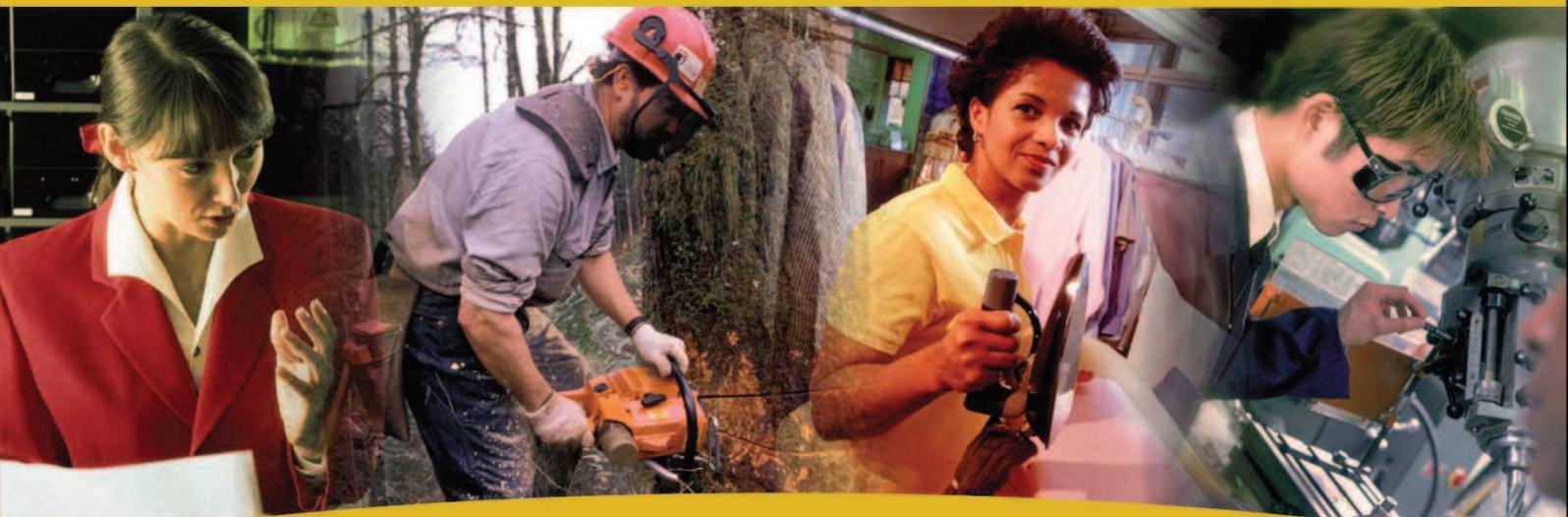


Septembre 2008

Guide

sur les accidents
de travail < < <



RHONE-ALPES

FICHES À L'ATTENTION DES SALARIÉS

Démarches,
Définitions,
Conséquences,

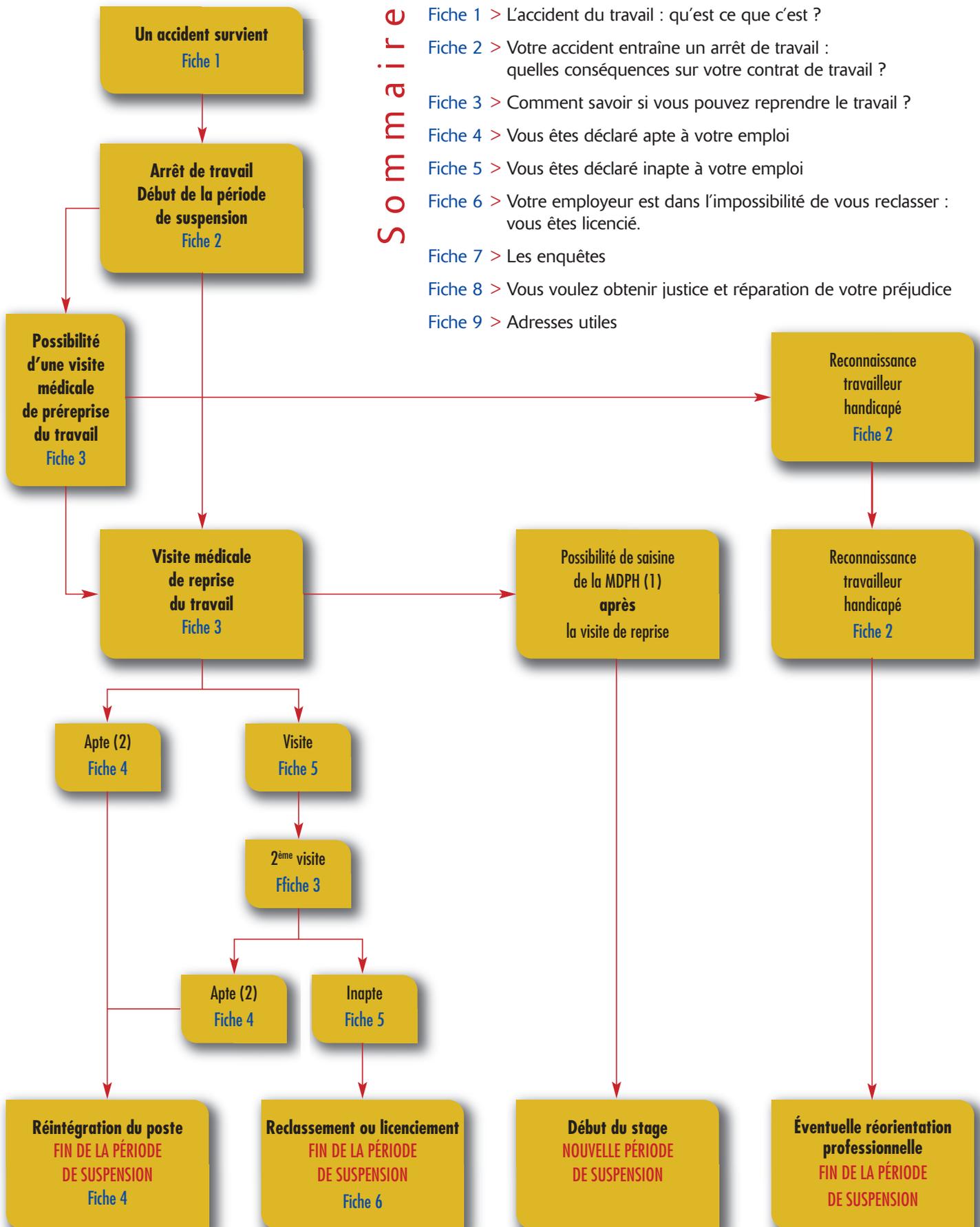
...



