Medecin du travail déclare inapte au poste de travail

Par **esmeralda**, le **27/05/2009** à **01:16**

Bonsoir,

Merci je supprime de suite le message.

Par **Ishou**, le **27/05/2009** à **18:20**

On ne peut pas tellement vous aider. C'est un forum pour étudiants en droit.

Allez voir sur Net-iris. Ils vous aideront sûrement plus que nous. C'est des professionnels du droit là-bas.

Par **Camille**, le **28/05/2009** à **07:04**

Bonjour,
[quote="esmeralda":36yc1g9q]Bonsoir,

Merci je supprime de suite le message.[/quote:36yc1g9q]
Ben, c'est un peu dommage, je m'apprêtais à répondre sur deux ou trois points qui pouvaient être intéressants et pouf ! plus rien...

Par **esmeralda**, le **28/05/2009** à **21:16**

Bonjour,
Super merci pour votre réponse je remets mon message:

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 forcer 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.

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 reçu 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

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

de me déclarer au plus vite comme ACCIDENTÉE DU TRAVAIL. Or quand je lis la lettre que j'ai reçu 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 procession: 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.

[quote="Camille":e05dnrrv]Bonjour,
[quote="esmeralda":e05dnrrv]Bonsoir,

Merci je supprime de suite le message.[/quote:e05dnrrv]
Ben, c'est un peu dommage, je m'apprêtais à répondre sur deux ou trois points qui pouvaient être intéressants et pouf ! plus rien...[/quote:e05dnrrv]

Par **Camille**, le **29/05/2009** à **10:20**

Bonjour,
Je ne suis pas super-spécialiste de la question, mais - à mon humble avis - tout le monde a raison… et a tort dans votre histoire, y compris vous, qui ne devez pas tout mélanger.

Je m'explique.

D'abord, ça me parait un peu étonnant qu'un médecin du travail puisse prescrire directement un arrêt de travail, en tant que "médecin du travail". Il me semblait qu'il n'en avait pas le pouvoir. Mais bon, [u:23kuvklu]peu importe[/u:23kuvklu].
Une chose est déjà certaine, ce n'est pas parce qu'un médecin du travail signerait un arrêt de travail qu'il serait forcément consécutif et constitutif d'un accident du travail. Il peut le prescrire pour tout un tas de raisons qui n'ont rien à voir : il constate que vous êtes tuberculeuse et hyper-contagieuse, il vous arrête et ce n'est pas forcément suite à un accident du travail… Il constate que vous avez une jambe dans le plâtre et elle vous fait encore mal, pareil.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Autement dit et en réalité, c'est lui qui doit indiquer dans les bonnes cases que la pathologie qu'il constate est liée directement aux circonstances que le patient lui décrit.
En fait, c'est lui qui déclenche la "procédure d'accident du travail" et non pas l'employeur. Ce n'est pas à l'employeur de "décider" que c'était un accident du travail ou pas, ce serait trop facile (et dans un sens et dans l'autre, d'ailleurs).

Lorsqu'il y a eu dommage corporel, là c'est facile et ça se fait presque automatiquement : un employé est blessé sur les lieux de travail => appel des secours d'urgence => médecin urgentiste => direction hôpital => émission soit par le médecin urgentiste soit par le médecin hospitalier d'un ATT consécutif à un accident du travail puisque, en quelque sorte, le patient lui a été adressé par l'employeur, indirectement.
Donc, là, tout s'enchaîne plus ou moins automatiquement.

Dans votre cas à vous, il n'y a pas eu dommage corporel, donc pas de pathologie constatée "sur place" par un médecin.
Or, "être témoin d'un évènement perturbant", "avoir été agressé verbalement", "avoir assisté à une agression", n'est pas - en soi - un "accident du travail". Ce n'est que si un médecin constate une pathologie correspondante que cet "incident" peut se transformer en "accident".
C'est donc bien au médecin qu'il incombe de faire la liaison officielle.

