

ACCIDENTS DU TRAVAIL

ON VOUS DIT TOUT !

Le travail n'est pas toujours la santé. L'atteinte à l'intégrité du salarié par le fait du travail est encadrée par la législation qui pose le principe d'une protection et d'une prise en charge des salariés, victimes d'accidents du travail. De la mauvaise chute à l'apparition des risques psychosociaux, la notion a évolué ces dernières années.





Par Ronan Darchen

La définition est donnée à l'article L 411-1 du code de la Sécurité sociale : «*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.*» Il faut ainsi que l'accident se produise durant les heures et sur le lieu du travail, du moment que le salarié se situe sous l'autorité hiérarchique de l'employeur au sein du fameux «lien de subordination».

Définir l'accident du travail

L'accident du travail est aussi reconnu lorsque le salarié effectue un déplacement d'ordre professionnel pour le compte de son employeur, ou si l'accident arrive entre le lieu du travail et le lieu du déroulement d'une formation. Il est également présumé d'origine professionnelle quand il se produit dans les locaux de l'entreprise, même pendant un temps de pause.

Ce qui distingue l'accident du travail de la maladie professionnelle est son caractère «soudain» : la lésion doit avoir été provoquée par un choc rapide et imprévisible. L'accident du travail peut ainsi prendre la forme d'une lésion corporelle telles une mauvaise chute, une lombalgie fulgurante lors du port de charges lourdes. Mais ce peut aussi être un choc psychologique. À ce sujet, la Cour de cassation a pu juger dans des décisions récentes qu'un choc émotionnel provoqué par une agression verbale sur le lieu du travail ou encore un syndrome dépressif diagnostiqué chez un salarié, le lendemain d'une altercation avec son responsable hiérarchique, pouvaient donner lieu à un accident du travail. Il est également possible qu'un accident survenu le temps du repas bénéficie d'une présomption d'accident de travail si la société comprend des locaux servant à la restauration. Et ce, qu'il s'agisse d'un espace mis à la disposition des salariés ou d'un restaurant interentreprises (RIE). Pour que l'accident du travail soit reconnu, le salarié doit justifier de deux conditions : avoir été victime d'un fait accidentel dans le cadre de son travail et que ce dernier lui ait causé un dommage physique et/ou psychologique. Travailler chez soi ne dispense pas de l'application de la législation des accidents du travail.

De plus en plus nombreux, les télétravailleurs peuvent donc en être victimes. Le domicile ou le tiers lieu (ex. : espace de coworking) où le télétravail s'exerce sont assimilés aux locaux de l'entreprise.



Les réserves de l'employeur quant à l'origine professionnelle de l'accident de travail déclencheront un rallongement des délais d'instruction du dossier par la CPAM, lors de l'enquête contradictoire portant sur les circonstances de l'accident et sa cause. L'employeur va ainsi apposer des mentions sur la déclaration d'accident du travail. Comprenez des déclarations entourant les circonstances de l'accident qui devront être motivées dans un délai de dix jours francs »

Distinguer «accident de travail» et «accident de trajet»

Connaître la différence est important car, globalement, les salariés en accident de travail sont davantage protégés que ceux victimes d'un accident de trajet. L'accident de trajet survient durant les déplacements allers-retours entre le domicile et le lieu du travail du salarié. Ce sont typiquement des accidents de la route, qu'on soit en voiture, trottinette ou vélo. Le salarié peut aussi être victime d'une glissade fâcheuse en se rendant à pied à son travail. L'accident doit intervenir

entre la résidence principale, secondaire, un trajet qu'effectue le salarié de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et la société dans laquelle il travaille. La Sécurité sociale assimile l'accident de trajet à un accident du travail. Ce dernier est indemnisé de la même manière et doit donner lieu aux mêmes déclarations de la part de l'assuré et de l'employeur.

Toutefois, il existe des différences entre l'accident du travail et l'accident de trajet : la période de suspension du contrat de travail en accident de trajet n'est pas assimilable à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté sauf dispositions conventionnelles plus favorables. Ce qui n'est pas le cas pour l'accident de travail. Le salarié ne bénéficiera pas non plus de la même protection contre le licenciement. Un délai de carence de sept jours s'applique en cas d'indemnisation s'il y a versement d'une indemnité complémentaire par l'employeur. À noter également que le collaborateur victime d'un accident de trajet ne peut, à la différence d'un accident du travail, faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur et obtenir alors une majoration de sa rente.

