale d'embauche

Certains employeurs pourraient être tentés, pour des CDD de courte durée, de passer l'étape obligatoire de la visite médicale d'embauche. Un arrêt récent de la Cour de cassation, va sans ...

## Sommaire

- La visite médicale d'embauche
- L'affaire concernée
- L'arrêt de la Cour de cassation
- En conclusion
- Références

Certains employeurs pourraient être tentés, pour des CDD de courte durée, de passer l'étape obligatoire de la visite médicale d'embauche.

Un arrêt récent de la Cour de cassation, va sans doute les inciter à agir avec prudence et à respecter les obligations légales.

## La visite médicale d'embauche

### Avant l'embauche

Elle doit se dérouler **AVANT** l'embauche, pour tous les salariés qui bénéficient d'une surveillance médicale renforcée, à savoir les catégories suivantes :

- Certains salariés soumis à des risques toxiques ;
- Travailleurs handicapés ;
- Femmes enceintes ;
- Salarié de moins de 18 ans ;
- Les mères 6 mois après l'accouchement.

Signalons qu'à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2012, la liste des salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée est modifiée.

- Liste salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée (jusqu'au 30/06/2012) :

#### Article R4624-19

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

Bénéficient d'une surveillance médicale renforcée :

- 1° Les salariés affectés à certains travaux comportant des exigences ou des risques déterminés par les dispositions particulières intéressant certaines professions ou certains modes de travail. Des accords collectifs de branche étendus peuvent préciser les métiers et postes concernés ainsi que convenir de situations relevant d'une telle surveillance en dehors des cas prévus par la réglementation ;
- 2° Les salariés qui viennent de changer de type d'activité ou d'entrer en France, pendant une période de dix-huit mois à compter de leur nouvelle affectation ;
- 3° Les travailleurs handicapés ; 4° Les femmes enceintes ;

5° Les mères dans les six mois qui suivent leur accouchement et pendant la durée de leur allaitement ; 6° Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans.

- Liste salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée (depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2012) :

#### Extrait du décret du 30/01/2012 précisant les salariés bénéficiant d'une surveillance médicale renforcée

« Art. R. 4624-18. – Bénéficiaire d'une surveillance médicale renforcée :

« 1o Les travailleurs âgés de moins de dix-huit ans ;

« 2o Les femmes enceintes ;

« 3o Les salariés exposés : « a) A l'amiante ; « b) Aux rayonnements ionisants ; « c) Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;

« d) Au risque hyperbare ; « e) Au bruit dans les conditions prévues au 2o de l'article R. 4434-7 ; « f) Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ; « g) Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ; « h) Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;

« 4o Les travailleurs handicapés.

Décret no 2012-135 du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail, JO 31/01/2012

### Avant l'expiration de la période d'essai

Dans les autres cas, la visite médicale doit avoir lieu avant l'expiration de la période d'essai.

#### Article R4624-10

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.

### L'affaire concernée

Elle concerne un salarié, engagé en vertu de plusieurs contrats CDD, pour des animations commerciales devant être réalisées en décembre 2008.

Après avoir obtenu en référé, le paiement de salaires en février 2009, puis la remise d'un bulletin de salaire, du certificat de travail et de l'attestation destinées à Pôle emploi en février 2010, le salarié a saisi la juridiction prud'homale au fond pour obtenir le paiement de dommages-intérêts pour absence d'examen médical d'embauche

### L'arrêt de la Cour de cassation

Le Conseil de prud'hommes, dans un premier temps, déboute le salarié de sa demande.

Même s'il reconnaît que l'employeur avait l'obligation de faire passer à son salarié sa visite médicale d'embauche, le jugement retient le fait que le salarié avait de mauvaise foi produit un certificat médical, qui ne démontre aucun lien de cause à effet entre son état dépressif et l'absence de visite d'embauche.

Les juges de la Cour de cassation ne sont pas du même avis.

Ils cassent et annulent le jugement du Conseil de prud'hommes, estimant que les termes de l'article R 4624-10 du Code du travail n'avaient pas été respectés.

L'employeur était donc en faute en l'occurrence.

#### Extrait de l'arrêt :

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche, le jugement retient que si l'employeur avait l'obligation de faire passer la visite médicale d'embauche, il reste que le salarié, de mauvaise foi produit un certificat médical, qui ne démontre aucun lien de cause à effet entre son état dépressif et l'absence de visite d'embauche à l'occasion de la conclusion d'un contrat à durée déterminée contrat précaire, alors qu'il a par ailleurs exercé d'autres emplois précaires pouvant justifier son état de santé ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il constatait que l'employeur avait manqué à son obligation en ne prenant pas les dispositions nécessaires pour soumettre le salarié à la visite médicale d'embauche, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;

#### PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, le jugement rendu le 7 décembre 2010, entre les parties, par le conseil de prud'hommes de Nice ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit jugement et, pour être fait droit, les renvoie devant le conseil de prud'hommes de Cannes

## En conclusion

Même si le contrat est conclu pour une courte durée (dans l'affaire présente, les 3 contrats CDD mis « bout à bout » représentaient 17 heures et 50 minutes de travail, soit 2 jours ½), l'employeur doit respecter les obligations en matière de visite médicale d'embauche.

Rappelons à ce sujet, un arrêt récent de la Cour de cassation, qui admet que l'absence de visite médicale justifie la prise d'acte de rupture du contrat de travail.

Si vous souhaitez retrouver l'affaire en détails, vous pouvez [cliquer ici](#).

## Références

Cour de cassation chambre sociale  
Audience publique du mercredi 11 juillet 2012 N° de pourvoi: 11-11709