



## Conflit relatif à un aménagement nécessaire (maladie)

Par **NashK**, le **22/01/2016** à **14:10**

Bonjour,

Je ne suis pas salarié mais stagiaire. J'ai une maladie de peau (rosacée), diagnostiquée par un dermatologue qui me suit depuis environ deux ans, et qui nécessite un traitement et l'évitement des facteurs (soleil/UV, cosmétiques, certains aliments...) qui provoquent des réactions pas simples à vivre (brulures, oedemes du visage, éruptions cutanés..).

J'ai ce mois-ci débuté un stage sur un poste polyvalent d'assistante communication. Je ne fais pas de création (pas de graphisme), mais de la rédaction, de la mise en page, des relations presse, etc. J'avais indiqué en entretien ne pas être en mesure de travailler sur les très grands écrans brillants qui ont été achetés pour le service communication (ils provoquent chez moi de fortes réactions cutanés, et des oedemes sur le long terme). J'ai bien indiqué que je n'avais pas de soucis avec les écrans mat, sur lesquels j'ai travaillé durant mes précédents stages et expériences professionnelles. Je ne suis pas entrée dans les détails, n'expliquant pas que j'avais une maladie de peau, simplement que ma peau ne les supportais pas du tout. Il a été convenu qu'un filtre/écran mat anti-UV serait commandé pour mon arrivée. Or à mon arrivée, celui-ci n'avait pas été commandé : on m'a demandé de travailler sur l'écran classique. J'étais très gênée, et naïvement j'ai expliqué à la directrice et à la personne qui m'encadre que je ne pouvais vraiment pas à cause d'une maladie de peau (ne voyant pas comment faire autrement...), et depuis l'atmosphère est invivable pour moi. Les membres de la direction me regardent de travers et ne me disent plus bonjour, on me fait des remarques toutes les heures sur cette histoire d'écran (je constate que toute la boîte a été informé de mon problème de santé...). La personne qui m'encadre est agressive et me dit que je leur fais perdre du temps et de l'argent, que c'est scandaleux ne pas les avoir informé de cette "maladie" en entretien... les premiers jours, celle-ci et la directrice considéraient que je ne savais probablement pas par conséquent utiliser les logiciels que j'avais indiqué maîtriser sur mon CV et durant l'entretien (alors qu'elles n'avaient pas encore eu l'occasion de voir ce que je savais faire dessus... et qu'ils sont compatibles avec tous types d'ordinateurs). On me parle comme à une débile dans mon service, en considérant que je ne sais rien faire et ne comprend rien ; la personne qui m'encadre me coupe régulièrement la parole ou change de sujet brusquement lorsque je parle. La direction dit aux salariés devant moi qu'avoir choisi de travailler dans la communication avec ce problème est absurde, que je ne pourrai jamais travailler (or j'ai fait des stages auparavant, et tout s'était très bien passé). Des salariés sous-entendent qu'il s'agit d'une lubie, me comparant aux gens qui ont peur des ondes et s'exilent hors des grandes agglomérations pour les éviter....

Ils ont finalement bien du commander le filtre nécessaire (ne se gênant pas pour discuter devant moi sur un ton outré du prix soi-disant exorbitant - 60 euros...), et on m'a mis sur un

ordinateur d'un autre service en attendant son arrivée. Mais je ne sais pas si je vais rester, je suis assez mal à cause de cette situation, ai envie de pleurer toute la journée (ce qui se produit généralement le soir en rentrant chez moi) et ai de plus en plus de mal à trouver le sommeil. L'une des missions qui avait été convenue en entretien, celle qui m'intéressait le plus, n'est de surcroît plus d'actualité : on ne veut plus me laisser au contact des partenaires financiers.

Je souhaite savoir quels sont les recours possibles vis à vis de cette situation. Je ne pense pas avoir à indiquer une simple petite maladie en entretien de stage (qui ne se voit pas, car elle se gère tout à fait bien avec un simple aménagement et une hygiène de vie adaptée), encore moins avoir à entendre qu'elle me rend inapte à exercer dans mon secteur ! Que faire en tant que stagiaire, quelles sont mes possibilités ? Est-ce qu'une autorité compétente (médecine du travail ?) pourrait au moins expliquer à la direction leurs droits et leurs devoirs vis à vis d'une telle situation, les miens, et les limites que la loi leur impose ? Est-ce normal que la trentaine de salariés aient été mis au courant de cette situation et de mon problème ?

Par ailleurs, je chercherai du travail dès septembre et ne veux pas risquer de subir à nouveau ce type de situation. Quelles sont mes obligations (dois-je indiquer ma maladie en entretien, ou simplement y évoquer - ce que je faisais jusqu'ici - l'aménagement nécessaire en cas de travail sur écran très brillant ?), celles de l'employeur, les limites à ne pas dépasser pour chacune des deux parties ?

Par **P.M.**, le **22/01/2016** à **15:22**

Bonjour,

Je pense que le mieux serait de demander un entretien à la direction en étant assisté d'un Représentant du Personnel et un rendez-vous au Médecin du Travail en alertant le Comité d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)...

D'autre part, lorsque ce problème est évoqué par les autres salariés avec scepticisme, vous pourriez indiquer que si l'employeur a commandé un filtre c'est qu'il en était informé par vos soins et que cela entraine donc dans vos accords même si c'était oralement parce que vous en avez besoin...

Pour l'avenir, vous pourriez faire établir un certificat par le médecin traitant ou le dermatologue et en parler au Médecin du travail lors de la visite d'embauche...

Par **NashK**, le **22/01/2016** à **16:13**

Bonjour pmtedforum,

Merci pour cette réponse.

J'ai effectivement pris rdv avec mon dermatologue pour en discuter et établir un certificat. Il me reçoit dans une dizaine de jours.

A qui/quoi dois-je m'adresser pour obtenir le nom ou le contact d'un représentant du personnel, et du médecin du travail adéquat ? Je ne trouve pas ces informations sur mon lieu

de travail, et j'ai un peu peur de demander autour de moi étant donné la suspicion des salariés à mon égard (qui sont globalement assez proches de la direction : l'ambiance générale entre salariés et direction est très conviviale, presque amicale). Pour information, il s'agit d'une structure dans le spectacle vivant, statut associatif. Il y a des employés en CDI et également des statuts intermittents.

Quelles sont mes obligations pour les entretiens à venir ? Je lis par ci par là que je ne suis pas tenue d'évoquer ma maladie, simplement de préciser qu'un aménagement peut être nécessaire en fonction du matériel utilisé. Est-ce bien ça ?

Par **P.M.**, le **22/01/2016** à **16:45**

Il devrait y avoir un tableau d'affichage pour les Représentants du Personnel, s'il y en a dans l'entreprise...

Les coordonnées du Médecin du Travail devraient être affichées dans l'entreprise mais vous pourriez demander à l'employeur de vous y convoquer...

Vous n'êtes effectivement pas obligée de fournir tous les détails sur votre état de santé mais apparemment la direction est déjà au courant, l'entretien aurait pour but d'obtenir justement que l'ambiance à votre égard soit rétablie dans un meilleur esprit et que l'employeur agisse dans ce sens pour que l'on vous considère autrement avec une meilleure intégration et moins de suspicion et de commentaires inutiles sachant qu'une stagiaire est là pour apprendre...