Déclarer l'accident rapidement !

Le caractère d'immédiateté de l'accident du travail est une notion importante à retenir. Car de cet événement va découler une décision que seul le salarié concerné sera, dans un premier temps, obligé de prendre : le déclarer auprès de son employeur. En effet, la victime d'un accident du travail ou de trajet doit aviser son employeur de l'accident survenu dans la journée ou, au plus tard, dans les 24 heures subséquentes (sauf cas de force majeure comme une hospitalisation). Le salarié doit envoyer cette information par tous moyens, quand elle n'est pas faite à l'employeur ou à son représentant sur le lieu de l'accident (Code de la Sécurité sociale art. L. 441-1 et R. 441-2). Il ne faut donc pas que le salarié minimise l'accident en question ou tout simplement décide de ne pas le déclarer ; les conséquences peuvent être lourdes et il ne bénéficiera pas de la prise en charge de ses frais médicaux.

Un accident du travail non déclaré est un accident qui n'a jamais existé. Il faut donc que le salarié soit réactif. Dans un premier temps, il est donc nécessaire de prévenir son employeur par tous moyens (courrier, téléphone, e-mail) en lui indiquant 3 éléments : le lieu et les ►►



d'un imprimé fourni par les caisses primaires, disponible sur le site internet de l'assurance maladie. Le formulaire permet de différencier « accident du travail » et « accident de trajet ». L'employeur devra bien qualifier la nature de l'accident. Si l'employeur ne déclare pas l'accident du travail, la déclaration peut être effectuée par la victime ou ses représentants, qui disposent ainsi d'un délai de deux ans suivant l'accident. Dans ce cas, la CPAM en transmet un double à l'employeur par tout moyen. La loi punit les employeurs récalcitrants qui ne déclarent pas un accident du travail. L'absence de déclaration ou une déclaration hors délai sont passibles d'une amende (au maximum de 750 € pour une personne physique ou de 3 750 € pour une personne morale, cf. article R 471-3 du code de la Sé-

curité sociale). C'est une obligation légale qu'il est impératif de respecter. Le salarié doit être vigilant et bien s'assurer auprès de la CPAM que son accident a été correctement déclaré.

En l'absence de transmission de la déclaration, la caisse primaire va ainsi interroger l'employeur pour s'enquérir de l'absence d'envoi alors qu'elle a bien été destinataire d'un certificat médical initial établi au titre d'un accident du travail. Il se peut que l'employeur n'ait pas eu connaissance de l'accident dans les délais, l'absence de diligence n'étant pas forcément intentionnelle. N'oubliez pas que les élus du CSE ou de la CSSCT peuvent être mobilisés via une enquête paritaire avec la direction, lors de la survenance des accidents du travail, dans le cadre de la prévention des risques professionnels et communiquer sur cette obligation légale.

circonstances de l'accident, éventuellement l'identité des témoins éventuels. Si le salarié est dans l'impossibilité de prévenir son employeur parce qu'il est pris en charge par des services de secours, un tiers devra s'en charger (généralement un secouriste ou un membre de la famille du salarié). Si l'information ne peut pas être communiquée sur le lieu de l'accident, elle doit être adressée via une lettre recommandée par le salarié. Dans un deuxième temps, le salarié doit faire constater son état par le médecin de son choix. Celui-ci établit un certificat médical (en 2 exemplaires) sur lequel il décrit les lésions, leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles de l'accident. Le professionnel de santé adresse directement l'un de ces certificats à la CPAM et remet le 2^d au salarié. Ensuite, le médecin délivre, si nécessaire, un certificat d'arrêt de travail. Cette condition de délivrance d'arrêt de travail est essentielle pour justifier de son absence et obtenir la reconnaissance de son statut d'accidenté du travail. Dans tous les cas donc, le certificat d'arrêt de travail doit être envoyé rapidement à la direction.

