Image not found or type unknown

Que faire dans cette situation ?

Par **Celine06**, le **30/10/2017** à **12:07**

Bonjour,

Je suis dans une situation particulière, je vous explique pourquoi. J'ai vu la médecine du travail une deuxième fois car j'ai un eczéma sévère des mains dû à mon travail d'aide à domicile malgré le port de sous-gants en coton + gants.

Mon employeur m'a répondu oralement le jour de la visite, que je devais voir mon médecin traitant car ils ne peuvent pas me proposer de reclassement ou aménagement de poste car selon leur dires : on ne fait que de l'entretien du logement.

Donc mon médecin vu l'avis du médecin du travail et l'état de mes mains m'a arrêté pour le moment. Suite à mon arrêt, j'ai reçue une lettre de mon employeur où il redit que ils ne peuvent pas me reclasser et que je dois me rapprocher de mon médecin traitant.

La médecine du travail veux un avis d'un dermatologue, j'ai rendez-vous le 3 Novembre. Je pense donc prolonger mon arrêt jusqu'au rendez-vous puisque techniquement je ne peux pas reprendre un travail où la médecine du travail à bien mis par écrit : ne peux pas manipuler les produits sans risques pour sa santé.

Il me semble que une visite de reprise sera nécessaire mais est-ce que pour qu'elle ai lieu je ne dois plus être en arrêt maladie ? est-ce que mon employeur peut m'obliger à faire de l'entretien du logement malgré mon incapacité précisé par la médecine du travail ?

Je précise d'ailleurs dans la fiche de poste, on fait pourtant aussi d'autres tâches comme l'aide au repas, les courses et l'accompagnement. J'ai contacté l'inspecteur du travail pour tenter d'avoir une réponse mais je n'ai pas eu de nouvelles. C'est pour cette raison que je viens vers vous.

Merci à vous.

Par **P.M.**, le **30/10/2017** à **15:02**

Bonjour,
Il faudrait savoir si le Médecin du Travail vous a déclarée apte sous réserves ou inapte temporairement ou définitivement...

Autrement, une visite de reprise ne peut être organisée par l'employeur que lorsque vous n'êtes plus en arrêt-maladie mais vous pourriez demander au Médecin du Travail d'organiser une visite de pré-reprise...

Par **Celine06**, le **30/10/2017** à **15:43**

Bonjour : Voici ce que le médecin du travail à écrit très précisément :

La salariée ne peut être exposée aux produits d'entretien sans répercussion médicale.

Soit elle est placée sur un poste sans utilisation des produits,
Soit cela n'est pas possible, dans ce cas elle relève d'un arrêt de travail, à revoir avec avis spécialisé (à savoir un dermatologue pour lancer l'inaptitude définitive).

C'est donc une inaptitude pour la manipulation des produits uniquement, pas pour les autres tâches. Mais l'employeur s'accord à dire que on ne fais que de la manipulation de produits.

Par **P.M.**, le **30/10/2017** à **16:22**

Soit votre eczéma est dû au produits ménagers que vous utilisez pour l'entretien de logement soit pas et dans ce dernier cas, il n'y a pas lieu à rechercher un reclassement mais le Médecin du Travail semble d'avis que ce sont ces produits qui sont en cause...
Il ne devrait déclarer l'inaptitude définitive que suite à une réponse écrite de l'employeur qu'après avis spécialisé d'un dermatologue et étude de poste pour un éventuel reclassement...
Si vous désirez contestez la décision du Médecin du Travail parce que vous estimez qu'un aménagement de poste est possible, il faudrait en saisir le Conseil de Prud'Hommes...
En cas d'inaptitude, si vous estimez que l'employeur après avoir consulté les éventuels Délégués du Personnel, n'a pas accompli tous les efforts de reclassement avant de vous licencier, vous pourriez aussi exercer un recours devant le Conseil de Prud'Hommes...
Dans les deux cas, je vous conseillerais de vous rapprocher d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...

Par **Celine06**, le **30/10/2017** à **19:21**

Merci à vous. Nous n'avons pas de délégués du personnel.

Par **P.M.**, le **30/10/2017** à **20:27**

Il faudrait savoir si l'entreprise a au moins 11 salariés et que les élections professionnelles n'ont pas été organisées par l'employeur...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Celine06**, le **30/10/2017** à **22:34**

Nous sommes plus de 11 salariés et malgré l'appel à des élections, personne n'a souhaité se présenter. Donc pas de candidatures, pas d'élections.

Par **P.M.**, le **30/10/2017** à **22:37**

Dans ce cas un PV de carence a dû être établi et transmis à l'Inspecteur du Travail...