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Direction régionale
du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle
Rhône-Alpes

Vous êtes victime d'un accident de travail < < <



(1) MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées (ex COTOREP).
 (2) L'aptitude peut-être prononcée avec des restrictions médicales.

FICHE 1 L'accident du travail : qu'est ce que c'est ?

1/ L'accident du travail est l'accident survenu à l'occasion du travail à toute personne travaillant, à quelque titre que ce soit, pour un employeur

Les tribunaux considèrent cependant que l'accident du travail, pour être qualifié comme tel, doit répondre à plusieurs critères.

■ Un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines

Exemples d'accidents du travail :

- en ouvrant un carton avec un cutter, je me suis coupé,
- je me suis piqué avec une aiguille lors de la prise de sang d'un patient,
- lors de travaux, je suis tombé de l'échelle, et je me suis fracturé la cheville,
- pendant deux heures, j'ai porté de lourds cartons, j'ai ressenti une douleur dans le dos.

■ L'existence d'une lésion

Pour qu'il y ait accident, il faut une lésion : cette lésion peut être physique (coupure, écrasement d'un membre, hernie, infarctus, décès...). C'est le médecin conseil qui juge du rapport entre le fait accidentel et la lésion :

- mon mari est tombé d'un échafaudage pendant son travail, il est décédé sur le coup,
- j'ai ressenti un malaise dans l'atelier à cause de la température excessive.

Cette lésion peut être psychologique (choc émotionnel) :

- j'ai été victime d'un vol à main armée dans le magasin où je travaille,
- j'ai été agressé par un collègue sur le lieu de travail.

■ L'accident doit avoir un lien avec le travail

Le fait que l'accident doit avoir un lien avec le travail n'implique pas nécessairement que l'accident ait lieu au sein même de l'entreprise, ni même sur le poste de travail. L'accident ayant lieu sur le parking de l'entreprise, à la cantine est un accident du travail.

Exemple : en me dirigeant vers la voiture garée sur le parking de l'entreprise, je me suis pris les pieds dans un nid de poule, je me suis fait une entorse à la cheville.

Le suicide hors de l'entreprise peut être reconnu comme accident du travail dès lors qu'un lien est établi entre le suicide et le travail.



il est important qu'après la survenance d'un fait accidentel survenu à l'occasion du travail, vous en informiez **immédiatement** votre employeur. C'est à lui qu'il reviendra de déclarer votre accident du travail auprès de la caisse d'assurance maladie.

Si votre employeur refuse, vous pouvez toujours procéder vous même à la déclaration à votre caisse d'assurance maladie sur papier libre en courrier recommandé avec accusé de réception (délai de 2 ans). Vous trouverez au verso un modèle de déclaration.

Il est également important de faire constater rapidement vos lésions par un médecin.

Enfin, il est à noter que la faute éventuelle du salarié est sans incidence sur la qualification d'accident du travail, dans la mesure où il ne s'est pas soustrait à la subordination de son employeur (où il ne s'est pas mis hors de la situation de travail).

■ À savoir

Votre employeur peut contester le caractère professionnel de votre accident ou même la réalité de celui-ci. Dans ce cas, c'est la caisse d'assurance maladie qui se prononcera et déterminera le caractère professionnel de l'accident. Le cas échéant, vous avez la possibilité de contester la décision de la caisse d'assurance maladie. Dans tous les cas, c'est à la caisse d'assurance maladie de déterminer s'il y a accident du travail ou non.

2/ Le cas particulier des accidents de trajet

L'accident de trajet peut être pris en charge au titre de la législation professionnelle.

Pour qu'un accident soit reconnu comme étant un accident de trajet, il faut :

- ◆ que le trajet ait lieu entre le lieu de travail et le lieu habituel de résidence (la résidence principale ou secondaire) ou tout autre lieu sur lequel le salarié doit se rendre pour des motifs essentiels de la vie courante.
Exemple : pour se rendre et revenir de son lieu de restauration.

Le trajet emprunté doit être direct et correspondre à un temps normal (le plus bref trajet ou trajet équivalent) et un horaire normal (justifié par l'horaire de travail).

