



Par Ronan Darchen,
cofondateur Alinéa



Inès El Aouni,
juriste Alinéa

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Leur prise en compte remonte à la fin du XIX^e siècle !

Si la santé au travail a mobilisé dès l'Antiquité le pharaon soucieux de voir sa pyramide s'ériger et si Hippocrate a identifié le premier la maladie professionnelle causée par le plomb, les premiers médecins du travail en France ne naissent qu'en 1810 pour veiller sur les travailleurs des mines. En 1840, le docteur Villermé publiera un rapport sur la santé physique des ouvriers du textile. La préoccupation est alors avant tout d'avoir des hommes vaillants.

La prise en compte des accidents du travail va émerger autour des années 1880 avec la révolution industrielle qui a pour corollaire une augmentation considérable du nombre d'ouvriers et d'usines. La classe ouvrière va alors développer des revendications communes qui mènent au droit de grève en 1864, à la licéité des organisations syndicales en 1884 avec la loi Waldeck Rousseau, puis en 1898 à la reconnaissance des accidents du travail. Cette loi de 1898 va marquer une avancée significative dans la protection des travailleurs et avance la possibilité d'une responsabilité patronale dans les accidents du travail.

Le début du XX^e siècle apporte ensuite des réglementations sur les conditions de travail. C'est à ce moment-là également que sont créés les premiers tableaux de maladies professionnelles. En 1919, il n'y en a que deux pour la France : le saturnisme lié aux intoxications par le plomb et l'hydrargyrisme causé par le mercure. Nos voisins suisses et anglais en ont déjà reconnu plus de trente à la même époque. La Seconde Guerre mondiale constituera un tournant considérable pour la prise en charge des accidents du travail puis les années 1970 verront l'introduction de lois plus rigoureuses sur la santé et la sécurité au travail. En France, la loi de 1976 instaure des obligations précises pour les

employeurs en matière de prévention des risques. Plus près de nous, la montée des secteurs de services met davantage l'accent sur les troubles musculosquelettiques et les risques psychosociaux finiront pas être identifiés. Les accidents du travail et les maladies professionnelles bénéficient aujourd'hui des mêmes régimes en termes de protection sociale et d'encadrement juridique concernant la responsabilité de l'employeur et du salarié.

Que se passe-t-il lors d'un accident du travail ?

« 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. » Cette définition que l'on retrouve non pas dans le Code du travail mais dans le Code de la Sécurité sociale mérite quelques précisions. Pour qu'un accident puisse être reconnu d'origine professionnelle, il doit revêtir cumulativement trois critères. L'accident doit être soudain, en lien avec le travail et avoir généré une lésion. La qualification d'accident du travail apporte alors au salarié des garanties en termes de protection sociale. Ainsi, un salarié victime d'un accident du travail bénéficiera d'un arrêt maladie sans jour de carence, d'un maintien à 100 % des indemnités jour-▶▶

BON À SAVOIR

Un accident en télétravail peut être reconnu d'origine professionnelle

Il est a priori aisé d'imputer le caractère professionnel d'un accident lorsqu'il a lieu dans les locaux de l'entreprise. Mais qu'en est-il lorsqu'il intervient au domicile du télétravailleur ? Brûlures, chutes, coupures sont des accidents de la vie courante qui peuvent aussi survenir à l'occasion d'une journée de télétravail. L'employeur pourrait souhaiter ne pas les déclarer comme des accidents du travail puisque l'accident intervient au domicile mais il sera considéré d'origine professionnelle dès lors qu'il survient par le fait ou à l'occasion du travail. Le Code du travail concrétise ainsi clairement la possibilité de reconnaître un accident du travail en disposant que « l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident du travail ». Conclusion : un accident survenu lors de la journée de télétravail peut être reconnu d'origine professionnelle. L'employeur dispose néanmoins d'un délai de dix jours pour contester l'imputabilité de cet accident.



► nalières de la Sécurité sociale ainsi que la prise en charge des frais médicaux par l'employeur. L'enjeu de la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident est donc majeur pour le salarié comme pour l'entreprise.