De même, ce n'est pas parce qu'un médecin du travail constate une incompatibilité de poste ou une inaptitude, temporaire ou pas, en fonction de l'état de santé d'un patient qu'on doit en conclure automatiquement que ce serait forcément consécutif à un accident du travail. Là encore, c'est au médecin qu'il incombe de faire la liaison.

Donc, à mon humble avis, c'est bien au médecin du travail ou à votre médecin traitant de faire savoir, par l'intermédiaire de la fiche d'arrêt de travail, en remplissant les bonnes cases, à votre employeur (et à la sécu !) qu'il considère que la pathologie constatée est due au traumatisme lié à un événement qui s'est déroulé dans le cadre du travail.
Tant que l'employeur n'a rien de tel en main, il a beau jeu de ne pas bouger. Il n'en a pas le droit - du moins, ça ne servirait à rien, la sécu ne s'occupe pas de la "déclaration spontanée" d'un employeur tant qu'il n'y a pas un certificat médical qui fait la relation entre la pathologie constatée et un événement de travail - et il se garde donc bien de le faire.
La sécu, pareil, d'ailleurs. C'est bien pour ça, je pense, que vous n'avez de nouvelles de sa part non plus.
Ni votre employeur ni la sécu ne peuvent se contenter d'une déclaration verbale de votre part, d'une déclaration verbale d'un médecin, de "l'intime conviction" de l'employeur ou de la victime, pour déclencher la procédure.

Contrairement à ce que beaucoup de gens imaginent, en matière d'accidents du travail, ce n'est pas du tout l'employeur qui, au départ, a l'initiative du dossier mais les services médicaux, puisqu'il s'agit bien d'un problème médical. L'employeur n'est là que pour confirmer les circonstances de l'accident décrites par le patient salarié.

C'est donc, à mon avis, ce qui manque dans votre dossier et c'est bien à un des deux médecins que vous avez rencontré de faire le nécessaire.

Enfin, votre problème de rein est un "dossier" complètement indépendant, donc surtout, ne le faites pas intervenir dans l'histoire de l'accident de travail relaté (même si, pour le dossier

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

"Inaptitude au poste", il peut être "consolidé" avec l'autre dossier).

Accessoirement…
[quote="esmeralda":23kuvklu]
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.
[/quote:23kuvklu]
Entre nous, je doute fort que votre employeur n'ait pas prévu de toilettes sur les lieux de travail et qu'il vous ait interdit de vous y rendre pendant toute la durée de votre présence au travail. A fortiori si c'est une association à but non lucratif.
Et m'étonnerait qu'un inspecteur du travail ait validé cette solution…
Donc, vous allez avoir du mal à démontrer la relation entre votre infection rénale et vos conditions de travail.
Ne serait-ce pas plutôt que votre employeur vous a simplement demandé de ne pas laisser le bureau d'accueil désert pendant ce temps-là, donc de vous arranger avec vos collègues pour vous faire remplacer, ce que vous avez interprété par " pas de toilette et impossible de faire pipi" ?

Par **Lorella**, le **01/06/2009** à **15:20**

Bonjour Esmeralda

J'ai parcouru rapidement votre message, mais pour moi c'est trop long à lire.

Avez-vous prévenu la CPAM de cet accident du travail ?
Etes vous en arrêt de travail pour accident du travail ?
Avez-vous reçu de la CPAM un formulaire d'enquête ?

Une dépression peut être considérée comme un accident du travail :

troubles psychologiques liés à l’agression d’un salarié sur son lieu de travail (Cass.2ème civ 15 juin 2004).

Par **Camille**, le **02/06/2009** à **08:07**

Bonjour,
On est bien d'accord.
Encore faut-il qu'initialement, un médecin constate la relation entre la pathologie constatée et la relation des circonstances qui l'ont provoquée pour définir la notion d'accident du travail.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

C'est, à mon avis, ce qui manque dans ce dossier.
La CPAM ne bougera pas tant qu'elle n'aura pas ce document dans la main, à mon humble avis.

Par **Lorella**, le **02/06/2009** à **09:57**

Le médecin décrit avec précision dans le certificat les lésions de la victime. Ce n'est pas lui qui établit le lien de cause à effet.