Par **Celine06**, le **31/10/2017** à **08:53**

Oui normalement, nous avons reçu un courrier à ce sujet mais est-ce que l'inspection du travail à bien l'information je ne sais pas.

Par **miyako**, le **31/10/2017** à **16:31**

Bonjour,
Le MDT ,avant de se prononcer ,veut l'avis d'un dermato, et pour l'instant interdit tout contacte avec des produits nettoyants.
On ne parle pas de reclassement ,mai simplement de ne pas avoir de contacte avec des produits d'entretien ménagers.
Donc on est pas encore aux CPH .
Surtout qu'il s'agit sans doute d'une association d'aide à domicile et qu'il me paraît difficile de les contraindre à organiser des élections de DP dans ce genre de structure où les gens ne sont pas"chauds" pour se présenter
Ce qu'il est impératif de savoir : de quels produits s'agit il?? - leur composition chimique??-
Peut être en changeant les produits,par des bio ou une autre marque ,il n'y aura plus d'allergie ?? Le dermato, ou plus un allergologue pourra répondre à cette question ,c'est pourquoi,il faut consulter en urgence et le MDT peut agir pour avoir un rendez rapidement,ou plus simplement le médecin traitant en contactant son collègue.
Si ce sont les produits actuels qui sont incriminés et qu'en les changeant il n'y a plus d'allergie ,il n'y aura plus besoin de reclassement et le problème sera réglé.
L'employeur sera dans l'obligation de fournir les produits en question.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **31/10/2017** à **17:02**

Bonjour,
Personne n'a dit que l'on en était au stade du Conseil de Prud'Hommes puisque ce n'est que

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

si le Médecin du Travail déclare une inaptitude que l'hypothèse de saisir le Conseil de Prud'Hommes a été émise...
Il n'y a pas besoin de contraindre l'employeur pour qu'il remplisse son obligation d'organiser des élections professionnelles lorsque le seuil est atteint et on ne sait qu'après si personne ne veut se présenter...
S'il n'a pas organisé les élections professionnelles le licenciement même consécutif à une inaptitude avec impossibilité de reclassement peut être contesté puisque les Délégués du Personnel n'ont pas pu être consulté...
Prétendre que le Médecin du travail n'a pas fait son travail et que son avis n'est pas éclairé parce qu'il n'a pas plus spécifié de quels produits il s'agit, leur composition chimique parce que c'est impératif me paraît pour le moins osé mais si la consultation du dermatologue ne servait à rien il ne l'aurait pas prévue et nous voici engagé dans une discussion qui n'a aucun sens pour savoir s'il n'aurait pas dû directement envoyer la salariés auprès d'un allergologue, ce que d'ailleurs le dermatologue saurait faire s'il ne l'est pas lui-même...
Décidément, à part de perturber le sujet, je ne vois pas l'intérêt d'une telle intervention de retour d'un autre forum où vous vous êtes fait copieusement rabroué et pratiquement éjecté...

Par **miyako**, le **31/10/2017** à **18:28**

Bonjour,
holà! doucement une fois encore!
C'est vraiment n'importe quoi !
Est ce que j'ai dit un seul instant que le MDT était incompétent et n'avais pas fait son travail.
C'est tout le contraire !!!
J'ai simplement expliqué ce qui se passe réellement ,alors arrêtez ce genre de polémique tout à fait idiote et stupide .
Tous ceux qui savent lire aurons bien compris ,sauf vous !!!
Si il y a une allergie ,il faut bien en connaître la cause ,le dermato entièrement d'accord,mais ce dernier risque bien de renvoyer vers un allergologue ,d'où ma suggestion et mes explications de bon sens.
C'est pas plus bête que cela ,cela évite de perdre du temps .
Il faut rechercher l'origine de l'allergie alors comment on fait selon vous??
Allez y dites le nous vous qui croyez tout connaître.....
On attend .....
Qu'est ce qu'un allergologue,si ce n'est un dermato spécialisé.
Enfin ,je vous signale que je ne suis jamais fait"éjecter" d'aucun forum
et j'ai toujours respecté tout le monde .Prouvez moi le contraire au lieu de dire n'importe quoi.Car là vous dites n'importe quoi.
Allez bonsoir et bonne nuit.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **31/10/2017** à **19:03**