Accident du travail et télétravail

La déclaration d'un accident du travail revient avant tout à l'employeur tandis que le salarié doit l'avertir rapidement, dans les vingt-quatre heures sauf impossibilité. Une fois mis au courant, l'employeur doit adresser la déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans les quarante-huit heures. En cas d'accident grave, il est également tenu de prévenir l'inspecteur du travail. Pour assurer le salarié de la bonne exécution de cette formalité, l'employeur remet également à ce dernier la feuille d'accident précisant les circonstances. L'employeur aura peut-être formulé des réserves dont le salarié aura ainsi connaissance. Les réserves commu-

niquées à la Sécurité sociale sont étudiées lors de l'enquête sur la reconnaissance de l'origine professionnelle de l'accident. La feuille d'accident est également essentielle pour que le salarié bénéficie de la prise en charge de ses frais médicaux. L'employeur devra également tenir à jour le dossier médical de l'employé, en y incluant les certificats médicaux ainsi que les déclarations de l'accident.

Associer le CSE

L'employeur doit également prévenir le CSE ou les membres de la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). Il sera alors possible d'organiser une enquête interne conjointe qui aura pour but de comprendre les circonstances de l'accident et d'en déterminer les causes. Ce qui peut impliquer de recueillir des témoignages au surplus d'inspecter les lieux et d'analyser les équipements. Ainsi il est essentiel d'identifier la source de l'accident, de préconiser des mesures de prévention afin que cet accident ne survienne plus. Si l'enquête interne est une démarche obligatoire de la part des directions, l'association du CSE n'est pas toujours systématique. Adopter une méthodologie impliquant obligatoirement une participation de membres du CSE

ou de la CSSCT est pourtant, à notre sens, primordial que ce soit pour la dimension bipartite de l'enquête contribuant à une analyse objective mais également pour favoriser une culture de prévention et permettre aux représentants du personnel de contribuer réellement à la prévention des risques professionnels. Si l'objectif premier est la prévention, le compte rendu des élus est une trace importante : la responsabilité civile et pénale de l'employeur en cas de nouvel accident analogue peut être engagée si aucune mesure protectrice n'a été prise.

Le paiement des IJSS

Lorsqu'un salarié est en arrêt maladie, il continue de percevoir une indemnité afin de maintenir une partie de sa rémunération pendant cette période. Pour les arrêts maladie classiques, un délai de trois jours de carence est prévu. Il peut être supprimé ou réduit par accord d'entreprise. L'indemnité journalière « classique » correspond à 50 % du salaire journalier de base et ne peut être versée au-delà d'une durée de trois ans. S'agissant des arrêts pour accident du travail ou maladie professionnelle, il en est autrement. En effet,

Bon à savoir

Les démarches du salarié

Elles se résument simplement à déclarer l'accident à l'employeur dans le délai de 24 heures. Attention, si ce délai est dépassé, la Sécurité sociale risque de ne pas accepter la reconnaissance de l'origine professionnelle. Il est donc important d'être rapide et vigilant lors de la déclaration de l'accident du travail.





Le début du XX^e siècle apporte des réglementations sur les conditions de travail. C'est à ce moment-là également que sont créés les premiers tableaux de maladies professionnelles. En 1919, il n'y en a que deux pour la France : le saturnisme lié aux intoxications par le plomb et l'hydrargyrisme causé par le mercure. Nos voisins suisses et anglais en ont déjà reconnu plus de trente à la même époque »

les indemnités journalières de la Sécurité sociale (IJSS) s'élèvent à 60 % du salaire journalier pendant les vingt-huit premiers jours, puis 80 % au-delà. Cette augmentation du taux de l'IJSS a pour but de compenser la fin du versement du complément employeur et de permettre au salarié de percevoir la quasi-totalité de sa rémunération pendant son arrêt. Enfin, l'assurance maladie n'applique pas de carence dans le cas d'un arrêt pour accident de travail ou maladie professionnelle.

