



## Sécurité sociale

-----  
Par SOUBIC

Bonjour,

Tétraplégique, je suis résident dans une MAS (maison d'accueil spécialisée). J'ai eu un contentieux avec le directeur à propos du respect de mes droits. Il a tenté de m'évincer de la MAS en saisissant la MDPH et l'ARS. Echec.

Alors qu'il était directeur, en novembre 2017 j'ai envoyé un mail à la cadre de santé lui demandant en des termes polis qu'elle respecte mes droits (intimité et droit au repos. En effet, elle entre dans ma chambre comme dans un moulin. Un jour elle m'a demandé de la suivre chez le directeur. Je lui ai dit que j'étais malade et que je voulais me reposer. Elle est revenue avec lui. Ce directeur m'a tenu des menaces. J'ai dénoncé les faits à son employeur. Il s'est mis en congé maladie puis a été muté). Cependant, j'ai appris qu'avec le soutien de ce directeur qu'en 2018, qu'elle avait déclaré que mon mail lui avait occasionné un choc psychologique et que cela a été reconnu accident de travail par la sécurité sociale.

Toutefois, je n'ai pas été informé par la MAS, de cette déclaration. De même je n'ai pas été contacté par la sécurité sociale.

Dès lors, faute de contradictoire, cette décision de prise en charge décidée unilatéralement par la sécurité sociale m'est-elle opposable ?

Merci pour votre réponse

Cordialement

-----  
Par DIU1973

BONJOUR Soubic...

Pour bien comprendre, il faudrait avoir accès au dossier, nous manquons d'éléments...Que dit votre avocat ?

-----  
Par kang74

Bonjour

La décision de la prise en charge de l'accident du travail ne vous concerne pas : il concerne l'employé et l'employeur . Quand un employé se coupe avec une machine, la machine n'est pas partie à cela, de même qu'un client pénible , n'est pas partie non plus .

C'est l'employeur qui est responsable de la sécurité et de la santé de l'employé sur son lieu de travail : c'est lui qui est donc en cause en cas d'accident du travail .

Je rajouterai que le fait d'être handicapé ne vous donne pas plus de droit que les autres, et ne vous dispense de suivre les règles de la collectivité qui vous accueille .

Vous êtes dans une MAS = vous avez besoin de soin constant : il est normal d'avoir accès à votre chambre .

Par de là, l'employeur doit effectivement agir pour que votre comportement ne nuise pas à l'organisation de cette maison d'accueil spécialisée, et à la santé de ses employés, et qu'à un moment ou un autre, trouvera le moyen de vous transférer ailleurs.

Ce qui vaut que vous soyez encore dans cette MAS est simplement le manque de place disponible.

Concrètement si vous avez des choses à reprocher , parce qu'ils ne respectent pas vos droits dans le contrat de séjour, vous n'avez aucunement le droit de vous en prendre aux employés, de les critiquer, puisqu'ils ne font que ce qu'on leur dit de faire dans le cadre de leur travail .

Cela relève de violence morale

Vous avez les représentants des familles, vous avez le comité des usagers à votre disposition, si vous pensez que la structure ne respecte pas le contrat d'accueil, que vous avez signé .

-----

Par SOUBIC

M. Kang74

Vous procédez par digression. Les mots handicapés et MAS ont été évoqués pour la compréhension de la situation pas par misérabilisme.

Ma question était pourtant simple. Votre réponse aurait dû s'arrêter sur ce point.

Pour le reste de vos écrits, je vous renvoie à la lecture de l'article L311-3 du Code de l'action sociale et des familles, dispositions que ne respectent les employés cités (par exemple privation d'aliments, falsification du règlement de fonctionnement etc.. qui suite à une enquête de l'ARS a permis la mutation du directeur en cause).

Mais restons sur la question posée.

Merci.

-----  
Par SOUBIC

M. Kang74

Pour compléter ma réponse, l'infirmière cadre a été également déplacée et son adjointe sanctionnée par l'employeur qui m'a écrit "ce changement de gouvernance permettra un fonctionnement respectueux des dispositions réglementaires et des droits des usagers"..

n? supr? crepidam s?tor i?dic?ret

Cordialement

-----  
Par SOUBIC

DIU1973

Merci de votre réponse objective.

Non je n'ai pas d'avocat.

Cordialement

-----  
Par kang74

Vous posez une question : j'y réponds .

Pour le reste le cadre de la loi s'impose aux structures .

Cela ne veut pas dire que cela vous donne un droit particulier sur les employés de cette structure qui ne répondent que de leur hiérarchie .

En procédant ainsi vous avez outrepassé vos droits : les employés ne sont pas la structure, et quand on a un problème avec la structure on fait appel aux représentants des famille, qui font partie du conseil d'administration ou à la commission des usagers .

Comme vous pensez avoir des droits sur une procédure qui ne vous concerne pas mais qui concerne UNIQUEMENT l'employeur et l'employé.

C'est quand même la réponse à votre question mais je comprends elle peut ne pas vous plaire.

Par de là, si la réponse ne vous convient pas , voyez avec un avocat comme proposé dès le départ en amenant les preuves de vos maltraitances, preuves qui ne justifieront jamais le fait de penser que les employés de la structure vous doivent des comptes .

-----  
Par SOUBIC

Responsabilité du salarié d'un ESMS:

Un salarié « ?n'engage pas sa responsabilité à l'égard des tiers?» s'il « ?agit sans excéder les limites de la mission qui lui a été impartie par son commettant?» ( Cass., Ass. plén., 25 février 2000, JCP G 2000, II, pourvoi no 97-17378 97-20152

). Cette immunité cède lorsqu'il a « intentionnellement commis une infraction ayant porté préjudice à un tiers? » ( Cass., Ass. plén., 14 décembre 2001, pourvoi no 00-82066 , Bull. inf. Cass., 1er mars 2002, no 551), et ce, même s'il n'a pas été condamné pénalement.