Doucement, mais je ne vous ai pas rabroué comme sur l'autre forum et cependant vous prétendez sur ce forum être toujours victime de mes réponses...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Je n'ai pas prétendu non plus que vous avez dit que le Médecin du travail était incompétent mais ai repris simplement ce que vous aviez indiqué et qu'il était impératif de savoir sans attendre la consultation du dermatologue...
On n'avait pas besoins de vos explications lorsque des professionnels de la santé doivent intervenir et le dermatologue doit savoir ce qu'il doit faire si lui même n'est pas allergologue car il doit avoir au moins autant de bon sens que vous à moins que vous soyez professeur en médecine et vous osez dire que c'est les autres qui prétendent tout connaître...
On commence par faire ce qu'a indiqué le Médecin du Travail pour se conformer à ce qu'il a indiqué à moins que vous prétendiez que ce qu'il a préconisé n'est pas une mesure correcte et avisée, donc, comme l'a fait la salariée on prend rendez-vous avec un dermatologue même si vous essayez de l'en dissuader pour soi-disant gagner du temps...
J'espère que je ne vous est pas trop fait attendre...
Il est encore plus idiot et stupide de prétendre qu'un employeur n'a pas à être contraint d'organiser les élections professionnelles sous prétexte qu'il appartient à tel ou tel secteur d'activité et question polémique, vous vous y connaissez...
Pour respecter tout le monde, comme si vous aviez une audience aussi étendue, il faudrait commencer par vous respecter vous même en ne mentant pas à longueur de forums ce qui vous a valu les commentaires que vous connaissez comme moi sur l'autre forum sinon vous consacreriez tout votre temps à y rester et à intervenir encore...
Je vois que vous vous couchez de bonne heures, n'oubliez pas de prendre vos pilules...

Par **docBEDEL**, le **01/11/2017** à **20:07**

Réponse d'un médecin du travail

Plusieurs points méritent d'être explorés
1-S'agit il d'une maladie professionnelle ?
J'ai compris que cet eczéma était lié aux produits manipulés
Posez la question au dermatologue et au médecin du travail (et au médecin traitant.
Vous auriez intérêt à faire une déclaration de maladie professionnelle auprès de la SS (C'est le même imprimé que celui des accidents du travail)
Cela vous permettrait outre la prise en charge à 100% des frais médicaux, de bénéficier d'une meilleure indemnisation de votre arrêt de travail et en cas de licenciement vos indemnités seraient X 2.

2-Puisque le médecin du travail vous adresse au dermatologue, le service de santé au travail doit prendre en charge les honoraires et frais d'examens complémentaires.

3-Sur l'arrêt de travail et les "visites médicales"
Logiquement votre maladie, ne vous permet plus d'effectuer le travail demandé et un arrêt de travail est nécessaire.
Mais intérêt de déclarer la maladie professionnelle
Cet arrêt ne peut se prolonger indéfiniment et une solution doit être trouvée :
- si le dermatologue/allergologue identifie un seul allergène et que l'on peut réellement l'éviter, cela résoudrait vos problèmes, mais cela me parait illusoire
- le reclassement par l'employeur : Il appartient au médecin du travail lors d'une prochaine "visite" de préciser par écrit sur la "fiche d'aptitude" les taches que vous pouvez effectuer et celles qui sont interdites.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Ceci est un "aménagement de poste" et pas une "inaptitude"
Il doit vous remettre un double de cette fiche
A partir de là, vous ne devez plus effectuer les taches interdites et votre employeur ne peut vous sanctionner pour ce refus.
Par contre, l'employeur (et pas le médecin du travail) peut estimer que ces interdictions sont incompatibles avec votre poste de travail et qu'il n'a pas d'autres postes à vous proposer, aussi entamera t'il une procédure de licenciement.
Vous pourrez contester ce non reclassement auprès des prud'hommes.

Par **miyako**, le **01/11/2017** à **20:35**

bonsoir,
Merci beaucoup docteur de nous apporter cette précision ultra importante à laquelle personne n'avait pensé.
Bien sure ,il faut déclarer l'arrêt de travail comme étant un accident de travail ,puisque c'est dans l'exercice de son travail que Céline a eu cette dermatose due à une allergie à des produits nettoyant toxiques.
Non seulement ,elle sera indemnisé en IJSS comme AT avec tous les frais pris en charge à 100% ,mais en cas d'inaptitude et de licenciement ,les indemnités ne sont pas du tout les mêmes.
J'en profite pour bien préciser que je n'ai jamais dénigré les MDT ,à aucun moment,contrairement aux affirmations de certains esprits chagrins ;au contraire ,vous faites un travail remarquable dans la plus part des cas..
Pour preuve ,il suffit de bien lire ce que j'ai écris plus haut.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **01/11/2017** à **20:53**

