



Accident de travail comment me sortir de cette situation

Par **mormamoro**, le **28/03/2014** à **16:09**

Bonjour, je suis reconnue travailleur handicapé j'ai des restrictions à mon poste de travail pas de mouvement répétés, avec les membres supérieurs tendus au dessus de l'horizontale des épaules, pas de manutentions manuelles répétées de charges lourdes de 5kg et plus. Lundi je me suis fait mal à mon poste de travail en portant une goulotte en fer de cartes et je fais des mouvements répétés toute la journée avec cet appareil. Je suis partie au urgence car mon médecin ne pouvait pas me recevoir et m'a conseillé donc d'aller au urgence, le médecin urgentiste que j'ai vu ma déclaré en accident de travail le lendemain lorsque m'a DRH a su cela a vite fait peser cette fameuse goulotte avec les cartes à l'intérieur le poids est de 3kg 600 vu mes restrictions est t'il normal que l'on me laisse seule à un poste ou on est 2 habituellement et savoir si le fait de soulever ce poids en mouvement répété est normal car la DRH veut contesté l'accident du travail alors qu'elle était sur les lieux quand c'est arrivé et que je lui ai signalé ensuite, je pense qu'elle préfèrerait surement la maladie professionnelle pour pouvoir me licencier plus facilement aidez moi SVP cela fait 20 ans que je travaille dans cette entreprise et être si peu considéré me donne la colère sachant que tout mes problèmes de santé viennent de mon travail je suis atteinte de douleurs chronique invalidante

Par **moisse**, le **28/03/2014** à **18:34**

Bonsoir,
Maladie professionnelle ou accident du travail, la procédure est la même et les indemnités itou en matière de licenciement.
Ce n'est pas cela qui a motivé la DRH.

En démontrant avoir respecté les limites édictées par l'avis d'aptitude du médecin du travail, elle exonère l'entreprise d'une faute pouvant être qualifiée d'inexcusable.
En soit l'accident du travail n'est pas discutable par l'entreprise au moment de la survenance, il appartient à la CPAM par contre de requalifier cet incident en maladie.
Ce n'est qu'au moment de la notification que l'entreprise peut contester l'accident en liant les suites à une pathologie déjà existante.

Par **mormamoro**, le **28/03/2014 à 18:51**

oui mais vu mes restrictions es ce que l'entreprise est en faute ou pas que j'ai de quoi leurs faire peurs si jamais ils envisageaient de me licencier

Par **moisse**, le **29/03/2014 à 08:33**

Bonjour,
Vous n'en êtes pas à ce stade, l'entreprise ne peut lancer une quelconque procédure pendant l'arrêt.
L'entreprise ne peut envisager un licenciement que si à la reprise le médecin du travail conclue à votre inaptitude définitive, et qu'aucun reclassement n'est possible.
Si tel est le cas, il vous appartiendra de démontrer que l'aggravation ou la rechute sont le résultat d'agissements fautifs de l'employeur.
Donc en conclusion vous n'avez pas trop d'atouts pour faire peur.
Mais je ne connais pas exactement les futurs constations du médecin du travail pas plus que la durée de votre arrêt, les dates des visites de pré-reprise et de reprise...

Par **mormamoro**, le **29/03/2014 à 09:18**

je suis en arrêt depuis le 24 mars jusqu'au 6 avril donc 15 jours je dois retourner voir mon médecin le 4 avril pour d'autres examens surement échographie

Par **moisse**, le **29/03/2014 à 09:55**

Bonjour,
Si l'arrêt dure plus d'un mois, vous aurez l'opportunité de solliciter un rendez-vous avec le médecin du travail pendant votre arrêt et avant toute reprise.

Par **mormamoro**, le **29/03/2014 à 11:50**

Merci, d'accord je le ferai si nécessaire, bonne journée.

Par **mormamoro**, le **20/04/2014** à **20:49**

bonsoir, hier j'ai eu la surprise de recevoir un courrier de SECUREX ma DRH avait bien dit qu'elle allait s'occuper de mon cas et voilà, je suis vraiment dégoutée j'ai passé une radio et une échographie après les 15 jours d'arrêt du médecin urgentiste c'est mon généraliste qui m'a prolongé de un mois j'ai une tendinopathie calcifiante et toujours du mal à bouger mon bras, que faut t'il que je fasse maintenant. SVP

Par **moisse**, le **24/04/2014** à **10:13**

Bonjour,

Vu le nom, je suppose que cet organisme a été mandaté pour procéder à une vérification de votre état médical et la réalité d'une pathologie vous empêchant de rejoindre le poste de travail.

En clair un contrôle pendant les heures de présence obligatoires aux domicile, présence que vous n'avez pas Respecté d'où un bulletin d'absence.

Vous devez rapidement répondre et justifier cette absence de votre domicile, au risque de perdre le complément de salaire de l'employeur, voire la suspension de vos indemnités journalières de la sécurité sociale.