Il est à noter que les détours justifiés par différents évènements ne font pas obstacle à la prise en compte comme

accident du travail (co-voiturage, modification de l'itinéraire dû à un trafic perturbé).

■ À savoir

L'accident ayant eu lieu entre deux lieux de travail est considéré comme un accident du travail.

Exemple : le VRP entre deux clients.



Il appartient à la victime d'apporter la preuve de la réalité de l'accident de trajet.



Il est indispensable que vous adressiez rapidement le certificat médical initial décrivant les lésions à la caisse d'assurance maladie. De plus, afin que la caisse puisse déterminer si votre accident peut être ou non pris en charge au titre de la législation professionnelle, il est important que vous répondiez aux sollicitations de cette dernière (questionnaires, enquêtes...) dans les plus brefs délais.



DÉCLARATION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

SÉCURITÉ SOCIALE

N° 60-3682

0000000

ATTENTION : L'accident a-t-il entraîné un arrêt de travail ? OUI NON

→ si oui, remplissez IMMÉDIATEMENT l'attestation de salaire S6202 par duplication avec le présent formulaire.
→ si non, remplissez uniquement cette déclaration.

(Articles L 441.1 à L 441.4 et Articles R 441.2, R441.3 et R441.5) - (Décret du 17-12-85)
L'EMPLOYEUR ENVOIE À LA CAISSE DE RÉSIDENCE HABITUELLE DE L'ASSURÉ, LES 3 PREMIERS VOLETS DE LA LIASSE PAR LETTRE RECOMMANDÉE AVEC ACCUSÉ DE RÉCEPTION AU PLUS TARD 48 HEURES APRÈS AVOIR PRIS CONNAISSANCE DE L'ACCIDENT ET CONSERVÉ LE 4^e VOLET AU DOS DUQUEL SE TROUVE LA NOTICE



EMPLOYEUR		
Nom, Prénom ou raison sociale _____		
Adresse _____		
N° de Téléphone _____		CTN <input type="text"/>
ÉTABLISSEMENT D'ATTACHE PERMANENT DE LA VICTIME (le chantier n'est jamais considéré comme établissement d'attache permanent)		
Adresse _____		Groupes d'activités <input type="text"/>
N° de Téléphone _____		
N° SIRET de l'établissement _____		
Numéro de risque Sécurité Sociale figurant sur la notification du taux applicable à l'activité dans laquelle est comptabilisé le salaire de la victime. _____		RÉSERVÉ CPAM
VICTIME		
N° d'immatriculation _____		CPAM <input type="text"/>
À défaut sexe _____ Date de naissance _____		<input type="text"/>
NOM, Prénom (suivi, s'il y a lieu du nom d'époux) _____		
ADRESSE _____		Nationalité <input type="checkbox"/> Française <input type="checkbox"/> C.E.E. <input type="checkbox"/> Autre
Date d'embauche _____ Profession _____		<input type="text"/>
Qualification professionnelle _____ Ancienneté dans le poste _____		<input type="text"/>
L'accident a-t-il fait d'autres victimes ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		<input type="text"/>
ACCIDENT		
Date <input type="text"/>	Heure <input type="text"/>	<input type="text"/>
Horaire de travail de la victime le jour de l'accident de <input type="text"/> à <input type="text"/> et de <input type="text"/> à <input type="text"/>		
Lieu de l'accident (1) _____		
Circonstances détaillées de l'accident (1) _____		
(Indiquez, le cas échéant l'appareil, la machine ou le moyen de locomotion utilisé) _____		
Siège des lésions (1) _____		
Nature des lésions (1) _____		
Victime transportée à _____		
Accident <input type="checkbox"/> constaté } le <input type="text"/> heure <input type="text"/> <input type="checkbox"/> par l'employeur <input type="checkbox"/> par ses préposés <input type="checkbox"/> décrit par la victime <input type="checkbox"/> connu } <input type="checkbox"/> inscrit au regist. d'infirmerie le <input type="text"/> sous le N° <input type="text"/>		
Conséquences : <input type="checkbox"/> SANS ARRÊT DE TRAVAIL <input type="checkbox"/> AVEC ARRÊT DE TRAVAIL (1) <input type="checkbox"/> DÉCÈS		
TÉMOINS		
Nom, prénom et adresse _____		
Un rapport de police a-t-il été établi ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON par qui ? _____		
TIERS		
L'accident a-t-il été causé par un tiers ? <input type="checkbox"/> OUI <input type="checkbox"/> NON		
Si OUI, nom et adresse du tiers _____		
Sté d'assurance du tiers _____		

Nom, prénom du signataire
Qualité

Fait à
Signature

le

(1) Se reporter à la notice d'utilisation

2 Votre accident entraîne un arrêt de travail : quelles conséquences sur votre contrat de travail ?

L'accident du travail ne met pas fin au contrat de travail :
il entraîne sa suspension.

1/ Q'est ce que la suspension du contrat de travail ?

L'accident du travail ne met pas fin au contrat de travail mais en suspend l'exécution (fourniture du travail et rémunération pour l'employeur, exécution de la prestation de travail pour le salarié).

■ La suspension de l'exécution de la prestation de travail

Le salarié qui n'est plus sous l'autorité de son employeur est dispensé de l'exécution de sa prestation de travail. Votre employeur ne peut pas vous demander de revenir travailler pendant cette période de suspension même sur un poste de travail adapté.