Bonjour,
En tout cas il ne s'agit pas du même "imprimé" que celui des accidents du travail qui est rédigé par l'employeur puisque c'est au médecin traitant d'établir un certificat joint à la demande de maladie professionnelle...
Il ne s'agit pas d'évidence d'un accident du travail et ce serait la meilleure manière que la CPAM refuse de le reconnaître...
Nous ne savons pas d'ailleurs si cette demande de maladie professionnelle n'a pas déjà été faite et même acceptée mais à la limite ce n'était pas le sujet et ne conditionne pas la suite immédiate...
Si la demande de maladie professionnelle n'a pas été faite effectivement, il faudrait y procéder...
L'employeur ne peut pas engager une procédure de licenciement tant que le Médecin du Travail n'a pas déclaré l'inaptitude même s'il ne peut pas aménager le poste en cas d'aptitude, il doit en référer au Médecin du Travail...
Il y a confusion entre un non-aménagement de poste dans le cadre d'une aptitude avec restrictions et un non reclassement suite à une inaptitude...
Chacun devrait avoir le courage de ses opinions et ne pas se renier, pour preuve ce qui a été

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

écrit par imprudence et incompétence trouvant de plus une solution illusoire et que la salariée devrait ne pas consulter un dermatologue comme le préconise le Médecin du Travail mais pour gagner du temps passer outre et prendre rendez-vous directement avec un allergologue...

Par **Celine06**, le **02/11/2017** à **01:21**

Bonsoir merci pour vos réponses. Non actuellement je suis en arrêt maladie et pas en arrêt de travail suite à une maladie professionnelle, vu que j'attend l'avis du dermatologue pour entamer cette démarche.
Oui c'est une association d'aide à domicile en prestataire.

Pour les produits, je tiens à préciser une chose. Nous utilisons les produits des bénéficiaires, aucun produit n'est acheté ou fournis par notre employeur mais par les clients. De ce fait je vois mal mon employeur acheter tous les produits bio pour plus de 5 personnes. Et ce n'est pas à moi non plus d'en acheter. Déjà que j'ai dû m'acheter moi même des gants qui résiste justement aux produits chimique car sinon on doit aussi utilisé les gants que les clients ont chez eux et parfois ils n'ont pas de gants ménagers du tout ! Il est possible aussi que je ne supporte plus le port de gants car humidité + chaleur même avec les sous gants en coton, sa favorise aussi l'apparition de l'eczéma et ce métier impose le port de gants. Autre chose, je ne peux pas utiliser de gel hydroalcoolique mais je dois quand même me laver les mains et là encore j'utilise les produits des bénéficiaires qui peuvent eux aussi au passage créer une réaction allergique (et là pas de ports de gants possible). De plus j'ai un terrain atopique depuis la naissance. Depuis que je suis en arrêt mon eczéma à complétement changé, je suis passé d'une dyshidrose sévère avec bulles à un eczéma plus sec, ce qui m'a laissé quand même encore des fissures qui ont saignées.

Par **P.M.**, le **02/11/2017** à **08:06**

Bonjour,
Je pense que le médecin traitant aurait déjà pu vous fournir le certificat pour la demande de maladie professionnelle dans les 15 jours de l'arrêt-maladie initial justifié par l'eczéma...
L'employeur devrait vous fournir les moyens de protection utilisés lors de votre activité professionnelle que ce soit une petite ou une grosse association...
Maintenant les constatations du dermatologue / allergologie seront importants aussi pour que le Médecin du Travail puisse fournir un avis...

Par **Celine06**, le **02/11/2017** à **12:04**

L'employeur devrait mais dans la réalité, il ne nous fournit rien, on doit tout acheter : gants, blouse, chaussures et éventuellement tenue. Même les sous-gants en coton j'ai du les acheter moi et il m'on rembourser après, soit disant que leur fournisseur n'en avais plus en stock,c'était des pharmacies.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Merci pour votre réponse en tous cas.

Par **P.M.**, le **02/11/2017** à **13:07**

C'est aussi l'inconvénient de ne pas avoir de Délégué du Personnel même si certains esprits estiment gaiement que ce n'est pas utile d'organiser les élections et vous pourriez rappeler l'employeur à ses obligations par lettre recommandée avec AR avant de saisir le Conseil de Prud'Hommes...
Vous pourriez aller jusqu'à utiliser votre droit de retrait pour lequel je vous propose ce dossier ...

Par **Celine06**, le **02/11/2017** à **17:43**

L'employeur à déjà refusé une demande de droit de retrait suite à un courrier que j'ai fais pour dénoncer la pression psychologique de la part d'une bénéficiaire. Mon droit de retrait à était refusé alors vous imaginez bien que faire une demande de droit de retrait parce que ils ne fournissent rien pour notre travail, c'est illusoire. De plus le droit de retrait ne s'applique que pour une intervention et pas pour toutes les interventions. Et on ne peux faire que 4 demandes par année.

