



Accident de travail dissimulé

Par **maudio974**, le **19/10/2013 à 19:35**

bonjour , mon employeur conteste mon At pour les raison suivante: accident survenu lors d'une transaction facturé au client en espèce (non déclaré)donc forcément pas de témoin!. actuellement j'ai reçus 2 accusé avec AR , le premier indiquant faute professionnel pour mon At. la deuxième il déclare plusieurs faute ,comme quoi il na pas reçus l'attestation accident dans les 48h. j'ai quand même informai par téléphone et par mail, me reprochant aussi le manque de chiffre d'affaire depuis mon embauche, ce qui na rien avoir actuellement. rnrnj'ai en ma possession 2 enregistrement qui prouve ma bonne foi, pour l'accident de travail ainsi que pour ces facturation dissimulé.rnrnquel sont mes démarche.rnmerci pour vos réponse

Par **moisse**, le **21/10/2013 à 18:04**

Bonjour,rnQuelles démarches voulez-vous effectuer ?rnVous allez recevoir une notification de la CPAM relative à la qualification de l'arrêt et valant reconnaissance de l'accident ou au contraire le contestant.rnA la base d'un AT il y a toujours une faute de quelqu'un :rn* le salariérn* l'employeurrn* un autre salariérn* un tiers.rnL'accident ne change pas pour autant de nature, cela reste un accident du travail.rnSi la CPAM rejette l'accident, vous devrez effectuer un recours gracieux devant la CRA de votre caisse puis, en cas d'échec ou de silence, devant le TASS.rnMais vous n'en êtes pas là, de loin.

Par **maudio974**, le **21/10/2013 à 18:47**

merci, de votre réponse.rnmais concernant les fraudes dissimulé , et mon enregistrement

audio qui prouve! je précise que la société et en liquidation judiciaires , et lui il fraude quand il le peu. il trompe aussi le mandataire judiciaire en dissimulant ainsi les factures non déclaré. vous en pensé quoi.

Par **moisse**, le **21/10/2013** à **19:43**

Je comprends bien.
De deux choses l'une, soit vous voulez exercer un chantage vis à vis de l'employeur, et là je n'ai rien à conseiller.
Soit vous le dénoncez ce qui lui amènera des ennuis certains, mais vous n'aurez pas un kopeck dans votre poche.
En effet il y aura certainement fraude, peut-être banqueroute frauduleuse, abus de bien social...Mais tout cela c'est du pénal et cela ne vous porte pas préjudice directement.

Par **maudio974**, le **22/10/2013** à **08:22**

je comprend bien que cela ne me porte pas préjudice directement, mais vu les circonstance et le non respect de la visite médical avant embauche le tout accompagné d'un accident de travail avec arrêt , et surement inapte par la visite médicale, je pense que dans le civile cela suffit. que risque l'employeur peu ton lui porter une faute pour négligence de sa part sur son redressement judiciaire!

Par **moisse**, le **22/10/2013** à **08:47**

Bonjour,
Je ne peux pas me prononcer sur l'absence de visite médicale, car j'ignore quand vous avez passé votre dernière visite avant l'embauche, ou ce que vous avez prétendu à l'employeur sur ce sujet.
Pour ce qui est du reste bis repetita l'employeur peut avoir commis des fautes, volontaires ou involontaires dans sa gestion, cela lui sera reproché mais ne fera pas avancer votre litige pour autant.

Par **maudio974**, le **22/10/2013** à **08:54**

bonjour, aucune visite médicale a ce jour depuis mon embauche le 09/12 !!

Par **moisse**, le **22/10/2013** à **09:05**

Bonjour,
Je crois que vous 'avez pas compris.
Alors voila une précision souvent méconnue du code du travail:
Article R4624-12
Sauf si le médecin du travail l'estime nécessaire ou lorsque le salarié en fait la demande, un nouvel examen médical d'embauche n'est pas obligatoire lorsque les conditions suivantes sont réunies :
1° Le salarié est appelé à occuper un emploi identique présentant les mêmes risques d'exposition ;
2° Le médecin du travail

intéressé est en possession de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R. 4624-47 ;
3° Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours :
a) Soit des vingt-quatre mois précédents lorsque le salarié est à nouveau embauché par le même employeur ;
b) Soit des douze derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise.
Donc j'ignore ce qui a pu se passer et s'il y a réellement (c'est vraisemblable mais pas sûr) une faute de l'employeur.

Par **maudio974**, le **22/10/2013 à 09:28**

merci de vos réponse rapide. je n'ais peut être toujours pas compris, j'en suis désolé....
mais je ne pense pas rentré dans ces condition, ou bien celle de b) "aucune aptitude n'a été retenu dans les douze derniers mois lorsque le salarié change d'entreprise."
mais le fait que je sois chômeur avant de plus de 2 ans change peut être, ou je n'ai pas compris.
de même je peux toujours en faire la demande cette visite, tout au plus quel est aussi obligatoire après plus de 21 jours AT.
Désolé pour mon acharnement, mais je connais l'intention de mon employeur de vouloir me licencier.
Je vous remercie de vos réponse. cordialement.

Par **moisse**, le **22/10/2013 à 11:32**

Hé bien si vous savez que l'employeur pense vous licencier, vous devez accumuler les preuves de ses manquements, le cas échéant des heures supplémentaires, bref tout ce qui concernent vos relations.
Qu'il se paie des vacances à Tahiti ou entretienne une maitresse aux frais de l'entreprise n'est pas votre affaire. C'est juste un argument pour lui faire peur AVANT le licenciement.
Après reprise d'un arrêt pour accident du travail, l'employeur doit effectivement organiser une visite médicale d'aptitude. En l'absence de visite médicale, il ne peut donner aucun travail au salarié, mais comme celui-ci est de retour, hé bien il le paie à rien faire.

Par **maudio974**, le **22/10/2013 à 11:36**

Merci Moisse. cordialement