■ Le maintien de la relation contractuelle

Vous ne pouvez utiliser votre arrêt de travail pour travailler chez un autre employeur ou pour votre propre compte. La violation de cette obligation constitue un motif réel et sérieux de rupture, voire une faute grave.

Vous conservez vos droits à congés et à ancienneté. La période de suspension pour accident du travail est considérée comme du temps de travail effectif, comme si vous aviez travaillé, pour le calcul de ces droits dans la limite d'une durée d'un an pour les droits à congés payés.

Vous continuez à faire partie de l'effectif de votre entreprise pour la détermination des seuils de mise en place des représentants du personnel. Vous êtes électeur et éligible.

■ Le recours éventuel à la MDPH

Si votre accident du travail a été à l'origine de séquelles constituant un handicap, vous relevez de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH).

La maison départementale des personnes handicapées étudiera votre situation, pourra vous reconnaître la qualité de travailleur handicapé et vous proposer des démarches susceptibles de vous venir en aide.



Vous êtes en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou en intérim : votre contrat de travail prend fin à son terme même si celui-ci intervient pendant la période de suspension. La suspension ne prolonge pas la durée du CDD ni de la mission.



Il n'y a pas de durée maximale à la période de suspension du contrat de travail.



2/ Quel sera votre revenu ?

Indemnités	<p>Elles sont calculées à partir de votre dernier salaire brut par la caisse d'assurance maladie (1) :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 60% de ce salaire pendant les 28 premiers jours sans carence, ● 80% à partir du 29^{ème} jour. <p>Les indemnités journalières d'accidents du travail, déduction faite de la CSG (2) et de la CRDS (3) sont versées 7 jours sur 7. Leur montant est plafonné : il ne peut pas être supérieur à votre salaire journalier net (c'est-à-dire votre salaire net mensuel divisé par 30). Les indemnités ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu mais sont soumises à CSG et CRDS.</p>
Le maintien de salaire	<p>L'employeur doit verser des indemnités complémentaires selon certaines conditions prévues par la loi.</p> <p>Les conditions nécessaires à l'indemnisation sont :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● vous êtes pris en charge par l'assurance maladie, ● vous êtes soigné en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne, ● vous vous soumettez, éventuellement, à la contre-visite médicale, ● vous justifiez de votre incapacité par un certificat médical dans les 48 heures, ● vous devez démontrer un an d'ancienneté au premier jour de votre absence. <p>Toutes indemnités confondues, les pourcentages et la durée d'indemnisation sont de 90% du salaire brut pendant 30 jours et ensuite 66,6% pendant 30 jours. À ces durées s'ajoutent, 10 jours supplémentaires par tranche de cinq ans d'ancienneté au-delà de l'année préalable requise pour l'entrée dans le dispositif. La durée maximale d'indemnisation est de 90 jours pour chacune des 2 périodes.</p> <p>L'indemnisation part du 1^{er} jour d'arrêt. La convention collective peut prévoir des montants et des conditions plus avantageux pour le salarié.</p>
La subrogation	<p>L'employeur verse la totalité des indemnités du salarié. En contrepartie, il perçoit les indemnités journalières. Elle est obligatoire lors d'un maintien complet du salaire. Dans les autres cas, l'accord préalable du salarié est nécessaire.</p>
Le montant de la rémunération maintenue	<p>Elle correspond au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Elle ne s'étend pas aux éléments du salaire qui ne rémunèrent pas le travail proprement dit (prime d'assiduité par exemple). En revanche la prime d'ancienneté est incluse dans le calcul sauf si la convention collective prévoit le contraire.</p>
Fin du maintien de la garantie légale de ressources	<p>La garantie de ressources cesse :</p> <ul style="list-style-type: none"> ● lorsque l'arrêt n'est plus pris en charge par l'assurance maladie, ● lorsque l'arrêt n'est pas justifié dans les délais prévus, ● lorsque le salarié refuse de se soumettre à la décision des médecins conseil de l'assurance maladie, ● lorsque le personnel de l'entreprise est en chômage technique.

■ À savoir

Le jour de l'accident de travail est un jour travaillé payé par l'employeur dans sa totalité.

(1) La caisse d'assurance maladie est la CPAM si vous relevez du régime général de protection sociale et la MSA si vous relevez du régime de protection sociale agricole.

(2) CSG : Contribution Sociale Généralisée.

(3) CRDS : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale.

3 Comment savoir si vous pouvez reprendre le travail ?

1/ Vous pouvez bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise auprès de votre médecin du travail

Lors d'un arrêt de travail, vous pouvez bénéficier, à votre demande ou à la demande de votre médecin traitant ou du médecin conseil de la caisse d'assurance maladie, d'une visite médicale de pré-reprise du travail, si votre état de santé permet de supposer une difficulté à reprendre votre poste de travail.

Cette visite médicale, non obligatoire mais utile en cas d'une éventuelle inaptitude partielle ou totale au poste de travail, permet de préparer le retour à l'emploi et si nécessaire d'anticiper la recherche d'un possible reclassement professionnel.

Elle est effectuée durant la période d'arrêt de travail et ne donne pas lieu à la délivrance d'une fiche d'aptitude médicale et n'a aucune incidence sur le contrat de travail. L'employeur n'est pas informé de la demande de cette visite de pré-reprise.