Par **P.M.**, le **02/11/2017** à **18:41**

Invoquer un droit de retrait dans les conditions que vous évoquez n'est pas probant d'autant plus que l'employeur ne peut pas réellement y remédier puisqu'il n'a pas la possibilité de diriger l'attitude de la bénéficiaire et que je ne pense pas que cela présente un danger imminent..
En revanche ne pas vous fournir des moyens de protections et vous obliger à les acheter même en les remboursant peut être invoqué d'une manière je pense au contraire beaucoup plus probante...
Il ne s'agit pas d'en faire une demande mais d'en faire usage en prévenant l'employeur, s'il ne fournit pas les moyens de protection cela s'applique donc pour toutes interventions si vous les emportez avec vous et il n'y a aucune limite dans leur nombre par année d'ailleurs, il n'y en a pas besoin puisque le droit de retrait perdure tant que la situation de anger persiste comme cela est très bien expliqué dans le dossier que je vous ai proposé...

Par **Celine06**, le **03/11/2017** à **19:18**

Bonsoir juste pour donner des nouvelles, je suis donc aller voir un dermatologue qui a rectifié un point sur ce qu'avais écrit la médecine du travail car la médecine du travail à parlé d'un eczéma atopique hors c'est un eczéma allergique chronique, il l'a confirmé. Donc je vais faire les tests par un allergologue à toutes les substances qu'il y a dans les produits d'entretiens ménagers + gants et autant dire que la liste est longue.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **P.M.**, le **03/11/2017** à **20:35**

Bonjour,
Merci de nous tenir au courant de cette suite logique, étape par étape sans en sauter aucune...

Par **miyako**, le **04/11/2017** à **17:45**

Bonsoir,
C'est tout à fait ce que j'avais suggéré dés le début dermato allergologue .
Il faut maintenant faire reconnaître cela comme Maladie Professionnelle ,car en cas de licenciement inaptitude ,les indemnités ne sont pas les mêmes et les IJSS seraient revues ,et même à titre rétroactif.
Votre employeur doit aussi cesser de faire "l'autruche" à ce sujet .Les aides à domicile ne sont pas des bonnes à tout faire et à tout supporter ,il y a des limites.
Elles sont toutes dévouées et aiment leur métier et heureusement qu'elles sont là.
Des gants spéciaux doivent être fournis et surtout des produits non allergiques prescrits par l'allergololloque pas ceux des bénéficiaires que vous visitez.
Tenez nous au courant et surtout bon courage.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **04/11/2017** à **18:00**

Il avait suggéré de passer l'étape du dermatologue, ce qui ne correspondait pas à ce qu'avait indiqué le Médecin du Travail...
Les propos démagogiques contre l'employeur n'ajoutent rien sur un plan juridique alors qu'avant on ne devait le contraindre à rien même en application du Code du Travail notamment concernant l'organisation des élection professionnelles...
C'est une fois que le Médecin du Travail aura émis son avis définitif qu'il devra le respecter et si les produits sont fournis par les bénéficiaires, il sera difficile d'obtenir qu'ils correspondent aux prescriptions médicales...
Si vous voulez bien nous tenir au courant car il n'y a bien sûr rien d'impératif...

Par **Celine06**, le **05/11/2017** à **14:13**

Bonjour , je le redis les produits sont fournis par les bénéficiaires. Ce sont des produits de tous les grandes marques connues que on trouve on grande surface. Chez un ce sera du Carolin, chez l'autre du Mr Propre, chez un autre du Vigor. Donc chaque gamme de produits de la marques contient des produits chimiques.

Quand aux gants spéciaux vous entendez quoi ? gants qui sont censés résister aux produits

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

chimiques ? c'est ce que je porte déjà, ce que j'ai acheté par moi même, au total j'ai changé + de 5 fois de paires en 1 an et demi. J'ai aussi les sous-gants en coton. J'ai lu un article d'ailleurs qui expliqué que maintenant dans une grande majorité des gants ménagers quelque soit la matière, il y a aussi des traitements qui peuvent causer des allergies et que avec le temps les gants deviennent poreux et que donc des particules de produits arrivent jusqu'aux mains. La seul matière de gants que je n'ai pas testé c'est le nitril.

[s]Sinon pour faire un bref récapitulatif :[/s]

* La médecine du travail à spécifié que pour elle, mon eczéma est dû à la manipulation des produits, elle a marqué eczéma atopique.

* Le dermatologue à spécifié après avoir regardé l'état de mes mains et une discussion sur l'apparition de l'eczéma qui date du premier mois d'embauche, que j'avais un eczéma allergique de contact. Même si oui j'avais un peau atopique c'est à dire sensible, mais mon eczéma est allergique d'où le fait que il m'envoie consulter un allergologue.