Les obligations de l'employeur en cas d'accident du travail

Si le salarié dispose de 24 heures pour déclarer son accident, l'employeur, lui, doit respecter un délai de 48 heures (hors dimanche et jours fériés) pour déclarer l'accident à la CPAM : c'est la déclaration d'accident du travail (DAT). Cette déclaration obligatoire est formalisée : elle peut être saisie en ligne ou être réalisée à l'aide



Attention aux réserves !

La hausse des taux de cotisation AT/MP impactant les finances de l'entreprise à la suite d'un grand nombre d'accidents, mais aussi une plus grande méfiance sur le caractère professionnel de ces derniers conduisent de plus en plus d'employeurs à formuler des réserves lors de la déclaration de l'accident du travail. Ces réserves vont déclencher un rallongement des délais d'instruction du dossier par la CPAM au moment de l'enquête contradictoire portant sur les circonstances de l'accident et sa cause. L'employeur va ainsi apposer des mentions sur la déclaration d'accident du travail. Comprenez des déclarations entourant les circonstances de l'accident qui devront être motivées dans un délai de dix jours francs.

Les réserves formulées par l'employeur peuvent concerner une déclaration tardive, au-delà du délai légal de 24 heures. Ce sera le cas d'un salarié qui ne s'est pas rendu chez son médecin dans un court délai après l'accident. Les réserves peuvent aussi concerner l'absence de témoin direct de l'accident et l'absence de lésions. Le salarié doit être au courant de ces potentielles réserves et faire preuve de vigilance dès le début de son accident quant aux suites administratives données à la déclaration d'accident du travail ou de trajet. S'il reçoit un questionnaire, il lui faudra, dans son intérêt, y répondre en toute bonne foi, de manière précise et claire. Il en va de la reconnaissance de l'accident de tra-



vail par la CPAM qui dispose d'un délai de trente jours pour délibérer sur le caractère professionnel de l'accident. Si un examen ou une enquête complémentaires sont nécessaires, le délai d'instruction est prolongé de deux mois. Dans ce cas, la CPAM informe l'employeur et le salarié qu'une investigation est ouverte. Les dates clés de la procédure sont communiquées, ainsi que les modalités pratiques de gestion du dossier. Pendant l'investigation, l'organisme peut solliciter le salarié, ou interroger des experts, des témoins ou collègues, la première personne avisée de l'accident, des gendarmes, etc. Bien évidemment, devoir se justifier, et dans des délais restreints, sur la réalité de son accident lorsque l'état de santé est déjà affecté, parfois lourdement, est souvent vécu comme une injustice par le salarié. Néanmoins, réactivité et diligence seront là encore nécessaires à l'étude du dossier par la CPAM. Il est bon de rappeler que ce n'est pas à l'employeur de se faire juge de l'accident de travail. Ce rôle revient uniquement à la CPAM qui procède à une enquête contradictoire et c'est elle seule qui notifie la reconnaissance de l'accident du travail aux deux parties.

Indemniser le salarié

Parallèlement à la déclaration d'accident de travail, l'employeur doit remettre au salarié une feuille d'accident, qui va lui permettre de bénéficier de la gratuité des soins liés à l'accident de travail. Cette feuille doit être présentée à chaque professionnel de santé consulté (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.), qui y mentionne les actes effectués, valable jusqu'à la fin du traitement. L'employeur devra fournir à la CPAM, et dans les meilleurs délais (normalement dans les cinq jours suivant la connaissance de l'arrêt), un document très important : l'attestation de salaire qu'il devra établir impérativement pour que le salarié puisse obtenir ses Indemnités journalières de Sécurité sociale (IJSS).

