



Santé dégradée en raison des conditions de travail

Par **coco110**, le **10/02/2014** à **20:20**

Bonjour,

Tout d'abord je vous expose ma situation avant de vous poser ma question.

J'ai travaillé de août 2011 jusqu'au 04 février 2014 dans un bureau où il n'y avait pas de toilettes et à force de me retenir, j'ai fini par développer des infections urinaires chroniques qui ont engendré une insuffisance rénale confirmée depuis peu par des analyses sanguines.

Je n'ai jamais vu de médecin du travail pour la simple raison qu'en plus d'avoir oublié de faire des toilettes dans ses bureaux, mon employeur a aussi oublié d'adhérer à un organisme de médecine du travail.

Il a fallu que je menace mon employeur d'alerter l'inspection du travail en novembre dernier et que je lui montre un certificat de mon médecin traitant pour qu'il se décide à entreprendre des travaux pour les toilettes qui sont opérationnelles depuis le 04 février dernier.

Cela étant, j'ai une insuffisance rénale dont la gravité est en cours d'évaluation et il est même possible que je risque la dialyse.

J'ai fini par alerter l'inspection du travail par email fin janvier mais mon message s'est perdu et lorsque j'ai réussi à parler avec un inspecteur, les toilettes venaient d'être terminées. Il était donc trop tard pour relever l'infraction qui durait depuis 2010, année de création de l'entreprise concernée.

Je précise que je suis la troisième femme à avoir exactement les mêmes problèmes d'infection à cause de l'absence de toilettes, sauf que comme je suis restée plus longtemps que les deux autres, le problème de santé a eu le temps de s'aggraver.

Ma relation avec mon employeur s'est détériorée et je ne souhaite pas poursuivre mon travail chez lui par le fait que j'y ai laissé ma santé, tout cela pour une histoire de toilettes!

J'ai 50 ans et aucun autre travail en vue pour l'instant. Je souhaiterais savoir si je peux envisager une procédure pénale pour mise en danger d'autrui sur le lieu de travail ou atteinte physique et morale?

Ce faisant, je souhaiterais que mon employeur assume jusqu'au bout ses manquements et que justice soit rendue.

Que me conseillerez vous précisément?

Une procédure pénale ou une rupture au tort de l'employeur?

Merci d'avance pour votre réponse.

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **21:10**

Bonjour,

La procédure pénale ne vous apportera pas grand chose sur un plan financier si parallèlement vous n'engagez pas un recours devant le Conseil de Prud'Hommes et si vous prenez acte de la rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur, il faut savoir que Pôle Emploi ne vous indemniserait vraisemblablement pas immédiatement sans que l'affaire ait été jugée pour l'analyser comme une simple démission ou ayant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et comme vous n'avez pas de nouvel emploi en vue, cela risque de s'avérer particulièrement difficile à vivre...

Vous pourriez déjà demander une visite auprès du Médecin du Travail et si l'employeur refuse, vous rapprocher du Médecin du Travail...

Vous pourriez aussi avec l'aide de votre médecin traitant voir la possibilité d'essayer de faire auprès de la CPAM une demande de maladie professionnelle éventuellement...

Il me semble que pour une telle affaire, les conseils d'une organisation syndicale voire d'un avocat spécialiste vous seraient particulièrement utiles...

Par **coco110**, le **10/02/2014** à **21:24**

Bonsoir et merci pour votre message.

Je vais en effet consulter un service juridique et un avocat en plus.

Je ne savais pas si je pouvais à la fois entreprendre une action aux prud'Hommes et une action pénale.

La rupture au tort de l'employeur m'a été suggérée par l'inspection du travail mais ce ne sera pas mon choix après ce que vous m'apprenez.

Quant au médecin du travail, j'avais sollicité un rendez-vous fin janvier dernier mais comme mon entreprise n'était pas enregistrée, impossible d'avoir un rendez-vous.

C'est un cercle vicieux...

Je suis en arrêt maladie pour 3 semaines. A l'issue, en cas de reprise, je verrai forcément un médecin du travail et je pourrai lui parler de ma situation dans le détail.

D'ici là, j'ai rendez-vous avec un conseil juridique, pour y voir plus clair et pouvoir faire la meilleure démarche.

Cordialement.

Par **P.M.**, le **10/02/2014** à **21:29**

L'Inspecteur du Travail pourrait intervenir à propos de la défaillance de l'employeur à l'adhésion à un centre de Médecine du Travail...

La visite de reprise n'est obligatoire qu'à la suite d'un arrêt-maladie d'au moins 30 jours mais l'employeur aurait dû déjà vous passer la visite d'embauche et même une autre périodique au bout de 2 ans...