* Mon employeur pour le moment ne m'a pas envoyé d'autre courrier donc il reste sur le fait que je relève d'un arrêt de travail et qu'il est impossible de faire un reclassement ou une adaptation du poste de travail car on manipule quotidiennement des produits.
Reprendre le travail sans avoir effectuer les tests d'allergie est donc impossible.

Je vais donc effectivement voir pour faire passer mon cas en maladie professionnelle.

[citation]Des gants spéciaux doivent être fournis et surtout des produits non allergiques prescrits par l'allergololloque pas ceux des bénéficiaires que vous visitez. [/citation]

L'employeur va se protéger en invoquant le fait que les bénéficiaires ont des gants chez eux ou le fait que je porte déjà des gants + sous gants et que comme sur la fiche de poste la seule obligation est le port de gants et bien la sécurité est assurée.

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **14:39**

Bonjour,
Si cela fait un an et demi que cela dure, il est étonnant qu'aucune déclaration de maladie professionnelle n'ait été faite mais il n'est pas certain qu'elle soit reconnue si c'est une allergie à des produits ménagers traditionnels car elle a pu naître en dehors de l'activité professionnelle et c'est indépendant de la décision du Médecin du Travail...
Il ne peut pas encore être question de reclassement tant que vous n'êtes pas déclarée inapte mais d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste...
Il ne faut quand même pas exagérer et l'employeur ne peut pas se couvrir en invoquant que les bénéficiaires doivent tout fournir et d'ailleurs, il faudrait savoir si c'est prévu sur le contrat de prestations, en tout cas, apparemment, la fiche de poste ne l'indique pas et la sécurité n'est pas forcément assurée si les gants ne sont pas adaptés à la salariée et par la suite aux éventuelles indications du Médecin du Travail en cas d'aptitude avec réserves...
D'ailleurs, s'il vous a remboursé des gants spéciaux, c'est qu'il en est bien conscient...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **miyako**, le **05/11/2017** à **15:20**

Bonjour,
chez vous ,êtes vous allergique aux produits ménagers que vous utilisez dans votre vie privée quotidiennement??
Mais votre employeur ne semble pas se préoccuper de sa salariée en essayant de trouver ,ou au moins de réfléchir, à une solution.-çà dure depuis plus d'un an-
Surtout que les personnes comme vous sont super dévouées en apportant beaucoup de chaleur humaine là où elle vont.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **15:30**

Il n'y a des dispositions légales que pour obliger l'employeur à se préoccuper de la sécurité physique et morale des salarié(e)s, à respecter les décisions du Médecin du travail mais pas pour l'obliger à réfléchir une solution, à moins que vous ayez un conseil à donner pour l'y contraindre vous qui ne vouliez pas le faire même lorsqu'il est obligé d'organiser des élections professionnelles...

Par **Celine06**, le **05/11/2017** à **17:13**

[citation][/citation][citation]fait un an et demi que cela dure, il est étonnant qu'aucune déclaration de maladie professionnelle n'ait été faite mais il n'est pas certain qu'elle soit reconnue si c'est une allergie à des produits ménagers traditionnels car elle a pu naître en dehors de l'activité professionnelle et c'est indépendant de la décision du Médecin du Travail... [/citation]

[citation] il n'est pas certain qu'elle soit reconnue si c'est une allergie à des produits ménagers traditionnels[/citation]
Vous seriez pourtant surpris de toutes les substances chimiques que on trouve dans les produits ménagers des grands surface puisque il se trouve que plus de la moitiés de ces substances sont justement dans la Batterie européenne des tests épicutanées reconnu pour les eczémas d'origine professionnel.

Mon eczéma date en effet de ma prise de poste en mai 2016.Avant je n'avais pas du tout de traces d'eczéma sur aucunes des deux mains, je faisais un autre travail, j'étais animatrice en maison de retraite.En juin 2016, j'ai eu ma première visite chez la médecine du travail qui à constaté mon eczéma puisque c'est là qu'elle a dit apte mais que il me fallait des sous-gants en coton. Je n'ai pas eu d'autre visite après, donc tant que je ne me suis pas plaint malgré le fait que la responsable du bureau voyais bien que mon eczéma n'était pas parti malgré les sous-gants , personne n'a réagit. Ceci explique donc je n'ai pas était arrêté pour maladie professionnelle.
Mon eczéma à empiré malgré les sous-gants + gants en coton, c'est un fait que j'ai fais

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

constaté par la médecine du travail et le dermatologue.

