

Accidents du travail

Lorsqu'un salarié est victime d'un accident du travail il bénéficie d'une protection particulière et d'une indemnisation spécifique.

Définition :

L'accident du travail est défini par le législateur comme un accident survenu, quelle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise et à quelque titre ou à quelque lieu que ce soit (article L.411-1 du Code de la Sécurité sociale).

La notion d'accident du travail est caractérisée d'après la jurisprudence par l'existence d'un fait accidentel et d'un lien entre le fait accidentel et le travail.

Pour qu'il y ait accident du travail, il faut :

- L'existence d'un fait ou de faits précis survenus soudainement c'est-à-dire à une date et dans des circonstances précises. Le caractère soudain de l'événement (éblouissement, coupure, chute...) ou l'apparition soudaine d'une lésion (douleur lombaire à l'occasion d'une manutention) est le critère qui distingue l'accident de la maladie, laquelle apparaît de façon lente et progressive ;
- L'apparition d'une lésion corporelle, quelle que soit son importance. Ce critère est apprécié largement, il peut s'agir également de troubles psychiques ;
- Le caractère professionnel de l'accident, c'est-à-dire la survenance de l'accident par le fait ou à l'occasion du travail. Il doit être survenu en cours d'exécution du contrat de travail à un moment et dans un lieu où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de son employeur.

Attention ! A compter du 1^{er} janvier prochain, une nouvelle procédure d'instruction des accidents du travail et maladies professionnelles sera mise en place.

Pour en savoir plus, consulter le [décret n°2009-938 du 29 juillet 2009](#) qui revient sur les thèmes suivants : le point de départ et le délai de l'instruction, les informations délivrées par la Caisse, les réserves de l'employeur et l'incapacité permanente.

Accidents du travail

Tout employeur est soumis à la réglementation applicable en cas d'accident du travail.

La garantie couvre toute personne salariée ou travaillant pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise et à quelque titre ou à quelque lieu que ce soit. Le champ d'application de la législation sur les accidents du travail est plus large que celui du contrat de travail.

Sont bénéficiaires de la réglementation, **notamment** :

- tout salarié, quelle que soit la nature du contrat de travail. Si le travailleur est en mission à l'extérieur de son entreprise, tous les accidents survenus pendant les heures de travail sont couverts par cette réglementation ;
- le stagiaire de la formation professionnelle continue ;

- le stagiaire de réadaptation fonctionnelle ou de rééducation professionnelle ;
- l'allocataire du revenu minimum d'insertion si l'accident est survenu à l'occasion d'actions favorisant son insertion professionnelle ;
- le demandeur d'emploi si l'accident est survenu lors d'une action d'aide à la création d'entreprise, d'orientation, d'évaluation ou d'accompagnement dans la recherche d'emploi. Ces actions doivent être dispensées par le pôle emploi ou par des clubs ou cercles de recherche d'emploi ;
- l'élève ou l'étudiant d'un établissement technique ;
- l'élève d'un établissement d'enseignement secondaire ou spécialisé en cas d'activités en laboratoire ou en atelier.

Les formalités à accomplir :

o 1ère étape : information de l'employeur

- **Qui ?** Par le salarié ou un tiers selon l'état de la victime
- **Quand ?** Le jour de l'accident ou au plus tard dans les 24 heures qui suivent
- **Comment ?** Par oral ou par lettre recommandée

o 2ème étape : déclarer l'accident à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)

