



Rechute accident du travail

Par **JCOP**, le **20/05/2015** à **13:18**

Bonjour,

J'ai embauché une personne avec un handicap au genou suite à un accident du travail chez un autre employeur. Il occupe le poste de chef de chantier. Sa fiche de poste prend en compte cet handicap et il n'exécute que des tâches de contrôle et d'organisation ainsi que de suivi de chantier et assiste aux réunions. Il ne porte pas de charge et ne monte pas à l'échelle ou sur une nacelle. Il est obligé tout de même de se déplacer.

Après 18 mois de présence, il fait une rechute consécutive à cet AT chez son précédent employeur mais rien à voir avec notre société. Il nous annonce qu'il lui sera interdit d'aller sur chantier. La médecine du travail confirme cela. Nous sommes obligés de le licencier. Il nous réclame des indemnités de préavis en invoquant la causalité de la rechute chez son nouvel employeur. Alors que nous avons pris le soin d'adapter son poste à la seule condition qu'il puisse au moins se rendre sur son lieu de travail.

En espérant avoir été clair pouvez-vous me renseigner sur ses revendications, merci d'avance pour vos réponses.

Cordialement.

Par **moisse**, le **20/05/2015** à **16:00**

Bonsoir,

Je suppose que l'arrêt de travail précédent l'inaptitude est délivré pour maladie.

Pour ce qui vous concerne, sauf nouvel accident du travail, c'est bien dans le cadre d'une maladie non professionnelle que vous devez vous situer.

Par **moisse**, le **21/05/2015** à **09:04**

Bonjour,

Ce n'est pas ce qu'indique le code du travail (L1226-6) et la jurisprudence:
Cass.soc. 09-40253 du 9/06/2010

Par **moisse**, le **22/05/2015** à **08:30**

Bonjour,

[citation]Cela semble bien être le cas d'espèce de ce chef de chantier, partiellement invalide d'un genou, qui a vu son état de santé se dégrader en assurant ses nouvelles missions professionnelles.

[/citation]

Ce n'est pas exprimé dans la situation exposée, et ce genre de raisonnement est extrêmement dangereux, mais heureusement non partagé par la doctrine.

Je n'ai jamais vu l'état d'un accidenté du travail, handicapé, s'améliorer en occupant un nouvel emploi chez un autre employeur.

Ce qui signifie que les employeurs doivent s'abstenir d'embaucher tout accidenté du travail sauf à subir les conséquences (licenciement, taux...) qui ne manqueront pas de survenir ou tout du moins pourraient survenir.

Par **moisse**, le **22/05/2015** à **10:50**

Cette obligation concerne l'emploi de travailleurs handicapés et pas spécialement ceux relevant des accidents du travail ou de la maladie professionnelle.

C'est une situation que j'ai vécu plusieurs fois, et la CPAM n'a jamais requalifié, pour ce qui me concerne, les arrêts en A.T. sauf une fois où j'ai contesté avec succès la délivrance d'un tryptique.

Un employeur piégé une fois exclura donc tout candidat victime d'un accident du travail.

[citation]faisant état d'une reconnaissance de la rechute d'AT par la médecine du travail,
[/citation]

Ce n'est pas le MDT du travail qui délivre un tel diagnostic, mais le médecin traitant ou un service hospitalier...

Par **moisse**, le **27/05/2015** à **11:50**

En quelque sorte votre conseil c'est le suivant:

Il ne sert à rien de poser des questions sur un site d'entre-aide, mieux vaut directement s'adresser à un avocat.