



Abus employeur postes aménagés

Par **bino904**, le **09/11/2009** à **10:44**

Bonjour

Je suis membre du CHSCT de mon entreprise qui abuse de la procédure des postes aménagés consécutifs à un accident du travail.

Après un grave accident du travail et 1 mois de soins, un employé de notre entreprise a été mis en poste aménagé par mon employeur, pour une durée d'environ 3 mois.

Quand on se renseignait sur la nature du poste aménagé (car on le voyait pas dans l'entreprise) on nous répondait qu'il suivait des cours d'informatique à domicile ...

Après renseignement il s'avère que l'agent a reçu 2 jours de cours à domicile sur 3 mois d'arrêt de travail (non de poste aménagé !!!)

Ce subterfuge permet à l'entreprise d'éviter les pénalités de la CPAM liés aux AT.

Moi j'appelle ça une double fraude ...

Fraude auprès de la CPAM

et aussi de payer un employé pour être chez lui à rien faire je pense pas que ce soit légal ...

Que pouvons nous faire pour dénoncer cet abus ??

Auprès de qui ??

Comment ??

Quels sont les textes réglementaires en la matière ??

Merci d'avance pour vos réponses

Par **Julie THOMAS**, le **10/11/2009** à **10:56**

Bonjour,

En votre qualité de membre du CHSCT, vous avez la possibilité de prévenir l'Inspection du Travail du comportement fautif de votre employeur, car votre rôle est de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des employés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail. Vous avez la possibilité de mettre cette question à l'ordre du jour de la prochaine réunion du Comité, afin qu'il existe une trace de ce problème, et de la réponse que l'employeur entend y apporter.

D'autre part, le salarié concerné devrait réagir face à cette situation, qui n'est absolument pas normale.

Vous dites que ce salarié a eu un grave AT.

A-t-il passé les 2 visites de reprises chez le médecin du travail, espacées de 15 jours ? Si oui, quels ont été les avis du médecin du travail ? Apte sous réserve d'un aménagement ?

Dans l'affirmative, le salarié peut exiger de reprendre le travail AU SEIN de l'entreprise, à un poste aménagé digne de ce nom. Il devrait écrire une lettre avec AR à l'employeur dans ce sens, mais je lui recommanderai de prendre préalablement conseil auprès d'un Avocat.

Julie THOMAS
thomasjulie@hotmail.fr

Par **bino904**, le **10/11/2009 à 11:10**

Merci pour votre réponse.

En complément et en réponse à certaine de tes interrogations, l'employé à bien été reçu par la médecine du travail qui a validé le poste aménagé ...

Il serait difficile de faire autrement l'employé est resté chez lui à rien faire, ça ne change rien par rapport à un arrêt de travail.

L'employé n'a pas réagi car il était plus ou moins d'accord vu que ça change rien pour lui ... qu'il soit à la maison en arrêt ou en poste aménagé ca change rien ...

L'employeur met une telle pression sur les accidentés pour qu'ils acceptent un poste aménagé de manière à éviter les pénalités de la CPAM ...

J'ai prévenu l'inspecteur du travail mais je n'ai pas encore eu de réponse.

J'ai aussi essayé de prévenir la CPAM mais on peut joindre personne, j'ai laissé un message pour qu'on me rappelle j'attends toujours ...

Si quelqu'un peut m'aider ...

Par **Julie THOMAS**, le **10/11/2009 à 11:39**

Les démarches que vous avez effectuées sont déjà très adaptées à la situation, et je vous félicite pour votre rôle actif de membre du CHSCT (ce qui n'est pas toujours le cas dans certaines entreprises).

A votre niveau je ne vois pas ce que vous pouvez faire de plus, à part mettre cette question à l'ordre du jour de la prochaine réunion, comme je vous l'ai indiqué.

En revanche concernant le salarié, cette situation ne permet absolument pas de voir s'il peut ou non reprendre un travail au sein de l'entreprise.

Pouvez-vous me préciser dans quelles conditions son accident est survenu, et quel poste occupait-il ?

L'impression que votre témoignage me donne, c'est que l'employeur essaie d'éloigner ce

salarié de l'entreprise...

Julie THOMAS, Avocate
thmasjulie@hotmail.fr

Par **bino904**, le **10/11/2009** à **13:05**

L'accident est survenu sur un chantier durant une opération de déchargement de tuyaux en fonte avec du matériel non conforme (crochet soudé sur un godet de camion benne). Une élingue a lâché vu que le crochet n'avait pas de linguet de sécurité et les tuyaux ont basculé pour taper notre agent et le propulser sur les tuyaux en attente.

Résultat fracture de vertèbres.

Il était agent de réseau d'eau.

Dans cette affaire le seul but de l'employeur c'est de limiter le nombre de jours d'arrêt de travail pour ne pas avoir un taux de gravité important et payer des pénalités à la CPAM.

On peut retourner le problème à l'envers aussi ...

L'employeur a t il le droit de payer un employé chez lui à rien faire ???

Depuis notre agent a repris son activité (il y a peu de temps)

Mais j'ai pas envie de laisser ça la car nous avons eu un autre AT grave en juillet et la personne est toujours en arrêt de travail (initial + prolongation). la médecine du travail a refusé le poste aménagé. Mais la direction commence à s'impatienter et va essayer de faire la même chose ...

eh oui on est à près de 130 jours d'arrêt déjà ...

Par **Julie THOMAS**, le **10/11/2009** à **14:08**

D'après les informations que vous me communiquez, l'accident de chantier survenu lors d'une opération de déchargement engage la responsabilité de votre employeur.

Il est possible d'initier une procédure qui s'appelle "Faute Inexcusable de l'Employeur". Mais pour vous expliquer cette procédure, je dois rentrer dans des détails assez complexes, et j'aurais besoin de beaucoup plus de précisions.

Sur la question "l'employeur a t il le droit de payer un employé chez lui à rien faire ???", la réponse dépend également de plusieurs éléments (la rédaction exacte des avis du médecin du travail, les propositions de reclassement effectuées ou non etc..).

Je vous propose donc de discuter de tous ces points plus en détail par téléphone, si vous êtes d'accord.

Tenez moi au courant, je suis disponible à partir de 16H15.

Julie THOMAS (thomasjulie@hotmail.fr)
01 43 64 71 70 / 06 03 11 39 55