- **Qui ?** Par l'employeur
- **Quand ?** Dans un délai de 48 heures (dimanches, jours fériés non compris) à compter du moment où l'employeur a connaissance de l'accident et en précisant bien les circonstances de l'accident (lieu, lésions, témoins...).
- En cas d'arrêt du travail, l'employeur doit joindre à la déclaration une attestation de salaire pour permettre à la CPAM de verser au salarié des indemnités journalières.
- **Comment ?** Sur un imprimé Cerfa en 4 exemplaires (www.ameli.fr ou www.cerfa.gouv.fr ou directement auprès de la CPAM) ou en ligne (www.net-entreprises.fr)
- **Autre chose ?** L'employeur doit remettre une feuille d'accident du travail au salarié lui permettant de bénéficier de la gratuité des soins médicaux. De plus, un certificat médical en double exemplaire doit être rédigé par un médecin (un pour la CPAM et un autre pour la victime). En cas de déclaration hors délai, la CPAM peut demander le remboursement des prestations à l'employeur.
- **Quelles sanctions ?** Toutes infractions aux dispositions ci-dessus est passible d'une amende de 4^{ème} classe. De plus l'employeur peut se voir réclamer par la caisse le remboursement des dépenses qu'elle a effectuées à l'occasion de l'accident. Le salarié peut demander réparation du préjudice subi du fait du défaut par son employeur de déclaration.

o 3ème étape : instruction du dossier par la CPAM

- Enquête de la CPAM sur le caractère professionnel ou non de l'accident,
- Résultat dans un délai de 30 jours, à compter de sa connaissance de la déclaration d'accident par Lettre recommandée avec accusé de réception (silence = caractère professionnel),
- Si des compléments d'information sont nécessaires, la CPAM a 2 mois en plus pour se prononcer à compter de la notification au salarié de ce complément d'enquête.

L'indemnisation et les prestations

La victime a le droit à des prestations en nature pour la réparation de ses dommages corporelles, à des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail temporaire et à une rente ou un capital en cas d'incapacité permanente.

o Les indemnités journalières (IJ)

- Versement des IJ à la victime par la CPAM dès le 1^{er} jour suivant l'arrêt de travail (l'employeur rémunère donc la journée de l'accident de travail)
- Montant des IJ : 60% du salaire journalier de base pendant les 28 premiers jours d'arrêt de travail avec un montant maximal de 171,67 euros par jour au 1^{er} janvier 2009 et 80% du salaire journalier de base à compter du 29^{ème} jour avec un montant maximum de 228,89 euros par jour au 1^{er} janvier 2009. Attention ! La convention collective peut prévoir un mode de calcul spécifique
- Les IJ ne sont pas soumises à cotisations sociales et sont exonérées d'impôt sur le revenu mais elles sont assujetties à la CSG et à la CRDS

o La rente ou le capital

Lorsque la victime de l'accident du travail est atteinte d'une incapacité permanente de travail, la CPAM indemnise :

- soit par le versement d'une rente périodique si le taux d'incapacité permanente est égale ou supérieur à 10% ;
- soit par le versement d'un capital si le taux d'incapacité permanente est inférieur à 10%.

o Les prestations en nature

Exemples de prises en charge :

- les frais de médecin, de pharmacie, d'analyses ;
- les frais d'hospitalisation ;
- les frais de transport ;
- les cures ;
- les appareils de prothèse et d'orthopédie ;
- la réadaptation fonctionnelle (kinésithérapie) ;
- la rééducation professionnelle.

Accidents de trajet

L'accident de trajet survient lors du parcours aller-retour effectué par le salarié entre :

- le lieu de travail et sa résidence principale, ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité (séjours réguliers et fréquents), ou encore un lieu de séjour où l'intéressé se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;
- le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

Pour que la présomption d'imputabilité s'applique, l'itinéraire emprunté doit être parcouru en un temps normal, compte tenu des horaires habituels du salarié, des nécessités de l'emploi qu'il occupe (heures supplémentaires) et des circonstances de fait (moyen de transport, difficultés de circulation...).

Les accidents survenus lors d'un détour ou d'une interruption de travail peuvent être qualifiés d'accident de trajet, si le détour ou l'interruption est motivée par les nécessités de la vie courante (acheter du pain, effectuer une démarche administrative, accompagner un enfant), ou de l'emploi (chercher un vêtement destiné à une cérémonie professionnelle, déposer un collègue dans le cadre d'un covoiturage régulier pour aller et revenir du lieu de travail).

La qualification de la nature de l'accident relève du pouvoir souverain des juges du fond.