2/ Vous devez obligatoirement bénéficier d'une visite médicale de reprise auprès de votre médecin du travail

■ Si vous bénéficiez du régime général de la sécurité sociale (CPAM)

Vous devez bénéficier d'un examen médical après une absence pour accident de travail d'une durée égale ou supérieure à huit jours.

■ Si vous bénéficiez du régime agricole de la protection sociale

L'examen médical s'impose au bout d'un arrêt de 30 jours. Ce délai est ramené à 15 jours si vous êtes occupé sur un poste considéré comme « poste à risque ».

Quel que soit votre régime, cet examen médical met fin à la suspension du contrat de travail.

Attention, tant que la visite médicale de reprise n'est pas passée, vous êtes toujours considéré en période de suspension de contrat de travail.

L'initiative de la visite de reprise incombe à votre employeur, celle-ci doit se dérouler lors de la reprise du travail ou au plus tard dans un délai de huit jours.

Le juge a clairement affirmé que vous pouvez aussi solliciter cette visite directement auprès de l'employeur ou du médecin du travail en avertissant l'employeur (de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception).



À l'issue de cet examen médical :

- soit vous êtes déclaré apte à votre emploi (fiche 4).
- soit vous êtes déclaré inapte à votre emploi (fiche 5).

Le médecin du travail ne statuera que sur l'aptitude ou l'inaptitude médicale et en aucun cas sur votre aptitude professionnelle (celle qui dépend de votre compétence).

Quelle que soit votre situation, n'hésitez pas à contacter le service social de votre CRAM ou de votre MSA qui vous orientera dans les démarches liées au maintien dans l'emploi.



FICHE 4 Vous êtes déclaré apte à votre emploi



Si le médecin du travail vous déclare apte, c'est qu'il a constaté que votre état de santé n'était pas incompatible avec les contraintes, exigences et risques du poste de travail. Son avis peut être complété par des aménagements du poste de travail ou des restrictions qui s'imposent à l'employeur lorsqu'elles sont compatibles avec le maintien dans votre emploi.

L'employeur qui considère que les restrictions entraînent une inaptitude de fait doit demander un nouvel examen auprès du médecin du travail ou contester l'avis du médecin du travail auprès de l'inspection du travail.

Dans cette hypothèse vous devez retrouver, dans l'entreprise, votre ancien emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente : L. 1226-8 du nouveau code du travail (122-32-4 du code du travail ancien).

Les conséquences de l'accident ne peuvent entraîner, pour l'intéressé, aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

- ◆ Votre réintégration dans votre emploi ou un emploi similaire est une obligation pour votre employeur et elle doit être effective.

Emploi équivalent :

ce n'est que dans le cas où l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial.

- ◆ Le juge précise que la similitude d'emploi implique le maintien de la qualification professionnelle, de la position hiérarchique et des fonctions (définition de la chambre sociale).
- ◆ La reprise du travail peut se faire, durant les 2 ou 3 premiers mois, dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, ce qui permet une réadaptation progressive au poste de travail. Dans ce cas, il doit y avoir accord du médecin conseil de la caisse d'assurance maladie et de l'employeur.

■ Si l'employeur méconnaît ces règles élémentaires que se passe-t-il ?

Par exemple, à votre retour, l'employeur initie une procédure de licenciement alors que les griefs ne sont pas établis et que le réel motif de la rupture est votre absence consécutive à votre accident.

Dans ce cas, le licenciement prononcé est irrégulier, le Conseil des Prud'hommes saisi peut vous proposer la réintégration dans l'entreprise avec maintien de vos avantages acquis. En cas de refus par l'une ou l'autre des parties, le conseil des Prud'hommes vous octroiera une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaires : L 1226-15 du nouveau code du travail.

Vous percevrez également :

- l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement,
- l'indemnité compensatrice de préavis,
- une indemnité compensatrice pour les congés payés acquis non pris.

Quelle que soit votre situation, n'hésitez pas à contacter le service social de votre CRAM ou de votre MSA qui vous orientera dans les démarches liées au maintien dans l'emploi.



FICHE 5 Vous êtes déclaré inapte à votre emploi



1/ L'avis d'inaptitude

Seul le médecin du travail peut conclure à votre inaptitude médicale au poste occupé. Cet avis d'inaptitude ne peut être pris par le médecin du travail qu'après deux visites espacées de deux semaines. Cependant, en cas de danger immédiat pour votre santé, votre sécurité ou celle des tiers, une seule visite est nécessaire.

À l'issue de cette procédure, le médecin peut conclure :

- à une inaptitude partielle,
- à une inaptitude temporaire,
- à une inaptitude totale.

En cas de désaccord de votre part sur l'appréciation faite par le médecin du travail sur votre inaptitude, vous pouvez saisir l'inspecteur du travail.

Votre employeur a aussi la possibilité de contester l'avis d'inaptitude prononcé à votre égard.

 La saisine de l'inspecteur du travail ne suspend pas le délai d'un mois dont dispose l'employeur pour vous reclasser (Fiche 6) ou si le reclassement est impossible pour vous licencier.



2/ L'obligation de vous reclasser

Dans tous les cas (inaptitude partielle, temporaire, totale), si vous êtes déclaré inapte, l'employeur doit vous proposer un emploi approprié à vos capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en place de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail. L'employeur est tenu à une obligation de reclassement.

L'employeur doit tenir compte :

- des indications données par le médecin du travail,
- de l'avis des délégués du personnel quand cette instance existe.

