



## pas de poste aménagé demande par la médecine du travail

Par **radjabull**, le **23/09/2012** à **17:25**

bonjour, voila mon souci , j ai eu un accident du travail en 2006 qui a provoqué une hernie discale inopérable a ce jour.j ai repris en 2007 avec un premier poste "aménagé" car ce dernier était simplement a la limite des restrictions ( porter plus lourd mais très rarement etc...)et en 2011 j ai fait une rechute (examen faisant foi)j ai repris fin janvier avec cette fois ci des restrictions plus importantes a savoir une chaise ergonomique commander chez un spécialiste dans ce domaine ainsi qu'un repose pied.Je précise par ailleurs que je n ai repris qu'une petite partie des fonctions de mon poste pour des raisons de non formation au nouveau système informatique dans lequel jusqu'en juin je n ai eu aucune formation .  
a ma reprise en janvier j ai testé 3 chaises jusqu'en mai puis les chaises testées ont été retirées ( j ai choisi celle qui me convenait) et je me suis alors retrouvé avec des chaises "de salle de réunion", ou des tabourets ou des chaises trop ou trop basses (inadaptées même pour les personnes sans souci particulier ) j ai demandé des chaises pour mes collègues de type ergonomique standard en espérant que je pourrais patienter avec .Hors fin juin j ai fait une rechute( considéré par la suite comme A-M par la cpam)  
en revenant fin août ,pas de chaise ( dossier pour subvention fait en juin car je suis travailleur handicapé mais pas envoyé)la médecine du travail (pendant mon arrêt)a reçu un appel de la RRH qui lui indique de trouver une solution car malgré le poste aménagé j étais encore en arrêt!je rappelle et signale a la médecine du travail que cela n est pas le cas.je voudrais savoir quels sont mes recours et mes droits et le devoir de mon employeur si quand je reviens de vacances (le 24 septembre)et que mon poste n est toujours pas aménagé.je précise qu'a mon retour en août , la commande n avait toujours pas été passée car ils attendaient les résultats de la visite médicale  
que pensez vous de tout cela quels sont mes droits , dois je prendre le poste actuel en attendant si oui , et que je me blesse de nouveau que se passe t il ?  
merci de m avoir aidé et apporté une réponse

Par **P.M.**, le **23/09/2012** à **18:03**

Bonjour,  
Il faudrait savoir s'il y a des Représentants du Personnel dans l'entreprise mais a priori, vous pourriez faire usage de votre [droit de retrait](#)...

Par **radyalbull**, le **23/09/2012 à 18:14**

oui il y a des representants du personnel et du chsct

Par **P.M.**, le **23/09/2012 à 18:15**

Donc vous pourriez les alerter si cela n'est pas encore fait...

Par **radyalbull**, le **23/09/2012 à 18:18**

ils sont au courant mais inactive depuis que je lors ai signaler en revenant en aout

Par **P.M.**, le **23/09/2012 à 18:25**

Si ensuite vous êtes parti en congés, vous pourriez les relancer mais vous avez la procédure pour faire usage de votre droit de retrait...

Par **radyalbull**, le **23/09/2012 à 18:44**

vous pensez que le droit de retrait est pleinement applicable dans mon cas?car il n y a pas danger mais risque de rechute

Par **P.M.**, le **23/09/2012 à 19:47**

Il me semble quand même que le risque de rechute présente un danger grave et imminent pour votre santé mais c'est à vous d'en apprécier éventuellement avec l'aide du Médecin du Travail...

Par **radyalbull**, le **23/09/2012 à 20:35**

oui si le poste n est pas aménagé demain je me renseigner du temps avant sa présence toujours concernant le droit au retrait, si je venais à prendre cette décision par la suite, comme serais je rémunéré, comme en arrêt, comme en maladie ou comme présent dans l'entreprise

Par **P.M.**, le **23/09/2012** à **20:39**

C'est indiqué dans le dossier :

[citation]**Quelle protection ?**

**Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire.** L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste. Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.[/citation]

Par **radjabull**, le **23/09/2012** à **21:00**

merci beaucoup, j espere que je n aurai pas a utilise ce droit  
cordialement