



Negociation depart suite accident du travail (braquage)

Par **jeanjacques76**, le **18/06/2009** à **00:04**

Bonjour,

Suite à un accident du travail (j'étais seul au moment du braquage dans la boutique), pendant mon arrêt (j'en suis à la 3^{ème} semaine sur 4 d'arrêt), je souhaite prendre rendez-vous avec mon DRH pour voir quelles solutions il peut me proposer (poste ailleurs, poste au siège...). En effet, il m'est impossible de retravailler dans une boutique par peur et anxiété suite au braquage; la possibilité d'un poste ailleurs dans le groupe m'a été clairement proposé (autre que boutique).

Mon but final est de négocier mon départ, comment procéder? a quoi ai je droit?

A titre de dernière arme, je peux mettre en avant certaines carences de protection des stocks de la boutique car il n'y a aucune sécurité entre l'espace de vente et la réserve; de plus au moment de l'agression, les caméras de surveillance ne fonctionnaient pas. Puis je m'en servir comme défaut de sécurité sur le lieu de travail?

Merci beaucoup d'avance,

Par **jrockfalyn**, le **18/06/2009** à **14:03**

Bonjour,

Rappel premier et fondamental : l'employeur est tenu par une obligation de sécurité (L.4121-1 du code du travail) qui l'oblige à évaluer les risques et à arrêter les mesures de protection propres à supprimer, voire à réduire lesdits risques. Cette obligation a été érigée par la cour de cassation en obligation de résultat (Cass. soc. 28 février 2002). ELle couvre non seulement le champ de la santé et de la sécurité physiques, mais également celui de la santé mentale au travail...

Dans cet exercice d'évaluation des risques, l'employeur devait notamment examiner, identifier et calculer la probabilité de survenue du risque et mettre en place les procédures de sécurité... Le fait que le braquage ait eu lieu en l'absence de moyen de protection et pendant un dysfonctionnement des caméras de surveillance soient en panne, peut caractériser un manquement de l'employeur à cette obligation de sécurité.

Quoiqu'il en soit, à l'issue de votre arrêt accident du travail, vous devrez bénéficier d'une visite médicale de reprise (médecin du travail) au terme de laquelle le médecin du travail appréciera votre aptitude à reprendre votre poste de travail.

S'il estime que vous ne pouvez pas, pour une raison médicale quelconque (stress posttraumatique, choc émotionnel...), reprendre ce travail, l'employeur devra alors obligatoirement rechercher une solution de reclassement, soit en interne, soit dans un autre établissement de l'entreprise soit encore dans une autre entreprise du groupe... Il ne s'agit pas d'une obligation de résultat, mais l'employeur doit effectuer de bonne foi cette recherche de reclassement...

S'agissant d'un problème d'aptitude consécutif à un accident du travail, toute proposition de reclassement (ou le constat d'une impossibilité de reclassement) doit être soumise à une consultation des délégués du personnel...

En cas d'inaptitude, l'impossibilité de reclassement obligera l'employeur à vous licencier dans le mois qui suit l'avis médical définitif... A défaut il doit reprendre le versement du salaire... Je pense que c'est sur ce point qu'il faut axer votre porte de sortie de l'entreprise...

Cordialement

JR