

Accidents du travail : comment réagir ?



Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

L'accident qui survient au sein de l'entreprise constitue un accident du travail, sauf si le salarié effectue une tâche personnelle.

L'accident du travail est celui qui survient, quelle qu'en soit la cause, dans le cadre de l'activité professionnelle du salarié et qui entraîne une lésion physique ou psychologique.

L'accident se déroule donc, en principe, pendant le temps et sur le lieu du travail : le salarié d'un garagiste qui s'entaille la main avec un outil alors qu'il procède à une réparation sur un véhicule, l'employé d'un commerçant qui se fait une entorse en glissant dans le magasin pendant qu'il s'occupe d'un client ou qui est victime d'un stress post-traumatique après un vol à main armée ou l'agression, verbale ou physique, d'un client...

Précision : l'accident qui survient en dehors du temps strictement travaillé mais à l'occasion du travail (temps de douche, temps de pause...) alors que le salarié se trouve dans les locaux de l'entreprise ou ses dépendances (cantine, cour

intérieure, sanitaires, parking...) constitue également un accident du travail. Tel est le cas, par exemple, lorsqu'un salarié se blesse alors qu'il est en train d'enfiler sa tenue de travail dans les vestiaires de l'entreprise.

En revanche, si le salarié effectue, dans l'entreprise, une tâche personnelle, l'accident ne sera pas reconnu comme un accident professionnel, que celui-ci se produise pendant ou en dehors des heures de travail. C'est le cas du salarié d'un supermarché qui y fait ses courses ou du salarié d'un garagiste qui répare sa propre voiture.

En complément : en cas d'accident de trajet, c'est-à-dire qui survient sur le trajet entre le lieu de travail du salarié et son domicile ou le lieu où il prend habituellement ses repas, le salarié a droit aux mêmes prestations de Sécurité sociale que pour un accident du travail. Toutefois, en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet, le salarié ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement.

Comment réagir lors d'un accident du travail ?

Recueillir les témoignages de la victime de l'accident du travail ainsi que des autres personnes présentes s'avère particulièrement utile pour remédier aux défauts de sécurité.

Lorsqu'un accident du travail survient, il convient évidemment, avant toute chose, de prodiguer à la victime les soins nécessaires et d'appeler si besoin les services de secours (Samu ou pompiers). L'employeur peut également, après s'être assuré que le salarié ne court aucun risque, le laisser partir consulter un médecin. Il doit aussi vérifier que tout danger pour les personnes présentes sur les lieux (arrêt d'une

machine, coupure de l'électricité, etc.) est écarté.

Par la suite, il convient de recueillir les témoignages de la victime (si possible) et des autres personnes présentes ainsi de procéder aux constatations nécessaires pour comprendre les circonstances et les causes de l'accident. Des éléments utiles pour remédier à l'éventuel défaut de sécurité pouvant être à l'origine de ce dernier.

Comment déclarer un accident du travail ?

En cas de doute sur les causes de l'accident, l'employeur a tout intérêt à inscrire des réserves motivées dans la déclaration effectuée auprès de la CPAM.

Le salarié victime d'un accident doit, en principe, en informer ou en faire informer son employeur dans la journée ou au plus tard dans les 24 heures. De son côté, l'employeur doit déclarer l'accident à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dans les 48 heures suivant le jour où il en a connaissance. Par ailleurs, il doit déclarer l'arrêt de travail via la déclaration sociale nominative et remettre au salarié une feuille d'accident destinée à lui permettre de ne pas avancer les frais médicaux.

Attention : l'employeur qui ne déclare pas un accident du travail ou qui ne remet pas au salarié la feuille d'accident du travail encourt une amende de 750 € à 3 750 € pour une société). De plus, la CPAM peut lui demander de rembourser la totalité des dépenses engagées au bénéfice du salarié et en lien avec cet accident.

C'est la CPAM qui décide ensuite si l'accident subi par le salarié est ou non en lien avec son travail. À ce titre,

l'employeur peut, dans les 10 jours qui suivent la déclaration d'accident du travail, émettre des « réserves motivées » portant sur les circonstances de temps et de lieu (doute sur le lieu et l'heure de l'accident rapporté par le salarié) ou sur l'existence d'une cause étrangère au travail. Dans ce cas, la CPAM doit, avant de prendre sa décision, envoyer au salarié et à l'employeur un questionnaire portant sur les circonstances et la cause de l'accident et/ou procéder à une enquête.