La CPAM procède au versement directement sur le compte bancaire du salarié tous les quatorze jours. Il n'est donc pas étonnant de voir apparaître sur sa fiche de paie une ligne de salaire brut nulle, compensée par la ligne du montant des IJSS versées au salarié. Certaines conventions collectives prévoient une subrogation. Cela signifie que les employeurs sont tenus de continuer de verser le salaire malgré l'absence. C'est l'entreprise qui percevra alors les IJSS directement sur son compte bancaire. Cette disposition permet de réduire au minimum les délais d'indemnisation des salariés par la CPAM.

L'accident de travail ou la maladie professionnelle connaît aussi une durée d'indemnisation plus longue. Si pour un arrêt maladie « classique », la durée maximale de prise en charge par la Sécurité sociale des IJSS ne va pas au-delà de trois ans, les seules limites imposées pour les arrêts issus de causes professionnelles sont la guérison ou la consolidation de l'état de santé du salarié. Véritable avantage social, la couverture des accidents de travail

a pour effet de responsabiliser les entreprises mais également de garantir aux victimes une prise en charge totale du préjudice subi.

La faute inexcusable de l'employeur

La faute inexcusable de l'employeur est une notion juridique qui se réfère à une situation où l'employeur a manqué à son obligation de sécurité. Cette faute à des conséquences importantes en termes de responsabilité et d'indemnisation. Inscrite dans le Code de la Sécurité sociale (article L452-1 et suivant), la faute inexcusable est caractérisée lorsque deux conditions sont réunies : l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et il n'a pas pris les mesures nécessaires pour protéger ce dernier.

Pour qu'une faute inexcusable soit reconnue, le salarié (ou ses ayants droit si malheureusement il est décédé) doit engager une action devant le tribunal des affaires de Sécurité sociale (Tass). Si le salarié démontre que son employeur avait connaissance du danger et de l'absence de mesures efficaces de prévention, on parlera de présomption irréfutable. Ce qui signifie, contrairement à d'autres contentieux, que l'employeur n'aura pas la possibilité d'apporter la preuve du contraire. Ainsi, en portant à la connaissance de ce dernier l'existence d'un danger, les salariés ou le CSE déclenchent sa responsabilité civile et pénale et l'invitent à agir préventivement. Si un accident ou une maladie professionnelle surviennent en raison de ce danger et que le sujet n'a pas été traité sérieusement, les conséquences financières de la faute inexcusable peuvent être lourdes.

Une reconnaissance en faute inexcusable devant le Tass permet au salarié ou à ses ayants droit de percevoir une majoration de la rente versée par la Sécurité sociale. Le salarié peut également solliciter des indemnités complémentaires pour réparer le préjudice subi. Enfin, l'employeur verra son taux de cotisation au titre des accidents de travail augmenter pouvant aller jusqu'à 200 % ; c'est-à-dire deux fois la cotisation normale. À titre d'exemple, un employeur a pu être reconnu coupable de faute inexcusable en ne fournissant pas à ses salariés le matériel de protection adéquat (casque, gants...). Il en est de même si l'entreprise a manqué à son obligation de formation des salariés aux risques spécifiques liés à leurs postes de travail ou encore d'un employeur qui n'a pas agi à la suite d'alertes effectuées ►►



LA SOLUTION CLÉ EN MAIN DE PROTECTION DES DONNÉES DU CSE

Notre offre de conformité :

- Diagnostic & Feuille de route
- Packs RGPD & CSE
- Masterclass en ligne



MyDataPartner

T +33 (0)1.56.59.42.92
64 rue Miromesnil
75008 Paris



invoquée : le principe général en droit du travail reste la protection du salarié, et la charge de la preuve repose sur l'employeur ou sur la CPAM.

Quelles responsabilités pour les ETT ?