Durant de petits congés où je suis partie en Espagne, 3 jours,j'étais dans un hôtel et la lessive qui était utilisé m'a provoqué une nouvelle crise d'eczéma, car ce n'était pas mes draps et ce n'est pas moi qui lavé mon linge à ce moment là. Après sa c'est calmé vaguement et dès que j'ai repris le boulot, çà à empiré pourtant là j'étais plus en contact avec les draps de l'hôtel.

La seule période où mon eczéma c'est calmé réellement, c'était en août 2017 durant mes congés, deux semaines environs. A la reprise, le cercle infernal à continué malgré mon application quotidienne de corticoïdes.

De plus sur un site médical il est bien précisé :
[citation]**Dans la dermatite atopique, l'atteinte des mains n'est pas au premier plan par rapport à l'atteinte d'autres régions du corps.** Néanmoins, la peau des mains des personnes atopiques est souvent sèche et fendillée et cela les expose à la pénétration de substances potentiellement allergisantes, donc au développement d'un eczéma allergique de contact.[/citation]

Non elle n'a pas pu naître en dehors de mon activité professionnelle car je fais très attention à ce que contient les produits que j'utilise chez moi, que ce soit les produits pour le corps, pour la vaisselle et pour la lessive. D'ailleurs mon eczéma est localisé exclusivement sur les mains et ce durant 1 an et demi.
Je n'ai pas d'allergies alimentaires et les autres plaques d'eczéma que j'ai pu avoir au niveau du pli du coude on disparu en 2 semaines.

[citation]chez vous ,êtes vous allergique aux produits ménagers que vous utilisez dans votre vie privée quotidiennement?? [/citation]

Je n'utilise pas du tout les mêmes produits que chez les bénéficiaires. Pour la lessive c'est savon de Marseille en pastille, pour le liquide vaisselle un produit bio qui ne contient aucun allergène même pas du
Méthylisothiazolinone et pour le sol du savon noir.

On est donc loin de ce que utilise les bénéficiaires, la preuve depuis que je suis en arrêt mes mains guérissent parce que je sais que j'ai un terrain allergique.

[citation]Il ne peut pas encore être question de reclassement tant que vous n'êtes pas déclarée inapte mais d'aménagement, d'adaptation ou de transformation de poste...
[/citation]
L'employeur à pourtant bien spécifié sur son courrier : L'utilisation de produits d'entretien étant quotidienne, nous ne pouvons pas vous placer sur un autre poste, ce qui signifie clairement pas de transformation de poste, nul part il n'est parlé d'adaptation non plus. J'ai tenté de discuter éventuellement de la garde d'enfant au téléphone, on m'a dit non.

[citation]Il ne faut quand même pas exagérer et l'employeur ne peut pas se couvrir en invoquant que les bénéficiaires doivent tout fournir et d'ailleurs, il faudrait savoir si c'est prévu sur le contrat de prestations, en tout cas, apparemment, la fiche de poste ne l'indique pas et

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

la sécurité n'est pas forcément assurée si les gants ne sont pas adaptés à la salariée et par la suite aux éventuelles indications du Médecin du Travail en cas d'aptitude avec réserves... D'ailleurs, s'il vous a remboursé des gants spéciaux, c'est qu'il en est bien conscient...[/citation]

C'était pour répondre à Miyako et ce n'était pas une exagération de ma part sauf si vous faisiez référence à autre chose. Comment mon employeur pourrait savoir si les gants sont adaptés à ma condition ou pas ? Même moi au final je ne le sais pas même si j'ai testé différentes matières. Je parle bien des gants que je met par dessus les sous-gants en coton. Aucuns test allergique n'a était fait par le passé sur ce point, je suis peut-être allergique au caoutchouc ou aux produits qu'ils utilisent durant la fabrication des gants. Donc de ce fait c'est logique que mon employeur parte du principe que la protection avec des gants est là si les bénéficiaires ont des gants chez eux.

[citation]Il n'y a des dispositions légales que pour obliger l'employeur à se préoccuper de la sécurité physique et morale des salarié(e), à respecter les décisions du Médecin du travail mais pas pour l'obliger à réfléchir une solution, à moins que vous ayez un conseil à donner pour l'y contraindre vous qui ne vouliez pas le faire même lorsqu'il est obligé d'organiser des élections professionnelles...
[/citation]

Je n'ai jamais parlé d'obliger mon employeur à fournir une solution même si oui on est d'accord sur le principe que il y a des dispositions légales lié à la sécurité que mon employeur doit respecter. D'ailleurs il ne respecte pas certains points de notre convention collective comme les pauses repas et les pauses après 6h de travail vu que il n'y en a tout simplement pas. Mais sa c'est une autre histoire.

