



## Medecin du travail déclare INAPTE AU POSTE DE TRAVAIL

Par **esmeralda10000**, le **26/05/2009** à **16:56**

Bonjour,

Je suis secrétaire hôtesse d'accueil dans un centre d'animation socioculturel depuis le 17/11/1997. J'ai subi 3 incidents qui sont considérés comme ACCIDENTS DU TRAVAIL. Je suis seule à travailler à l'accueil, personne ne peut m'aider en cas de situation grave. Ma direction se situe au 4ème étages et moi au RDC. Un individu a tenter de m'embrasser et de me toucher (tentative de viol). J'ai déposé une main courante à la police (la police ne voulait pas que je dépose plainte ils m'ont vraiment forcé à déposer une main courante!!). Le document je l'ai remis à ma direction. Depuis cet incident psychologique, je faisais des cauchemars, je n'étais plus rassurée à mon poste, j'avais tout le temps peur d'être seule et de subir encore cet incident! Ensuite quelques semaines après, j'ai eu la visite d'un toxico-voleur (je dis toxico car il avait un drôle de regard comme s'il était drogué), il est rentré à l'accueil pour demander à se connecter au wifi. Je lui indique l'étage. Il monte et redescend avec un poste hifi dans la main. Je l'arrête et le questionne et lui fait comprendre qu'il doit rendre le poste. Je prends mon courage à 2 mains je lui reprend le poste de la main et là il me regarde bizarrement dans les yeux, il met sa main dans sa poche et là j'ai peur d'avoir faire une erreur, car j'ai peur qu'il me sorte une arme blanche ou une arme quelconque. Il ne fit rien, il me sourit et parti. Ma direction est allé voir la police le jour même pour porter plainte contre cet individu X. L'incident le plus choquant, un mercredi vers 11h30, j'ai eu la visite d'une bande de 30 jeunes de cité qui sont entré dans le hall et ils ont commencé à taper tout le monde présent dans le hall. Ils sont entré dans mon accueil, ma chaise a volé et moi j'ai failli avoir des coups. J'ai assisté à une scène d'une extrême violence. 2 jeunes ont eu des contusions à la tête et moi j'ai eu une dépression post-traumatique. Je suis suivi par une psychologue et c'est le médecin du travail qui m'a arrêté une semaine après l'incident. Mon employeur ne m'a pas déclarée accidenté du travail. Il me dit que ce n'est pas le médecin du travail qui m'a arrêté. Or ce n'est pas vrai. Le médecin du travail me déclare inapte à mon poste ainsi que ma psychologue. Je voudrais savoir ce que je peux faire à l'encontre de mon employeur? Dernière chose j'ai eu une infection du rein à cause de mon poste de travail car pas de toilette et impossible de faire pipi chaque jour, je me retiens tout le temps

Par **ardendu56**, le **26/05/2009** à **18:51**

esmeralda10000, bonjour

Vous devez contacter les Prud'hommes :

## Adresse

hall A immeuble europeen  
1 promenade Jean Rostand  
93005 BOBIGNY CEDEX

<http://www.prudhommes.gouv.fr/Qui-peut-saisir-les-Prud-hommes.html>

## ET

L'inspection du travail :

L'adresse de l'inspection du travail compétente et le nom de l'inspecteur doivent être affichés dans l'entreprise. L'inspecteur du travail peut être sollicité sur des questions dont la réponse nécessite une connaissance de l'entreprise concernée. Pour une information à caractère général, d'autres services sont disponibles : Travail Info Service 0 821 347 347 /0,12 €/mn, [www.travail-solidarite.gouv.fr](http://www.travail-solidarite.gouv.fr) ...

Quelles sont les missions de l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail :

- contrôle l'application du droit du travail (code du travail, conventions et accords collectifs) dans tous ses aspects : hygiène et sécurité, fonctionnement des institutions représentatives du personnel (comité d'entreprise, délégués du personnel,...), durée du travail, contrat de travail, travail clandestin...
- conseille et informe les employeurs, les salariés et les représentants du personnel sur leurs droits et obligations,
- facilite la conciliation amiable entre les parties, notamment lors des conflits collectifs,

L'inspecteur du travail n'est pas habilité à régler les litiges relatifs au contrat de travail : seul le conseil de prud'hommes est compétent dans ce domaine. Tel est le cas même s'il a servi de conciliateur ou d'arbitre à la demande de l'employeur et du salarié dès lors que le différend persiste.