Y a-t-il un partage de responsabilité entre l'employeur direct et l'entreprise utilisatrice lorsque la victime de l'accident ou de la maladie professionnelle est salariée d'une entreprise de travail temporaire (ETT) ? En un mot, qui est responsable ? Une réglementation spécifique existe. Tout d'abord, l'entreprise de travail temporaire est responsable de la mise en œuvre des obligations de sécurité envers ses salariés. Cela signifie qu'elle doit s'assurer que les missions confiées sont compatibles avec les compétences et les qualifications des travailleurs temporaires qu'elle affecte à la mission. Une relation avec l'entreprise cliente est nécessaire pour vérifier que les intérimaires ont reçu toutes les informations nécessaires sur les risques liés à la mission. En cas d'accident, l'entreprise de travail temporaire sera responsable d'établir la déclaration à la CPAM. S'agissant de l'entreprise utilisatrice, elle sera pour sa part responsable des conditions dans lesquelles le travail est effectué. Elle doit naturellement fournir les équipements de protection individuelle et s'assurer de leur bonne utilisation. Elle forme si besoin et informe dans tous les cas les employés sur les risques spécifiques liés au poste de travail et aux tâches qui leur sont confiées.

Identifié comme unique employeur, le salarié devra intenter une action en faute inexcusable auprès de l'entreprise de travail temporaire. Cette dernière est en effet tenue d'une obligation de sécurité auprès de ses salariés comme toute entreprise et ne peut déléguer cette responsabilité à l'entreprise utilisatrice. Toutefois, si après enquête, la faute relève de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire sera en droit d'intenter une action contre cette société et, le cas échéant, demander à être remboursée des dommages et intérêts versés au salarié. En résumé, si la responsabilité des mesures de prévention est partagée concernant la mise en place de mesures de prévention, l'entreprise de travail temporaire reste seule comptable de son obligation de sécurité envers ses salariés. ■

► par les salariés ou les élus du CSE sur des conditions de travail dangereuses. Le régime juridique de la faute inexcusable responsabilise donc les employeurs et assure une meilleure indemnisation des victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles. L'inconvénient repose néanmoins sur l'obligation pour les victimes de mettre en place une procédure judiciaire rigoureuse devant les tribunaux.

Le salarié peut-il être fautif ?

Le Code de la Sécurité sociale est formel ; l'obligation de sécurité repose uniquement sur l'employeur. Le Code du travail est plus nuancé avec son article L 4122-1 qui n'exclut pas une responsabilité du salarié : il « incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail ». Ce principe permet dans un premier temps aux employeurs de sanctionner les salariés qui n'adoptent pas le comportement adéquat pour protéger leur sécurité et celles des autres travailleurs. Ainsi, un salarié refusant de porter ses équipements de protection individuelle pourra être sanctionné. Mais qu'en est-il de sa responsabilité civile en cas d'accident ou de maladie professionnelle ? Cette question se pose en réalité très peu devant les tribunaux. Ce n'est que si l'accident est dû à une faute intentionnelle du salarié que la victime peut agir directement contre l'auteur de l'accident. À défaut, le Code de la Sécurité sociale tiendra pour seule responsable



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." Cette définition que l'on retrouve non pas dans le Code du travail mais dans le Code de la Sécurité sociale mérite quelques précisions »

l'entreprise, même si l'accident a été causé par l'un de ses préposés. Lorsqu'une faute intentionnelle et d'une gravité exceptionnelle a été démontrée devant les tribunaux, l'agissement du salarié peut avoir pour conséquence la réduction des IJSS ainsi que la perte du droit à certaines indemnités complémentaires versées par l'employeur. Il incombera alors à celui-ci de prouver la faute inexcusable du salarié. Une notion toutefois très peu souvent

NOUVEAUTÉ
2024

Social CSE

c'est aussi :

L'ANNUAIRE DES FOURNISSEURS

Trouvez vos prestataires au meilleur prix pour vos offres CSE !

- **Activités sociales et culturelles** •
- **Fonctionnement** •

Je découvre sur socialcse.fr !



Contactez nous au
01 45 06 58 30



31 RUE DES BOCHOUX
92150 SURESNES



CONTACT@SOCIALCE.FR



WWW.SOCIALCSE.FR