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **17:39**

La maladie professionnelle peur être reconnue en dehors d'un arrêt-maladie mais si c'est une allergie générale à certaines substances habituellement utilisées, on ne peut pas la lier à l'activité professionnelle ...
La responsable du bureau ne faisant pas partie du corps médical ne pouvait pas diagnostiquer ce qui vous arrivait, tout au plus l'employeur pouvait vous convoquer à une nouvelle visite auprès du Médecin du Travail, mais vous pouviez en faire la demande aussi...
C'est là où l'employeur ne fait peut-être pas tout les efforts pour trouver une solution et pas seulement y réfléchir mais pour l'instant l'avis du Médecin du Travail est en suspens...
Je n'ai pas parlé d'exagération de votre part mais de celle de l'employeur s'il adoptait la position que vous lui prêtiez et il aurait une obligation de résoudre le problème à moins que vous lui trouviez des excuses car s'il ne sait pas ce qu'ilk doit vous fournir comme protection, il devrait s'adresser au Médecin du Travail...
Les derniers propos que vous avez relevés étaient en réponse au message juste au-dessus et pas à vous...
Si vous modifiez en permanence votre message, je ne peux pas y répondre correctement et revenir dessus...
En tout cas, il conviendrait d'attendre maintenant ce qu'indiquera l'allergologue vers lequel vous a envoyé le dermatologue comme je l'avais indiqué puis la décision du Médecin du Travail...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Par **Celine06**, le **05/11/2017** à **18:05**

[citation]La maladie professionnelle peur être reconnue en dehors d'un arrêt-maladie... [/citation]
Je ne savais pas cette information avant, merci à vous.

[citation]La responsable du bureau ne faisant pas partie du corps médical ne pouvait pas diagnostiquer ce qui vous arrivait, tout au plus l'employeur pouvait vous convoquer à une nouvelle visite auprès du Médecin du Travail, mais vous pouviez en faire la demande aussi... [/citation]
Oui effectivement elle ne pouvait pas savoir. J'aurais pu effectivement en faire la demande mais à ce moment là j'arrivais encore à me dire je peux tenir mais actuellement non.

[citation]C'est là où l'employeur ne fait peut-être pas tout les efforts pour trouver une solution et pas seulement y réfléchir mais pour l'instant l'avis du Médecin du Travail est en suspens... [/citation]
Oui effectivement ce sur point vous avez raison.

[citation]Je n'ai pas parlé d'exagération de votre part mais de celle de l'employeur s'il adoptait la position que vous lui prêtiez et il aurait une obligation de résoudre le problème à moins que vous lui trouviez des excuses car s'il ne sait pas ce qu'il doit vous fournir comme protection, il devrait s'adresser au Médecin du Travail... [/citation]
Oui j'avais mal compris d'où le fais que j'ai tenté de comprendre. Je ne lui trouve pas d'excuse loin de là, j'anticipe juste une réaction possible de leur part.

[citation]Les derniers propos que vous avez relevés étaient en réponse au message juste au-dessus et pas à vous... [/citation]
D'accord, je n'avais pas compris à qui vous répondiez exactement.

[citation] Si vous modifiez en permanence votre message, je ne peux pas y répondre correctement et revenir dessus...[/citation]

Je n'avais tout simplement pas terminé d'écrire au moment où vous y répondiez, je m'en excuse.

Dans tous les cas je viens de trouver un site où une coiffeuse malgré des sous-gants en coton + des gants en vinyl à quand même déclaré un eczéma allergique aux produits de coloration et aux shampoings, donc sa prouve bien que malgré les sous-gants en coton certaines substances arrivent à passer, je suis pas folle....

Par **P.M.**, le **05/11/2017** à **18:14**

En tout cas, personnellement, loin de moi de penser que vous n'ayez pas tous vos esprits...

Par **Celine06**, le **02/01/2018** à **14:15**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Bonjour, viens donc donner des nouvelles. J'ai donc fait des tests épicutanés et je suis bien allergique au caoutchouc donc aux gants que j'avais même avec les sous-gants en coton. Je suis également allergique à des colorants de matières textiles. J'ai possiblement d'autres allergies mais l'allergologue ayant oublié de m'envoyer la totalité des résultats par e-mail, je n'en sais pas plus. Je vais dans tous les cas reprendre rendez-vous avec la médecine du travail. Cordialement et merci à vous.

Par **P.M.**, le **02/01/2018** à **16:00**

Bonjour,
Merci de continuer à nous tenir informer...
Il semble que ce ne soit même pas les produits d'entretien qui soient en cause mais ceux destinés à vous protéger...

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés