



Faire reconnaître une maladie professionnelle

Par **philippine**, le **28/04/2013** à **23:28**

Bonsoir,

Après avoir vécu des évènements particulièrement douloureux dans un contexte d'une procédure de reclassement pour inaptitude à mon poste de nuit (maladie invalidante en lien avec les risques professionnels du travail de nuit avec une Reconnaissance de Travailleur Handicapé), totalement déloyale de la part de mon directeur et dans le but escompté de me pousser à la démission, l'inspecteur du travail a décidé d'un second avis d'inaptitude, mais cette fois-ci à tous postes, évoquant dans son procès verbal l'attitude du directeur.

Après l'absence de reclassement ou de licenciement pour la seconde fois, j'ai fait une prise d'acte qui sera jugée prochainement.

La dépression réactionnelle consécutive aux faits de harcèlement moral infligés par le directeur s'est transformée en une dépression chronique, sachant cependant qu'auparavant la maladie invalidante dont je souffre avait entraîné quelques signes dépressifs liés à l'acceptation de la maladie et du handicap, du deuil d'une vie "normale".

Parallèlement à la procédure de reclassement, mon supérieur a réussi également à transformer mes données CPAM (dates d'arrêt-maladie erronées grâce à l'envoi d'une fausse attestation de salaire pour un prétendu mi-temps thérapeutique dans les faits débuté 3 mois plus tard, puisque concrètement je n'étais plus en arrêt-maladie et que j'étais en attente de reclassement. La CPAM, qui a découvert les faits et m'en a officiellement informé, a depuis décidé de couvrir l'employeur et le médecin-conseil. Et malgré des preuves accablantes, la suspension des IJ n'a toujours pas été annulée (concrètement 5 mois d'arrêts-maladie non-indemnisés).

Outre le fait de modifier les dates d'arrêt-maladie et d'imposer ainsi une suspension des IJ (le but étant de rendre caduque le mi-temps thérapeutique au bout de ...15 j d'existence), mon employeur a également perçues des IJ non dues (qui officiellement ont été repris par la CPAM après que j'ai contesté les faits), grâce à une demande de subrogation effectuée, bien sûr sans mon consentement. Je n'accepte pas que mon directeur ait utilisé mon nom et numéro d'assuré social à des fins frauduleuses ainsi que les faits de harcèlement.

Comment concrètement faire reconnaître la dépression comme maladie à caractère professionnel consécutive des agissements de l'employeur, sans que mon dossier ne soit systématiquement rejeté par la CPAM, avec qui je suis encore en conflit puisqu'elle a décidé de nier les agissements de l'employeur et du médecin-conseil qui l'a aidé, malgré des preuves plus que concrètes.

Par **P.M.**, le **28/04/2013** à **23:49**

Bonjour,

Je ne vois pas trop comment le médecin conseil peut s'immiscer dans des problèmes administratifs mais de toute façon la demande de maladie professionnelle doit être faite auprès de la CPAM et je vous conseillerais d'en parler avec votre médecin traitant...

Par ailleurs, l'employeur est en droit de demander directement une subrogation des indemnités journalières de la Sécurité Sociale s'il doit verser un complément du salaire...

Par **philippine**, le **29/04/2013** à **11:05**

Bonjour,

A ce jour, nous ne sommes plus dans les suppositions concernant une possible aide du médecin-conseil apportée à l'employeur dans ses agissements, mais bien dans la certitude puisque les faits parlent d'eux-même, avec preuves à l'appui. Reste que l'organisme est dans le déni, même si ce sont les techniciens qui ont pourtant officialisé la découverte de la fausse attestation de salaire produite par l'employeur. Sachant que la décision du médecin-conseil de suspendre des IJ (qui n'existaient pas puisque pas d'arrêt-maladie) est antérieure de quelques jours à la dite attestation de salaire, qui a changé les dates d'arrêt-maladie, on comprend très vite que l'employeur s'est fait aidé par le médecin-conseil, ce que les techniciens de l'organisme ignoraient au départ...., le but étant de mettre un terme définitif à la procédure de reclassement.

Concernant la demande de subrogation, effectivement l'employeur peut demander cette subrogation. Sauf que dans mon cas, la subrogation n'a été demandée par l'employeur que pour la période de mi-temps thérapeutique évoquée dans l'attestation de salaire que j'évoque. Ni durant l'arrêt-maladie réel précédent cette période. Ni durant le mi-temps thérapeutique réel suivant cette période. C'est d'ailleurs ça, qui a permis de découvrir l'embrouille car cela a eu pour conséquence la double indemnisation de mes arrêts-maladie suivants et réels (une fois non subrogé, puis une fois encore mais cette fois-ci subrogé; ce qui a amené les techniciens à faire des recherches.

De toute façon, la demande de subrogation ne se justifiait pas puisque je rappelle qu'il n'y a eu ni arrêt-maladie, ni mi-temps thérapeutique d'effectué par le salarié (c'est-à-dire moi) durant la période mentionnée par l'employeur sur l'attestation de salaire. Depuis quand les employeurs perçoivent-ils des IJ pour des arrêts-maladies ou mi-temps thérapeutiques qui n'existent pas ?