La CPAM doit ensuite mener l'enquête.

De même l'employeur doit déclarer tout accident du travail ; il n'a pas le pouvoir d'apprécier le caractère professionnel de l'accident.

Par **Camille**, le **03/06/2009** à **10:36**

Bonjour,
[quote="Lorella":1qxpqa5p]Le médecin décrit avec précision dans le certificat les lésions de la victime. Ce n'est pas lui qui établit le lien de cause à effet.
[/quote:1qxpqa5p]
Si, justement ! C'est lui qui déclenche toute l'opération : c'est lui qui, lors de l'établissement du premier arrêt de travail, remplit les cases "Accident du travail".
[quote="Lorella":1qxpqa5p]
La CPAM doit ensuite mener l'enquête.
[/quote:1qxpqa5p]
Sur ce point, on est bien d'accord.

[quote="Lorella":1qxpqa5p]
De même l'employeur doit déclarer tout accident du travail ; il n'a pas le pouvoir d'apprécier le caractère professionnel de l'accident.[/quote:1qxpqa5p]
Justement ! Comme vous le dites. Donc il ne peut pas prendre l'initiative. Ce n'est que parce qu'il y a un certificat médical à la clé - ce qui est, forcément, le critère de base d'un accident du travail - qu'il doit établir sa déclaration, mais pas avant.
Pour pouvoir remplir une "Déclaration d'accident du travail", encore faut-il qu'il y ait "accident du travail". Or, comme vous le dites très justement, l'employeur n'a pas le pouvoir "d'apprécier le caractère professionnel de l'accident", ça c'est le rôle d'un médecin. Donc, tant qu'un médecin n'a pas constaté de dommages, il n'y a pas accident. Tant qu'il n'a pas constaté que ces dommages peuvent être en relation avec un acte de travail, il n'y a pas accident du travail. Forcément.
Lorsqu'il y a dommages corporels, c'est évidemment beaucoup plus simple. Dans ce cas, l'employeur peut se passer de l'avis d'un médecin.

Donc pas de déclaration sur la base de simples allégations d'un salarié. Heureusement !
Dans le cas d'Esmeralda, au chapitre "Nature des lésions", on y met quoi si ce n'est pas un médecin qui en a fait préalablement état ?

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Lorella**, le **03/06/2009** à **12:34**

Esmeralda : Est ce que le médecin a établi un certificat médical d'accident du travail ?

Voici le formulaire que le médecin doit remplir :

[url:3ito4uka]http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6909.pdf[/url:3ito4uka]

Par **Camille**, le **04/06/2009** à **08:32**

Bonjour,
Exact, c'est effectivement ce document qui est "la mèche qui allume le pétard". Un (simple) arrêt de travail / arrêt maladie (classique) ne suffit pas. On notera d'ailleurs que la rédaction de ce certificat n'implique pas du tout nécessairement un arrêt de travail à la clé, même si c'est le cas la plupart du temps. Ne pas confondre "arrêt de travail" et "accident du travail". Ce sont deux notions complètement distinctes (même si elles se rejoignent).

Bon à savoir : à réception de ce document (certificat avec case "Initial" cochée), sauf à ce qu'il soit lui-même perçu comme "louche" par la CPAM elle-même ou que l'employeur conteste le caractère professionnel de l'arrêt (et encore, pas dit que la CPAM donne suite, elle n'y est pas obligée)(*), la CPAM ne discute pas et traite le dossier comme un accident du travail, avec tous ses avantages, sans enquête complémentaire.
Elle ne "se réveille" (enquête) réellement qu'après [u:2n2ddk5e]consolidation[/u:2n2ddk5e] (certificat avec case "Final" cochée), et uniquement pour déterminer les séquelles définitives éventuelles et allouer une rente d'invalidité le cas échéant.

Dans le cas d'une "pathologie psychologique", c'est probablement un peu plus délicat, raison de plus pour que ce document ne fasse pas défaut au départ.

(*) contesté ou pas, à réception de ce document, l'employeur est tenu de faire une déclaration d'accident du travail. C'est même la remise de ce document qui remplit la condition légale : "dès que l'employeur a connaissance de".

C'est la réunion de ces deux documents, certificat médical envoyé par la victime à sa caisse et déclaration de l'employeur, qui forme le dossier de la CPAM.

:?

Apparemment, plus de nouvelles d'Esmeralda... Image not found or type unknown

Par **Lorella**, le **04/06/2009** à **11:44**

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Pas la peine de continuer le sujet si la principale concernée ne répond pas.

J'ai été confrontée à un accident du travail il y a plusieurs années et je n'y connaissais rien à l'époque. Voici mon histoire :

L'entreprise était en cours de déménagement. Chaque service devait préparer ses cartons. Le vendredi j'avais passé mon temps à descendre des classeurs. Vers 16 h 00 j'ai senti une douleur au niveau du dos. Je l'ai dit à ma responsable. Je pensais qu'avec le we ça allait passer.
Lundi j'ai informé l'assistante du service RH qui a pris un air hébété.
J'ai essayé de me soigner par moi-même en prenant du paracétamol. J'ai fini par aller voir mon médecin une semaine après qui a établi un certificat médical sans arrêt de travail (j'ai eu des séances de kiné). Lorsque la CPAM a reçu le document, elle m'a envoyé un formulaire d'enquête (j'ai dû expliquer les circonstances et donner un nom de témoin : j'ai donné le nom de ma responsable). Ma resp a reçu aussi un formulaire et a rempli celui-ci comme si elle n'avait rien vu. Je ne sais pas ce que le service RH a fait au niveau de la CPAM.
Résultat des courses : mon accident n'a pas été pris en compte.
Il m'a fallu 24 séances de kiné pour rétablir mon dos.

Il vaut mieux connaître ses droits mais si l'employeur est de mauvaise foi, il est bien difficile d'obtenir qqch.

Par **Camille**, le **05/06/2009** à **07:42**

Bonjour,
Je ne suis pas d'accord avec votre analyse.
Cela dit, votre problème était bien celui que j'évoque : dommage non constaté ou non constatable médicalement sur le coup, au moment où ça se passe et déclaration ultérieure, parfois plusieurs semaines après.

[quote="Lorella":3crbbhlv]
J'ai fini par aller voir mon médecin une semaine après qui a établi un certificat médical sans arrêt de travail (j'ai eu des séances de kiné). [/quote:3crbbhlv]
Qu'il a bien déclaré en accident du travail, on est d'accord ?

[quote="Lorella":3crbbhlv]
Lorsque la CPAM a reçu le document, elle m'a envoyé un formulaire d'enquête[/quote:3crbbhlv]
Logique, puisqu'il n'y avait pas constatation médicale sur le coup.

[quote="Lorella":3crbbhlv]
Ma resp a reçu aussi un formulaire et a rempli celui-ci comme si elle n'avait rien vu. Je ne sais pas ce que le service RH a fait au niveau de la CPAM.
[/quote:3crbbhlv]
Logique aussi, puisque c'est bien ce qu'il s'était passé.
Probable que le service a renvoyé le formulaire en précisant certainement qu'il n'avait pas fait été appel à un service de secours.
Et, éventuellement, que vous vous étiez effectivement plainte de votre dos, mais ça ne suffit pas à caractériser un accident du travail.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Pour le service, ça s'arrête là.

[quote="Lorella":3crbbhlv]
Résultat des courses : mon accident n'a pas été pris en compte.
Il m'a fallu 24 séances de kiné pour rétablir mon dos.
[/quote:3crbbhlv]
Hormis le cas de séquelles définitives, la seule différence, c'est la prise en charge à 100%.
Mais qu'en a dit votre médecin ? Normalement, je le rappelle, il a dû remplir un certificat initial, donc il devait remplir aussi un certificat final.