Par **mormamoro**, le **24/04/2014** à **11:15**

Bonjour,

Non, non j'étais bien à mon domicile la visite à eu lieu hier à 14h et tout c'est très bien passé. Ce que je constate c'est que la DRH avait dit à mon mari qu'elle allait s'occuper de mon cas et voilà malheureusement même ci elle est en droit de faire ce genre de contrôle elle aurait pu me faire confiance je suis dans l'entreprise depuis 20 ans cela lui aurait fait économiser de l'argent. Je comprends que les accidents de travail ne leurs plaisent pas mais quand même la c'est abusé, maintenant j'ai un autre problème c'est que je lui demande depuis début janvier mon contrat de prévoyance car le dernier contrat que j'ai eu date de 2003. Le contrat a été renégocier début janvier, il me semble que l'entreprise doit fournir un dossier aux ouvriers concernant les conditions de ce fameux contrat donc cela fait 4 fois que je lui réclame elle s'était engagé auprès du délégué syndical à la réunion de CE de début février à le remettre à tout les ouvriers avec le bulletin de salaire au 1er mars. Nous sommes le 24 avril toujours pas de nouvelle de ce contrat, je sais que je peux m'adresser à l'inspecteur du travail mais es ce que je peux en aviser les prud'hommes car à mon tour je voudrais bien m'occupé de son cas. Je n'ai jamais mal agit je n'ai jamais eu d'absence injustifiées elle se permet de me demander quel est mon problème de santé alors que sa ne la regarde pas et maintenant elle continue avec un contrôle et puis quoi après!!!! merci de bien vouloir m'aiguiller. bonne journée.

Par **moisse**, le **28/04/2014** à **18:39**

Bonsoir,

Je rentre de vacances d'où ce léger retard.

J'ignore en quoi consiste le courrier que vous avez reçu à votre grande surprise, si le contrôle s'est bien passé.

Pour ce qui est des conditions de la mutuelle, je suis un peu surpris par vos difficultés, car par expérience personnelle, et mon épouse aussi, je recevais très régulièrement des petits encarts reprenant les conditions de garantie...

Rien ne vous empêche de contacter cette mutuelle et de récupérer les conditions du contrat groupe.

C'est ce que vous dira l'inspecteur du travail, qui n'intervient que rarement dans les conflits individuels.

Par **mormamoro**, le **28/04/2014** à **19:10**

Bonsoir,

J'espère que vous avez passé de bonnes vacances, concernant le courrier il s'agissait d'une contre visite médicale à la demande de mon employeur, fait par l'intermédiaire d'une agence qui envoie un médecin pour contrôler si l'ouvrier est bien malade. Par contre pour la prévoyance c'est peut être incroyable mais la majorité de l'entreprise ne sait pas ce que c'est qu'une prévoyance et ne savent même pas à quoi cela peut servir, j'ai eu l'inspecteur du travail ce matin au téléphone qui m'a bien dit que l'employeur devait donner les conditions du contrat à tout les ouvriers et donc m'a dit de faire intervenir le délégué syndical par un courrier dont il faudra qu'il lui envoie une copie par mail en disant qu'il donne 8 jours pour délivrer les contrats à tout le personnel et il m'a dit également que quand la DRH aura ce courrier elle n'attendra pas 8 jours de peur qu'il intervienne voilà ou j'en suis, merci et bonne reprise de travail ci se n'est pas encore fait.

Par **moisse**, le **29/04/2014** à **08:43**

Bonjour,

Mais en quoi cela vous empêche-t-il de contacter directement la mutuelle ou l'organisme de prévoyance ?

En outre le délégué syndical n'est pas compétent pour exposer cette revendication.

En effet s'agissant d'un règlement déjà existant, c'est le rôle du délégué du personnel que de poser cette question sur le registre adéquat et d'en obtenir réponse écrite.

Par **mormamoro**, le **29/04/2014** à **12:01**

Bonjour,

Oui, oui j'ai bien l'intention de suivre votre conseil et de me renseigner auprès de l'organisme de prévoyance.

Concernant le délégué syndical c'est l'inspecteur du travail qui m'a dit de le faire intervenir donc voilà je l'ai fait. Mais en tout cas, merci pour toute l'aide que vous avez pu m'apporter.

Par **moisse**, le **29/04/2014** à **19:38**

Bonsoir,

[citation] c'est l'inspecteur du travail qui m'a dit de le faire intervenir donc voilà je l'ai fait[/citation]

Il est très rare de dialoguer directement avec un inspecteur du travail.

C'est une possibilité dont seuls peuvent profiter employeurs et élus du personnel, et encore...

Plus vraisemblablement vous avez eu un contact au mieux avec un contrôleur, au pire une secrétaire qui la joue un petit peu.

Car ce n'est pas le rôle du délégué syndical de porter les revendications du personnel relatives à l'application d'accords existants.

C'est même le rôle fondamental attribué aux délégués du personnel qui disposent d'un registre pour poser des questions par écrit avec des réponses écrites après réunion, registre à disposition du personnel.

Par **mormamoro**, le **29/04/2014** à **21:16**

Bonsoir,

Je ne sais pas si il est rare de dialoguer avec l'inspecteur du travail, mais quand je me suis renseignée auprès des prud'hommes pour savoir comment faire, on m'a dit que je pouvais attaquer mon employeur pour ce fait, j'ai dit que je ne souhaitais pas en arriver à l'extrême, donc on m'a dit d'appeler l'inspecteur du travail on m'a donné le N° de téléphone et c'est ce que j'ai fait, maintenant je ne sais pas si c'était vraiment lui mais il a bien joué le rôle et c'est lui qui m'a dit d'agir de la sorte voilà c'est tout ce que je peux dire. Mais en tout cas merci de m'avoir accordé du temps pour me renseigner. Bonne soirée.