L'inspecteur du travail possède également un pouvoir de décision : l'employeur doit, dans certaines situations prévues par le code du travail, obtenir son autorisation avant d'agir. Tel est le cas, par exemple, en ce qui concerne :

- le licenciement des représentants du personnel (délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, délégué syndical...), des conseillers prud'hommes, des médecins du travail,...
- certains dispositifs relatifs à la durée du travail, par exemple la mise en place d'horaires individualisés en l'absence de représentants du personnel,
- le travail des jeunes (dérogations à certaines interdictions),
- le règlement intérieur.

Les décisions de l'inspecteur du travail peuvent faire l'objet d'un recours administratif (recours gracieux - devant l'inspecteur lui-même - ou recours hiérarchique - généralement auprès du ministre chargé du travail) ou d'un recours contentieux (auprès du tribunal administratif).

Quels sont les moyens d'action de l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail dispose d'un pouvoir d'investigation qui l'autorise à :

- pénétrer dans l'entreprise et à la visiter, sans avertissement préalable,
- mener une enquête, notamment en interrogeant les salariés, en demandant communication de documents,
- demander, dans le cadre de la lutte contre le travail dissimulé, aux personnes occupées dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ainsi qu'à toute personne dont ils sont amenés à recueillir les déclarations dans l'exercice de leur mission, de justifier de leur identité et de leur adresse,

- faire appel à des organismes agréés pour vérifier l'état des locaux et des matériels,
- prélever des produits, des matières,...

Les constats de l'inspecteur du travail peuvent donner lieu à :

- des observations rappelant les règles en vigueur,
- des mises en demeure de se conformer à la réglementation,
- des procès-verbaux pour les infractions pénales,
- la saisine du juge des référés pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse ou - dans le secteur de la vente au détail ou et de la prestation de services au consommateur - la cessation du travail dominical,
- une décision de retrait d'une clause illicite dans le règlement intérieur de l'entreprise,...

Les observations et mises en demeure notifiées par l'inspection du travail et relatives à des questions d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques doivent être conservées par l'employeur pendant 5 ans. L'inspecteur du travail peut en prendre connaissance à l'occasion de ses visites. Elles doivent de plus être communiquées par l'employeur aux membres des CHS-CT, aux délégués du personnel, au médecin du travail et, le cas échéant, aux représentants des organismes professionnels spécialisés (notamment l'OPPBT, Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics).

Quels sont les droits et obligations de l'inspecteur du travail ?

L'inspecteur du travail bénéficie du droit à :

- l'indépendance d'appréciation dans l'exercice de ses fonctions de contrôle et des suites qui leur sont données, tant par rapport à sa hiérarchie qu'aux autorités judiciaires ou préfectorales,
- la protection contre les outrages, les violences et tout obstacle à l'accomplissement de ses fonctions. Toute atteinte de ce type est pénalement sanctionnée.

Il est tenu à diverses obligations :

- intégrité et impartialité (les informations doivent être fournies dans les mêmes termes, quel que soit l'interlocuteur, employeur ou salarié),
- discrétion tant à l'égard de l'employeur que des salariés et des représentants du personnel (interdiction notamment de révéler l'origine des plaintes),
- respect du secret professionnel (interdiction de révéler des secrets de fabrication,...),
- motivation claire, précise et suffisante des décisions rendues.

Bon courage à vous.

Par **esmeralda10000**, le **26/05/2009** à **19:12**

Bonsoir,

Merci pour vos réponses rapides et précises! Je voulais vous préciser que je suis salariée du secteur privé. Mon employeur est une association à but non lucratif. On travaille avec la Mairie de Paris et l'éducation Nationale. Le médecin du travail m'a demandé de prendre RDV avec mon employeur pour lui demander une mutation. Je vais voir ce qu'il va me proposer. Je voudrais vous demander si j'ai le droit de refuser un poste si celui-ci est aussi risqué que mon poste initial? Il y aurait un poste vacant mais j'ai eu des retours assez négatifs car squat de jeunes dans les lieux+animateur agressé par un usager extérieur. Je voudrais savoir ce que

je peux faire juridiquement si mon employeur décide de me mettre des bâtons dans les roues? Un détail j'ai demandé par lettre avec AR à ma DRH pourquoi je n'étais pas déclarée accidentée du travail. J'ai reçu une réponse que je considère comme "non recevable" pour ma part, voici ce qui est noté dans le courrier:

"nous faisons suite à votre courrier du 29/04 par lequel vous évoquez un accident du travail. Il nous semble important de préciser que: - contrairement à ce que vous écrivez, ce n'est pas le médecin du travail qui a émis un arrêt de travail,  
- nous n'avons pas déclaré d'accident de travail pour les faits intervenus le 18/03 dernier. En effet, d'une part ni vous ni votre responsable n'avaient indiqué que vous avez été victime d'une agression ni demandé à déclarer un accident de travail, mais relaté que vous avez été témoin de cet incident (que nous ne minimisons pas pour autant); d'autre part le 1er arrêt de travail que vous nous avez envoyé fait état d'un "arrêt de travail" (et non pas "arrêt de travail accident de travail").

Je précise que c'est en ayant vu le médecin du travail une semaine après l'incident des 30 jeunes de cité que j'ai été arrêtée pour INAPTE TEMPORAIRE par le médecin du travail. Ensuite j'ai été reçue par une psychologue qui m'a précisé que ces incidents psychologique étaient tous considérés comme ACCIDENTS DU TRAVAIL. Les incidents ont tous eu lieu à mon poste de travail donc logiquement c'est bien des ACCIDENTS? Je suis en arrêt depuis maintenant 2 mois pour dépression post-traumatique, et je n'ai pas eu de RDV avec le médecin conseil de la CPAM. Le secrétariat du médecin du travail m'a demandé d'écrire à ma DRH et de lui demander si le nécessaire avait été fait et si ce n'était pas le cas lui demander de me déclarer au plus vite comme ACCIDENTÉE DU TRAVAIL. Or quand je lis la lettre que j'ai reçue de mon employeur il considère que ce n'est pas un ACCIDENT DU TRAVAIL!! Que faire? Comment je peut être témoin de cette bagarre alors que j'étais dedans, que j'ai vu ma chaise volée par les jeunes, que j'ai assistée à la violence gratuite, que j'ai subi des grossièretés verbales de ces jeunes. Une personne qui travaille dans notre établissement à voulu séparer les jeunes (âgés de 12 ans) contre ceux qui les battaient âgés eux de 15 ans, elle a eu des coups, les cheveux tirés, et elle a portait plainte de cet accident. J'ai son témoignage. Le médecin du travail a noté que j'étais INAPTE à mon poste. Elle m'a demandé de prendre RDV avec mon employeur pour une mutation sinon si ce n'est pas possible elle m'a dit que je serais licenciée! J'ai tous les éléments en ma possession: lettre de ma psychologue + lettre du médecin du travail + lettre de mon médecin traitant. N'oublions pas que j'ai failli perdre un rein car je me retenais tout le temps car impossible de laisser l'accueil vide, personne pour me remplacer!! J'espère pouvoir remporter cette bataille que j'ai malheureusement subi par mon employeur.

Merci infiniment pour vos conseils.

Par **ardendu56**, le **26/05/2009** à **19:32**

esmeralda10000, re

Vous pouvez prendre contact avec les 2 organismes pré-cités mais aussi avec un avocat de la maison de justice et de droit (conseils gratuits) car votre histoire n'est pas réglée. Si l'entreprise ne peut vous trouver un poste, vous serez licenciée économiquement : "...INAPTE à mon poste. Elle m'a demandé de prendre RDV avec mon employeur pour une mutation sinon si ce n'est pas possible elle m'a dit que je serais licenciée!..."

Ne vous laissez pas faire mais faites-vous aider.

Bon courage à vous.

Par **esmeralda10000**, le **27/05/2009** à **14:15**

Merci infiniment pour vos réponses. Je prends note de vos conseils et j'espère que tout finira bien concernant ma situation.

esmeralda10000

Par **ardendu56**, le **27/05/2009** à **14:20**

esmeralda10000, bonjour

Bon courage à vous.