L'employeur a un mois pour vous reclasser : les propositions de reclassement devront être formulées par écrit et le périmètre de recherche du poste compatible s'apprécie au niveau du groupe auquel appartient l'entreprise.

■ À savoir

À l'issue de la suspension de votre contrat de travail, si vous n'êtes pas reclassé ni licencié passé le délai d'un mois après l'avis définitif du médecin du travail, l'employeur doit reprendre le versement de votre salaire



3/ Votre situation suite à la proposition de l'employeur

Deux solutions possibles :

- Vous **acceptez** votre reclassement sur un nouveau poste : dans ce cas un avenant au contrat de travail doit être signé,
- Vous **refusez** le ou les postes proposés : ce refus entraînera la rupture du contrat de travail qui sera analysée comme un licenciement. Si la proposition de reclassement est conforme aux obligations de l'employeur, dans certains cas, votre refus peut être considéré comme abusif. Si la proposition faite par l'employeur ne respecte pas les conditions légales : votre refus est justifié.

■ Si votre refus est injustifié

vous pouvez faire l'objet d'un licenciement et dans ce cas, vous perdez l'indemnité spéciale de licenciement (Fiche 6). Le conseil des Prud'hommes apprécie au cas par cas.

Exemple : a été jugé abusif le refus, par un salarié, de plusieurs propositions de reclassement susceptibles de lui convenir, le salarié n'ayant même pas pris la peine de répondre.

■ Si votre refus est justifié

Votre refus n'est pas abusif, dès lors que la proposition de reclassement entraîne une modification du contrat de travail : baisse de rémunération, changement de lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur doit tirer les conséquences de votre refus en proposant de nouveaux postes ou en procédant au licenciement au motif de l'impossibilité de reclassement (Fiche 6).

Quelle que soit votre situation, n'hésitez pas à contacter le service social de votre CRAM ou de votre MSA qui vous orientera dans les démarches liées au maintien dans l'emploi.

6 Votre employeur est dans l'impossibilité de vous reclasser : vous êtes licencié

Si vous avez refusé les postes proposés dans le cadre du reclassement ou si votre employeur justifie de l'impossibilité de vous reclasser, l'employeur devra, pour vous licencier, respecter la procédure de licenciement pour motif personnel et vous verser certaines indemnités.

1/ Procédure à respecter

Vous êtes convoqué à un entretien préalable au licenciement, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser l'objet, la date, le lieu, l'heure et la possibilité d'assistance.

Un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation et l'entretien préalable. Le jour de remise de la lettre et le jour de l'entretien ne sont pas pris en compte.

Vous pouvez vous faire assister :

- par un membre du personnel lorsque l'entreprise comprend des délégués du personnel ou un comité d'entreprise,
- par un conseiller du salarié dans les entreprises de moins de dix salariés ou dépourvues d'institution représentative du personnel (la liste des conseillers du salarié de votre département est disponible en mairie ou à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle).

 Votre absence à l'entretien préalable n'interrompt pas la procédure à partir du moment où vous avez été régulièrement convoqué.

■ Notification du licenciement

Il doit s'écouler au moins deux jours entre l'entretien préalable au licenciement et la notification du licenciement par l'employeur. Cette notification est obligatoirement faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement prend effet dès la notification de ce dernier (première présentation de la lettre).

■ À savoir

L'autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour le licenciement des salariés bénéficiant d'une protection au titre de représentant du personnel.

2/ Les indemnités auxquelles vous avez droit

■ L'indemnité compensatrice de préavis (L 1226-14 du Code du Travail)

Le montant de l'indemnité versée est égale au salaire correspondant à la durée de préavis de droit commun.

Cette indemnité compensatrice ne donne pas droit au salarié à l'indemnité compensatrice de congé payé sur préavis.

■ L'indemnité spéciale de licenciement

Le montant de cette indemnité de licenciement est, sauf disposition conventionnelle plus favorable, égale au double de l'indemnité légale de licenciement : $2/5^{\text{ème}}$ de mois de salaire par année d'ancienneté et à partir de dix ans, $2/5^{\text{ème}}$ de mois de salaire plus $4/15^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté.

Salaire à prendre en considération = le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédents le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois.

 La date de rupture de votre contrat de travail est la date à laquelle l'employeur vous notifie le licenciement.



Lorsqu'un accident du travail se produit dans l'entreprise, différents acteurs sont impliqués : le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), l'inspecteur du travail, la caisse d'assurance maladie (CPAM ou MSA), la police ou la gendarmerie. Vous pouvez être sollicités par ces acteurs.

1/ Le CHSCT (quand il existe)

Si le CHSCT réalise une enquête, il doit rédiger une fiche normalisée et l'adresser à l'inspection du travail.

Le CHSCT peut également participer aux enquêtes réalisées par d'autres acteurs. Le code du travail prévoit, expressément que les membres du CHSCT peuvent, s'ils le désirent, accompagner l'inspecteur du travail ou le représentant du service de prévention de la caisse d'assurance maladie (CRAM ou MSA) lors de leurs enquêtes.

2/ L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail sera informé par l'intermédiaire de la caisse d'assurance maladie qui reçoit les déclarations d'accidents du travail (d'où l'importance de l'envoi de la déclaration d'accident du travail à la caisse dont vous relevez (CPAM ou MSA).

Toutefois, en cas d'accident grave ou mortel, l'inspecteur du travail est prévenu par les services de police ou de gendarmerie. Il peut alors recueillir les déclarations du salarié et des éventuels témoins, le cas échéant.