L'employeur qui a de sérieux doutes sur le caractère professionnel de l'accident peut aussi contester la décision de la CPAM reconnaissant un accident du travail, en particulier si celui-ci a un impact sur le taux de sa cotisation accidents du travail. Ce qui est le cas pour les entreprises d'au moins 20 salariés pour lesquelles ce taux est fixé, en tout ou partie, en fonction du nombre d'accidents subis par leurs employés. Pour les entreprises de moins de 20 salariés, l'enjeu est moins important car le taux de la cotisation est collectif, varie selon leur activité et est fixé indépendamment du nombre d'accidents survenus. Sachant toutefois que celles de 10 salariés et plus verront leur taux de cotisation majoré en 2022 si au moins un accident entraînant un arrêt de travail a lieu dans leur entreprise en 2018, en 2019 et en 2020. Elles peuvent donc avoir, elles aussi, un intérêt à contester le caractère professionnel d'un accident lorsqu'un doute subsiste.

Retrouvez, en infographie, [les différentes étapes intervenant « De la survenance de l'accident... à la décision de la CPAM »](#)

Que devient le contrat de

travail du salarié ?

En principe, l'employeur ne peut pas licencier un salarié dont le contrat est suspendu en raison d'un accident du travail.

Le contrat de travail d'un salarié en arrêt de travail est suspendu. Et il est interdit de le licencier sauf s'il commet une faute grave (exercice d'une activité concurrente de celle de son employeur, refus de répondre aux convocations de la médecine du travail...) ou s'il est impossible de maintenir son contrat de travail pour un motif étranger à l'accident (cessation d'activité ou fin du chantier pour lequel il avait été embauché, par exemple). En revanche, il est tout à fait possible de signer une rupture conventionnelle homologuée avec un salarié dont le contrat de travail est suspendu en raison d'un arrêt de travail. Le salarié a alors droit à l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement.

Important : dans l'hypothèse d'un accident de trajet, le salarié ne bénéficie pas de la protection contre le licenciement prévue en cas d'accident du travail.

Par la suite, en cas d'absence du salarié pendant au moins 30 jours, l'employeur doit organiser une visite médicale de reprise avec le médecin du travail. Lors de cet examen, le médecin va vérifier l'aptitude du salarié à reprendre son poste. Si le salarié est déclaré apte, il doit être réintégré dans son emploi. S'il est déclaré inapte, l'employeur peut le licencier pour inaptitude physique lorsqu'il est impossible de le reclasser dans un autre emploi, lorsqu'il refuse l'emploi de reclassement qui lui est proposé ou lorsque l'avis du médecin du travail mentionne expressément que tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi.

La responsabilité de l'employeur peut-elle être engagée ?

L'employeur qui prend toutes les dispositions nécessaires pour éviter les accidents du travail dans l'entreprise ne peut pas voir sa responsabilité engagée.

Le salarié victime d'un accident du travail ne peut pas demander des dommages-intérêts à son employeur sauf si ce dernier ou la personne dirigeant le travail (chef d'équipe, contremaître...) a commis une faute « inexcusable ». Une telle faute est reconnue lorsque l'employeur avait conscience ou, en raison de son expérience et de ses connaissances techniques, aurait dû avoir conscience du danger couru par ses salariés et n'a pas pris les dispositions nécessaires pour les en préserver. Tel est le cas, par exemple, lorsque l'employeur laisse un salarié non qualifié manœuvrer un tractopelle et que ce dernier blesse un autre employé en le heurtant avec le godet ou encore lorsqu'un salarié est victime d'une crise cardiaque causée par le stress dû à une surcharge de travail elle-même due à la fixation « d'objectifs inatteignables » par l'employeur.

Conseil : un salarié en arrêt de travail est un salarié absent. Derrière cette lapalissade se cachent de nombreuses contraintes pour le chef d'entreprise, à savoir travailler plus pour compenser l'absence du salarié, le remplacer par un salarié en contrat à durée déterminée ou en intérim... La prévention est donc primordiale, qu'il s'agisse de former les salariés à la sécurité ou de leur fournir les meilleurs outils de travail et moyens de protection individuelle.