Quant au médecin généraliste (ainsi que les spécialistes), ils continuent de prescrire des arrêts-maladie car ils estiment que ma reprise est préjudiciable à mon état de santé. Donc pas d'indemnités journalières pour moi pendant de longs mois. mais ils se mettent également en difficulté vis à vis du médecin-conseil.

Enfin le médecin du travail, lui, a décidé de satisfaire les exigences de l'employeur. Il réfute l'existence du harcèlement moral, m'a contraint de reprendre en me demandant de me faire violence et a transformé une visite facultative que j'ai moi-même initié sans prévenir l'entreprise en ...une visite de reprise! D'où l'enquête de l'inspection du travail et sa décision

d'un avis d'inaptitude à tous postes, suite au procès-verbal où il cible les manquements de la direction à mon égard.

2 jours avant la notification de l'avis d'inaptitude, je recevais également les conclusions de l'expert mandaté par la CPAM qui lui certifie que je suis apte à travailler, que je n'ai pas de maladie invalidante (elle n'est absolument pas mentionné dans son rapport , alors qu'à ce jour on n'en guérit pas, que je ne suis pas dépressive et que mes rapports avec mon supérieur se limitent à de simples querelles. Expertise, je rappelle, construite non pas sur des données exactes mais fausses grâce à la fausse attestation de salaire).

On est tellement dans les incohérences qu'on est obligé de rire du manque de bonne foi de la CPAM qui tente de protéger les agissements du médecin-conseil qui s'est laissé entraîné dans cette dérive et surtout de l'employeur.

Donc, les faits, on les connaît. Ce qu'on recherche maintenant, c'est de déposer un dossier de demande de reconnaissance de maladie professionnelle, car je suis totalement détruite par l'attitude de mon supérieur, sans qu'il soit intercepté avant même d'avoir la moindre chance d'être étudié.

Merci de votre aide et de vos conseils.

Philippine

Par **P.M.**, le **29/04/2013** à **11:40**

Bonjour,

Le médecin-conseil prend une décision qui n'a pas à intervenir sur les efforts de reclassement de l'employeur qui sont dans le cadre de la décision du Médecin du Travail...

Si l'employeur a perçu des indemnités journalières pendant les effets d'une subrogation, c'est donc bien que des indemnités journalières ont été versées...

Mais de toute façon, je n'ai pas le dossier et l'intention de me substituer aux Juridictions si des recours sont possibles...

En tout cas ce n'est pas réellement au médecin traitant de décider de votre inaptitude mais encore une fois au Médecin du Travail dont la décision peut-être effectivement contestée par recours à l'Inspecteur du Travail...

Les décisions de la CPAM peuvent être contestée devant la Commission de Recours Amiable puis auprès du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale mais encore une fois, à aucun stade, elle ne portent sur l'aptitude, ce qui est du ressort du Médecin du Travail avec les moyens de recours déjà évoqués...

Mais votre version non contradictoire est respectable et on ne peut pas douter de votre bonne foi a priori...

Pour la reconnaissance de maladie professionnelle vous avez déjà eu la réponse de la démarche à accomplir...

Par **philippine**, le **29/04/2013** à **23:18**

Bonsoir,

Concrètement, cela tend à faire penser que s'il n'existe pas d'autre chemin que d'adresser à la CPAM une demande de reconnaissance de maladie professionnelle ou à caractère professionnel pour la dépression réactionnelle engendrée par les faits de harcèlement moral, c'est foutu d'avance, pour moi ainsi que pour tous les autres salariés ayant été confrontés à la violence psychologique de leur employeur. Le harcèlement au travail a de beaux jours devant lui, avec cette unique possibilité offerte aux salariés vivant une situation similaire...

.Je me permets de rappeler que dans ma situation, les faits sont intervenus durant une procédure de reclassement d'un salarié inapte à son travail initial et qui est également reconnu travailleur handicapé, du fait de la pathologie qu'il a développée. Tenter de pousser un salarié avec une RQTH et en situation d'inaptitude au poste initial, à la démission, en le harcelant, ce n'est pas correct et ça porte même un nom.

Aussi, si je vous remercie de m'avoir répondu, j'invite néanmoins les autres personnes qui auraient une autre perception de la problématique et un conseil afin de me permettre d'obtenir gain de cause, concernant ma demande de reconnaissance de maladie professionnelle, à savoir une dépression réactionnelle survenue suite à des faits de harcèlement moral, à intervenir sur ce forum.

Je remercie tout le monde d'avance.

Cordialement.

Philippine

Par **P.M.**, le **29/04/2013** à **23:44**

Si vous pensez sérieusement que jamais la maladie professionnelle n'est reconnue pour des faits de harcèlement au travail la réalité des choses vous contredit évidemment...
Il ne s'agit pas de perception de la problématique mais d'informer sur les démarches à accomplir mais bien sûr si d'autres peuvent vous indiquer s'il y a une autre procédure...