À partir de l'analyse des causes de l'accident, l'enquête de l'inspecteur du travail a un double objectif :

- faire des propositions en matière de prévention,
- déterminer s'il y a eu des infractions à la législation du travail.

À l'issue de son enquête, l'inspecteur du travail peut produire différents documents.

■ Le rapport d'accident

Après chaque enquête, l'inspecteur du travail peut établir un rapport. Ce rapport a notamment pour objet de mettre en évidence les carences constatées.

Ce rapport vous est-il communicable ?

Il faut distinguer deux hypothèses :

- l'inspecteur du travail a relevé les infractions constatées par procès-verbal : le rapport est considéré comme une pièce du dossier pénal. C'est un document judiciaire : seul le juge judiciaire peut vous le communiquer,
- l'inspecteur du travail n'a pas dressé de procès-verbal, le rapport est un document administratif et il peut vous être communiqué.

■ Le procès-verbal (PV)

C'est un document par lequel l'inspecteur du travail relève les infractions à la législation du travail à l'encontre d'une ou plusieurs personnes considérées comme pénalement responsables.

Ce document fait foi jusqu'à preuve du contraire. Il n'est transmis qu'au procureur de la république et devient un document judiciaire dès sa transmission au procureur.

Il ne peut vous être transmis mais le procureur peut vous transmettre les infractions relevées, la date de clôture du PV et les références de celui-ci.

Si vous vous constituez partie civile, vous pourrez cependant consulter le PV et l'ensemble du dossier au greffe du tribunal de grande instance.

■ Les autres documents

À la suite de son enquête, outre sa décision de dresser un PV, l'inspecteur du travail peut adresser à l'entreprise :

- une lettre d'observation,
- une mise en demeure par laquelle il peut imposer certaines mesures de prévention.

Vous pouvez demander la production, par l'employeur, de ces documents dans le cadre d'une instance judiciaire (Fiche 8).

3/ L'agent enquêteur de l'assurance maladie

Il peut être amené à interroger les différents protagonistes d'un accident afin d'étudier la matérialité des faits. Son rapport d'enquête permet à la caisse de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

4/ L'agent du service de prévention de la caisse d'assurance maladie

Il peut intervenir suite à la réception de la déclaration d'accident du travail.

Il vérifie si toutes les dispositions sont prises pour éliminer le risque à l'origine de l'accident.

Suite à son enquête, il fait un rapport qui est envoyé au chef d'entreprise.

En même temps qu'il adresse à l'employeur son rapport d'enquête, l'agent du service de prévention peut lui formuler des observations et des injonctions.

5/ Les services de police et de gendarmerie

Leur intervention dépend de leur information. S'ils sont informés d'un accident du travail grave ou mortel, ils se déplacent en général immédiatement. En effet, l'accident peut être consécutif à un crime ou un délit. Leur information peut provenir des services de secours (SAMU, pompiers...) ou d'un témoin de l'accident.

Lorsqu'ils effectuent une enquête le jour de l'accident, la police et la gendarmerie ont pour mission d'effectuer les premiers constats et de rendre compte des faits au procureur de la république. En cas d'accident grave, l'information est immédiate. Vous pouvez être entendu dans ce cadre.

À l'issue de l'enquête, la police ou la gendarmerie rédigeront un PV.

8 Vous voulez obtenir justice et réparation de votre préjudice

1/ Devant le juge judiciaire

Si vous êtes victime d'un accident du travail, vous pouvez porter plainte contre toute personne (personne physique ou morale) dont vous estimez que la faute peut être à l'origine de l'accident du travail auprès des services de police ou de gendarmerie ou directement auprès du procureur de la république.

Cependant, si l'accident du travail est grave ou mortel, les services de police ou de gendarmerie procéderont à une enquête préliminaire et en rendront compte au procureur de la république dans un PV de synthèse.

À la réception du PV de synthèse, le procureur peut décider :

- de classer le dossier et aucune suite ne sera donnée,
- d'ordonner un complément d'enquête auprès des services de police et de gendarmerie. Il s'agit de recueillir les informations nécessaires à une bonne compréhension du dossier et à l'identification des personnes responsables des infractions éventuelles. En cas d'infraction, le dossier est alors mis en état d'être jugé et vous pouvez être convoqué devant le tribunal par la procédure de citation directe,
- de confier l'instruction du dossier à un juge d'instruction si l'enquête préliminaire effectuée suite à l'accident ou les informations recueillies en cours d'enquête complémentaire le justifient.

■ Le procureur de la république a classé sans suite : que pouvez-vous faire ?

Vous pouvez déposer une plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction. Ce dernier a alors l'obligation de diligenter une enquête.

À l'issue de celle-ci, il peut rendre :

- une ordonnance de renvoi devant le tribunal correctionnel,
- une ordonnance de non lieu : elle éteint les poursuites. Dans ce cas, vous pouvez faire appel devant la chambre d'instruction de la cour d'appel.

Jugement > vous allez être convoqué au tribunal, l'affaire sera examinée en séance publique. Le juge appréciera les responsabilités de chacun. Il pourra vous octroyer des dommages et intérêts.

PAR QUI VOUS FAIRE AIDER ?

Un syndicat.

L'inspecteur du Travail : s'il dresse un Procès-verbal, il ne pourra vous le communiquer (c'est un document judiciaire). Par contre, il pourra vous communiquer le numéro d'enregistrement au greffe.