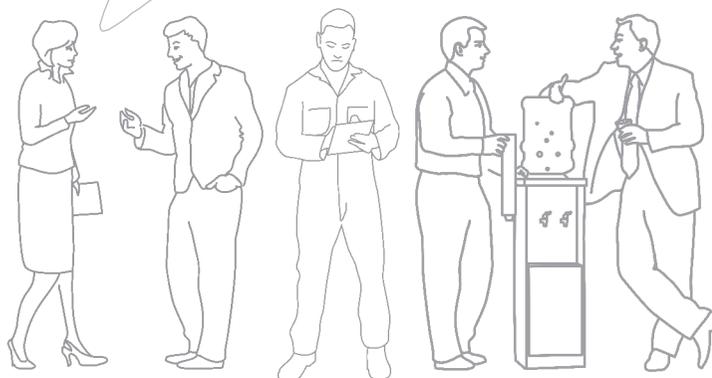
C'est lorsque le salarié s'aperçoit qu'il ne bénéficie d'aucune indemnisation qu'il se rend compte, souvent trop tard, que cette formalité, pourtant essentielle, n'a pas été respectée. L'absence de respect de cette obligation par l'employeur peut être lourde de conséquences, car le salarié se retrouve privé d'indemnisation et donc de revenus de substitution. Grâce à ce document, la CPAM doit déterminer le salaire journalier de référence qui permet le calcul des IJSS. Les indemnités journalières sont versées par l'organisme de Sécurité sociale à partir du premier jour qui suit l'arrêt du travail, sans délai de carence. ►►

DIAGNOSTIQUER LES SITUATIONS
VOUS AIDER À DÉFINIR DES STRATÉGIES
VOUS CONSEILLER

NOUS SOMMES

MOBILISÉS

CHAQUE JOUR AUX CÔTÉS DE VOTRE CSE



EXPERTISES LÉGALES

Consultations annuelles récurrentes, réorganisation et PSE, droit d'alerte, aide à la négociation sur les accords...

EXPERTISES SSCT

Risque grave, projet important, introduction nouvelles technologies et aide à la négociation Égalité professionnelle

COMPTABILITÉ DES CSE

FORMATIONS ÉCONOMIQUES ET SSCT

CONSEIL ET ASSISTANCE PERMANENTE

Pour agir dans l'intérêt des salariés :

01 55 42 22 22

Tandem
expertise

contact@tandemexpertise.com

www.tandemexpertise.com

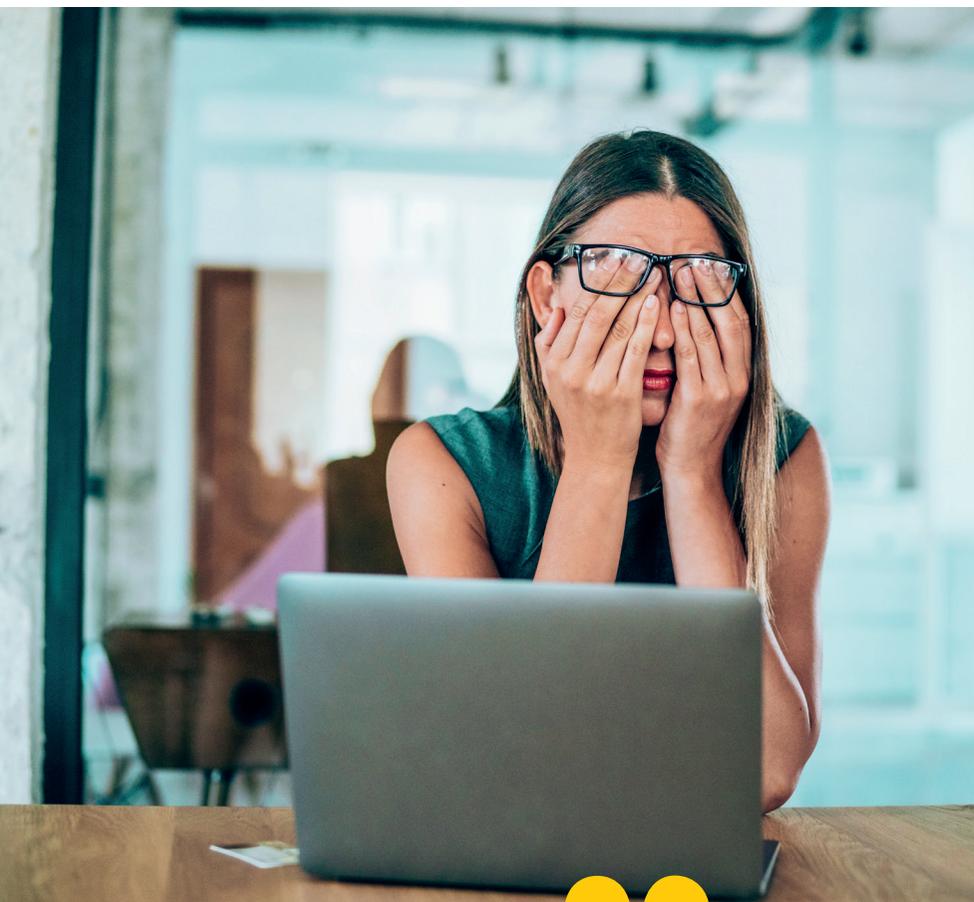
60, rue du Faubourg Poissonnière - 75010 Paris