Conséquences de la qualification d'accident de trajet :

Pour le salarié, il existe, comme pour l'accident de travail, une présomption d'imputabilité qui facilite la qualification d'accident de trajet. La prise en charge par la Sécurité sociale est identique à celle prévue pour l'accident de travail. Par contre, il ne bénéficie pas des dispositions protectrices particulières prévues pour les victimes d'accident du travail en cas de suspension de son contrat de travail.

Pour l'employeur, la survenance d'un accident de trajet n'a pas d'incidence sur la tarification accident du travail.

Conséquences sur le contrat de travail

La suspension du contrat de travail

L'accident suspend le contrat de travail. Lors de la reprise du travail et si l'arrêt a été au moins égal à 21 jours, le salarié doit obligatoirement procéder à un examen médical auprès du médecin du travail lors de la reprise du travail et dans un délai maximum de 8 jours (article R.4624-21 du Code du travail).

La visite de reprise a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié.

Attention : le contrat de travail du salarié reste suspendu tant que la visite de reprise n'a pas été réalisée. La période de suspension du contrat de travail qui suit l'accident doit être prise en compte dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté dans l'entreprise, ainsi que, sous conditions, au calcul des congés payés.

A l'issue de cet examen, deux situations peuvent se présenter :

- soit le salarié est déclaré apte par le médecin du travail : dans ce cas, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire avec rémunération équivalente ;
- soit le médecin du travail constate l'inaptitude du salarié après étude de son poste, de ses conditions de travail et 2 examens médicaux espacés de 2 semaines. L'employeur doit alors lui proposer un emploi adapté à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail. L'employeur peut envisager des transformations de poste, des aménagements d'horaires ou proposer au salarié une formation professionnelle.

Déclaré inapte, le salarié ne peut travailler et donc ne peut prétendre à aucune rémunération.

Toutefois, si l'employeur n'a pas procédé à son reclassement ou à son licenciement dans le délai d'1 mois à compter de la date de la visite de reprise, il doit reprendre le versement de la rémunération correspondant à l'emploi que le salarié occupait avant la suspension de son contrat de travail.

La rupture du contrat de travail

Quand le salarié déclaré inapte est en contrat de travail à durée indéterminée et qu'aucun reclassement n'est possible (aucun poste adapté n'existe dans l'entreprise ou refus du salarié du ou des postes proposés), l'employeur peut rompre le contrat de travail en mettant en œuvre la procédure de licenciement pour motif personnel.

Quand le salarié est en contrat de travail à durée déterminée, l'impossibilité de reclassement ne permet pas à l'employeur de rompre le contrat de façon anticipée. Le contrat doit donc être maintenu jusqu'à son terme. Le salarié, ne pouvant travailler, n'est pas rémunéré.

Attention : le licenciement prononcé au motif de l'impossibilité de reclassement du salarié suite à la déclaration d'inaptitude ouvre droit au versement d'une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Mesures de prévention

En matière de règles de bonne pratique, l'outil de prédilection est le document unique d'évaluation des risques instauré par le décret 5 du novembre 2001 qui permet de recenser l'ensemble des risques professionnels qui peuvent menacer les salariés.

Sur la base de ce document, il est possible de mener une démarche de progrès structurée en proposant et en mettant en œuvre des solutions pour éviter les accidents et les maladies. Cette démarche repose sur quelques actions du type :

- recenser les accidents du travail et les maladies professionnelles déclarés dans l'entreprise
- analyser les causes de ces accidents et maladies
- réfléchir à des solutions
- prendre des mesures en conséquence (ex : formation, adaptation des outils et des postes de travail, mettre en place des mesures de protection collective telles que prévoir une balustrade de protection pour éviter les chutes de hauteur, veiller à l'éclairage et avoir au revêtement de sol non glissant pour se protéger des chutes de plain-pied...).
- inclure la prévention dès la conception des locaux, des équipements, des postes et des méthodes de travail.

La formation des salariés aux risques professionnels et leur formation à la sécurité est également un moyen de prévention fortement préconisé car l'adhésion du personnel à la prévention s'acquiert par l'information, la formation et la communication sur les problèmes de santé et sécurité au travail. En matière de sécurité routière, cette forme de prévention est considérée comme prioritaire car 65% des accidents mortels du travail sont des accidents de la route.