Une association : l'association des accidentés de la vie (ex FNATH) par exemple.

Le bureau de l'aide juridictionnelle du Tribunal de Grande Instance (TGI) : l'État prend en charge la totalité ou une partie des frais du procès sous condition de ressource.



2/ Devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (le TASS)

La réparation de l'accident du travail est en principe forfaitaire. Vous recevrez des indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement un capital ou une rente qui couvriront le préjudice matériel et physique. Par contre, ne seront pas pris en compte d'autres préjudices tels que le préjudice moral ou économique.

Exemple : la perte de revenu suite au licenciement.

L'assurance maladie peut cependant vous verser une indemnisation complémentaire en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Considérant qu'en matière de sécurité, l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation contractuelle de résultat, la cour de cassation estime que tout manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés les salariés et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver.

Qu'est que la faute inexcusable ?

- la faute doit être d'une gravité exceptionnelle,
- la faute doit résulter d'un acte ou d'une omission volontaire,
- l'employeur devait avoir conscience du danger qu'il faisait courir à la victime.

■ À savoir

Il n'est pas nécessaire que la faute commise par l'employeur ait été la cause déterminante du dommage.

Il existe deux cas où la faute inexcusable est présumée :

- vous êtes en CDD ou en intérim et vous êtes affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers pour votre santé ou votre sécurité et vous n'avez pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité (article L. 4154-3 du nouveau code du travail),
- vous êtes victime d'un accident alors que vous même ou un membre du CHSCT aviez signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (droit d'alerte).

Exemple : un salarié victime d'une chute, ayant signalé le caractère glissant des marches d'escalier, bénéficie de la faute inexcusable sans autre condition.

 s'il y a intention de nuire et que l'accident a été provoqué volontairement par l'employeur ou un tiers, il n'y a pas faute inexcusable mais faute intentionnelle. Les possibilités d'intervention de la victime et de la sécurité sociale sont d'une autre nature.

À votre demande, la caisse d'assurance maladie met en place une phase de conciliation entre votre employeur et vous. Cette phase peut aboutir à la reconnaissance par l'employeur de sa faute et à une transaction (conciliation), à un échec (non conciliation) ou à une carence (si une des parties est absente).

En cas d'échec ou de carence de l'employeur, vous avez la possibilité de saisir le TASS.

Il n'est pas obligatoire de se faire assister par un avocat ni pendant la phase de conciliation ni devant le TASS.

Cependant, vous pouvez vous rapprocher d'une organisation syndicale, d'une association ou d'un avocat pour vous faire assister dans le cadre de la procédure.

DIRECCTE / DRTEFP

1 Bd Vivier Merle Tour Suisse
69443 LYON CEDEX 03 T: 04.72.68.29.00

Unité Territoriale UT01 / DDTEFP

34 avenue des Belges
01012 BOURG EN BRESSE CEDEX 04.74.45.91.19

Unité Territoriale UT07 / DDTEFP

15 rue Clément Augier
07007 PRIVAS T: 04.75.65.57.07

Unité Territoriale UT26 / DDTEFP

70 avenue de la Marne BP 2121
26021 VALENCE CEDEX T: 04.75.75.21.00

Unité Territoriale UT38 / DDTEFP

1 avenue Marie Reynoard
38029 GRENOBLE CEDEX 2 T: 04.76.63.35.35

Unité Territoriale UT42 / DDTEFP

11 rue Balay
42021 ST ETIENNE CEDEX 01 T: 04.77.43.41.80

Unité Territoriale UT69 / DDTEFP

8/10 rue du Nord
69625 VILLEURBANNE CEDEX T: 04.72.65.59.59

Unité Territoriale UT73 / DDTEFP

Carré Curial
73018 CHAMBERY CEDEX T: 04.79.60.70.00

Unité Territoriale UT74 / DDTEFP

48 avenue de la République - BP 9001 - CRAN-GEVRIER
74990 ANNECY CEDEX 9 T: 04.50.88.28.00

Tribunal de Grande Instance 01

4 rue du Palais - BP306
01011 BOURG EN BRESSE T: 04.74.24.19.53

Tribunal de Grande Instance 07

10 chemin du Palais - BP 728
07007 PRIVAS CEDEX T: 04.75.66.40.00

Tribunal de Grande Instance 26

2 place du Palais - BP2113
26021 VALENCE T: 04.75.75.49.49

Tribunal de Grande Instance 38

place Firmin Gautier
38000 GRENOBLE T: 04.38.21.21.21

Tribunal de Grande Instance 42

place du palais de justice
42022 ST ETIENNE CEDEX 1 T: 04.77.43.33.00

Tribunal de Grande Instance 69

67 rue Servient
69443 VILLEURBANNE T: 04.72.60.70.12

Tribunal de Grande Instance 73

place du Palais
73018 CHAMBERY CEDEX T: 04.79.33.60.09

Tribunal de Grande Instance 74

19 avenue du Parmelan
74011 ANNECY CEDEX T: 04.50.10.17.00

CRAM Direction des Risques Professionnels et de la Santé au Travail

35 rue Maurice Flandin
69436 LYON CEDEX 3 T: 04.72.91.96.96

AROMSA

35/37 rue du Plat
BP 2612
69232 LYON CEDEX 02 T: 04.78.92.63.63

FNATH

254 rue Créqui
69003 LYON T: 04.78.60.72.91

CPAM

Numero Unique: 36.46