tandemexpertise.com/blog

[linkedin.com/company/tandemexpertise](https://www.linkedin.com/company/tandemexpertise)

twitter.com/TandemExperts



ou de rente viagère (prestation financière versée périodiquement jusqu'au décès du bénéficiaire).

Des effets sur le contrat de travail

Un arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle a pour effet de limiter le droit de licencier le salarié. En effet, l'employeur ne peut licencier le salarié que s'il justifie soit d'une faute grave, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. Tout licenciement pendant l'arrêt de travail prononcé en méconnaissance de cette règle est nul. À titre d'exemples, la jurisprudence retient que l'employeur ne peut pas invoquer les perturbations que la prolongation de l'absence entraîne dans le fonctionnement de l'entreprise et la nécessité de remplacement ou encore invoquer une insuffisance professionnelle.

Durant l'arrêt de travail, le contrat de travail est suspendu mais le salarié continue de recevoir ses bulletins de salaire. Les périodes d'arrêt sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et comptent pour l'ancienneté. Au terme de son arrêt, notamment si la CPAM a notifié la consolidation de l'accident de travail, le salarié ne pourra envisager la reprise de son activité professionnelle que sur décision souveraine du médecin du travail qui prononcera l'aptitude ou l'inaptitude sur le poste de travail. Si le salarié est reconnu inapte à son poste par les services de santé au travail, l'employeur se dirigera vers un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, non sans avoir recherché loyalement des solutions de reclassement. Dans ce cas, le salarié part avec toutes les indemnités afférentes, c'est-à-dire indemnité compensatrice de préavis, congés payés et indemnité de licenciement doublée.

Une carrière professionnelle exempte de tout accident professionnel est possible mais non inévitable. Il faut également prendre en compte les problématiques de burn-out et de souffrance psychologique au travail face à des modes de management dysfonctionnels. Le degré d'accidentologie peut être lié au secteur professionnel, il ne sera pas le même selon des métiers manuels et exposés à l'utilisation d'outils face à celui d'une activité purement administrative. Mais les futurs enjeux de la reconnaissance de faits de harcèlement moral sont là et ils consistent à progressivement lever les réticences des CPAM pour les reconnaître en accidents du travail. ■

► Du 1^{er} au 28^e jour d'arrêt, les indemnités journalières correspondent à 60 % du salaire journalier de référence. À partir du 29^e jour d'arrêt, les indemnités journalières s'élèveront à 80 % du salaire journalier de référence. Les indemnités sont versées tous les quatorze jours à compter du lendemain de l'accident de travail. De son côté, l'employeur doit verser une indemnité complémentaire durant l'arrêt de travail et ce, dès le premier jour d'absence, sous réserve que le salarié dispose d'un an d'ancienneté et qu'il ait accompli toutes les formalités nécessaires liées à la déclaration de l'accident du travail. Le salarié doit avoir notamment communiqué son arrêt de travail dans les 48 heures. Il est aussi important de vérifier sa convention collective car elle peut contenir des dispositions plus favorables en matière d'indemnisation.

Parfois, le salarié peut conserver des séquelles et souffrir d'une diminution durable de ses capacités physiques ou mentales à la suite de l'accident. Dans ce cas, la CPAM détermine un taux d'incapacité permanente (IPP) qui permet de percevoir une indemnisation. Selon le taux d'IPP, cette indemnité est versée sous forme de capital



Un arrêt de travail, suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, a pour effet de limiter le droit de licencier le salarié. En effet, l'employeur ne peut licencier le salarié que s'il justifie soit d'une faute grave, soit de son impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident. Tout licenciement pendant l'arrêt de travail prononcé en méconnaissance de cette règle est nul »