Il faut bien comprendre, en matière d'accident du travail, et pour reprendre l'exemple d'esmeralda, qu'il y a une grosse différence entre une personne qui a "failli prendre des coups" et celle qui en a pris réellement et qui peut le faire constater immédiatement par un médecin. Toute perturbation, même grave, même "traumatique" au sens usuel du terme, du travail quotidien n'est pas forcément "accident du travail".

Par **Lorella**, le **05/06/2009** à **10:19**

Article L411-1

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise

C'était mon cas (manutention de classeurs, cartons pour préparation de déménagement). Je crois que vous faites exprès de ne pas comprendre.

Le problème est que le service RH n'a pas entendu ma plainte et ne m'a pas guidée sur la procédure à suivre. Je ne pouvais pas savoir au moment où ça m'est arrivé (au bureau) si la douleur allait se calmer ou persister. Certaines entreprises font la sourde oreillle pour ne pas avoir à faire de déclaration (de la paperasse) et surtout pour ne pas faire augmenter le taux de cotisation. Si le salarié ne connait pas ses droits, il se fait avoir.

L'été dernier j'ai travaillé dans une entreprise où tout accident est noté dans un registre, qu'il soit suivi de soins sur place ou à l'extérieur, d'un arrêt de travail ou pas. A partir du moment où c'est noté dans un registre (date, heure, circonstances, symptômes) le salarié n'aura pas de problème ensuite.

Par **Camille**, le **06/06/2009** à **07:59**

Bonjour,
C'est vous, au contraire, qui refusez de comprendre.
L'article L411-1 s'applique à condition que... il y ait eu accident.
N'en est pas un le seul fait de déclarer à son employeur "j'ai mal au dos depuis que j'ai

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

soulevé un classeur".

Seul un médecin peut confirmer qu'il y a effectivement pathologie, qu'elle est bien consécutive à une cause survenue par le fait ou à l'occasion du travail et donc qu'il y a bien accident du travail. Ce n'est pas l'employeur qui en décide. Et ce n'est pas le rôle de l'employeur de vous "guider". C'est plutôt le rôle du médecin.

Donc, mes questions restent entières et vous n'y répondez pas.

On a même vu des CAM refuser le "statut" d'accident du travail contre l'avis de l'employeur et contre l'avis du médecin traitant parce que les conditions n'étaient pas réunies. Cas rares, certes, mais existants.

Si le salarié ne connait pas ses droits, il se fait avoir ? A votre avis, à quoi auriez-vous eu droit si votre problème de dos avait été pris (s'il ne l'a pas été) comme un accident du travail par la CPAM ?

Par **Lorella**, le **06/06/2009** à **10:22**

Je n'ai pas soulevé UN classeur mais plusieurs. Toutes ces manipulations m'ont provoqué un mal au dos.

Le médecin a constaté la lésion et a rempli le certificat médical d'accident du travail.

Quand je parle de guider, je veux dire dans la procédure administrative à suivre.

J'ai été remboursée par ma mutuelle des séances de kiné. Ce n'est pas le problème.

C'est l'employeur qui n'a pas fait les choses en son temps.
Dans l'entreprise où j'ai travaillé l'été dernier, les choses sont faites dans les règles.

J'arrête le sujet parce que je pense que vous aimez bien le conflit.

Par **candix**, le **06/06/2009** à **11:00**

Bon bon bon...

vous êtes grands, vous savez discuter, donc un peu de calme s'il vous plait...

vous partez dans un débat qui n'a que peu de rapport avec l'histoire initiale, donc soyez gentils, si vous voulez poursuivre, vous créez un nouveau post.

En revanche, si vous voulez aider Esmeralda, qui semble avoir disparue de la circulation entre-temps, allez y, faites vous plaisir.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés

Par **Lorella**, le **06/06/2009** à **11:24**

Si j'ai évoqué ma situation, qui n'a rien à voir avec les symptômes d'Esmeralda, c'est pour montrer que si les choses ne sont pas faites dans les règles la CPAM ne reconnait pas l'accident du travail.

J'ai apporté mon aide à Esmeralda. Maintenant elle ne revient plus, je passe à autre chose.

Bon week end.

Copyright © 2025 Juristudiant.com - Tous droits réservés