

# Accident au travail ON DÉCLARE!

Les salariés ne font pas toujours le lien entre un évènement ayant altéré leur santé et la perte de leur emploi. Pourtant, 95 % des licenciements pour inaptitude le sont à cause du travail. D'où l'importance de déclarer un accident du travail.

Claire Nillus

► « Des salariés qui font un malaise et se font raccompagner chez eux par un collègue, ça arrive souvent. Ils ne déclarent pas l'incident car ils ne connaissent pas leurs droits. Et cela peut être grave. Une salariée est rentrée chez elle, elle avait fait un AVC! », déplore Anne, élue CSE dans une agence Socotec. Ce témoignage, loin d'être un cas isolé, reflète une pratique assez courante qui invisibilise les accidents du travail... comme si la loi n'existait pas! Mais, en cas de séquelles, la non-déclaration d'un accident de travail peut grandement fragiliser le salarié qui se voit privé de documents utiles pour tracer l'évènement. Et en cas de conflit avec l'employeur, il sera bien compliqué de plaider sa cause sans avoir les pièces nécessaires dans le dossier.

Or il existe une définition légale de l'accident du travail (article L411-1 du code de la Sécurité sociale) : quelle qu'en soit la cause, c'est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail,

sur le lieu du travail. Cet évènement soudain et daté – ou cette série d'évènements (par exemple, si l'on a été la cible d'insultes plusieurs fois de suite) – est la cause d'une lésion physique ou psychologique, sans critère de gravité, mais qui doit être constatée par un médecin.

## QUE FAIRE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL ?

► La victime doit informer son employeur (par courrier, e-mail ou SMS) dans un délai de vingt-quatre heures avec les informations suivantes : la date et l'heure précise de l'accident; l'endroit où il s'est produit; une description détaillée des circonstances, l'identité du ou des témoins éventuels. Son état de santé doit être constaté par un médecin qui établira pour cela un CMI (certificat médical initial) avec l'arrêt de travail à envoyer à sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

● L'EMPLOYEUR (OU L'UN DE SES PRÉPOSÉS) DOIT DÉCLARER TOUT ACCIDENT DONT IL A EU CONNAISSANCE DANS LES QUARANTE-HUIT HEURES.



● LE CSE DOIT OBLIGATOIREMENT ÊTRE RÉUNI À LA SUITE DE TOUT ACCIDENT AYANT ENTRAÎNÉ DES CONSÉQUENCES GRAVES.



«Le CMI peut être rédigé par un médecin généraliste ou spécialiste, pas forcément par le médecin traitant. Le compte rendu des urgences tient également lieu de CMI», précise Arnaud Olivier, avocat du réseau Avec\*. En cas d'accident grave, si la victime n'est pas en état de faire cette déclaration, un de ses représentants peut s'en charger (article L441-2 du code de la Sécurité sociale). Dans l'article légal, il est précisé que l'employeur «ou l'un de ses préposés» doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance dans les quarante-huit heures.

«La déclaration d'accident de travail ainsi que le CMI sont indispensables pour matérialiser l'accident. En cas de contestation de l'accident par l'employeur, ils permettent à la CPAM de diligenter une enquête. Aller chez un médecin, cela semble évident pour une jambe cassée, mais pas forcément dans le cas d'un malaise, encore moins si l'employeur paye un taxi et autorise

la personne à rester chez elle quelques jours en télétravail. Pourtant, c'est un accident de travail. Et, là encore, il faut documenter cet épisode», insiste Arnaud Olivier.

## LE RÔLE DU CSE

► Le CSE doit obligatoirement être réuni à la suite de «tout accident de travail ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves» (L2315-27 du code du travail). «À partir du moment où l'accident entraîne un arrêt de travail ou une incapacité permanente (IP), ce qui est le cas de la grande majorité des accidents, le CSE doit être réuni», indique l'avocat. Dans tous les cas, le CSE peut être réuni «à la demande motivée de deux de ses membres représentants du personnel, sur les sujets relevant de la santé, la sécurité ou les conditions de travail», dit le code du travail. Le CSE

doit procéder à une analyse rigoureuse de l'accident du travail afin d'en déterminer les causes, d'envisager des actions correctives permettant d'éviter qu'un autre accident se produise et de communiquer sur le sujet au sein de l'entreprise. Il devra également demander la mise à jour, en conséquence, du document unique d'évaluation des risques professionnels (Duerp).

«C'est très important. Le Duerp est le premier document que nous consultons. Cela nous facilite la tâche puisque, souvent, le risque est identifié et cela permet de rappeler l'obligation de sécurité de l'employeur», relève encore Arnaud Olivier. Enfin, en cas d'accident grave, les heures passées à investiguer sur les causes de l'accident sont considérées comme des heures de travail effectif et ne sont donc pas déduites des heures de délégation du CSE (L2315-11 du code du travail). ●

\* Réseau d'avocats collaborant régulièrement avec la CFDT.



## QUE FAIRE SI L'EMPLOYEUR NE DÉCLARE PAS L'ACCIDENT ?

- Le salarié a deux ans pour établir et adresser lui-même une déclaration d'accident du travail à la CPAM.
- Le CSE peut faire une enquête, avec l'aide d'un expert éventuellement, et en envoyer le compte rendu à la CPAM, à la Carsat et à l'inspection du travail : il sera compliqué pour l'employeur de ne pas déclarer ensuite l'accident ou de le contester.
- Si l'employeur ne convoque pas le CSE en cas d'accident de travail, il y a délit d'entrave : le dénoncer est un autre moyen de le mettre face à ses responsabilités.
- Un autre outil, très utile, réside dans le droit d'alerte de l'article L2312-59 du code du travail, qui déclenche immédiatement une enquête paritaire. Les élus peuvent parfaitement s'en saisir, en lien avec la santé et la sécurité dans l'entreprise.
- En cas de désaccord avec l'employeur sur la situation ou les mesures à prendre, il est également possible de saisir le bureau de jugement du conseil de prud'hommes, lequel statuera selon une procédure accélérée.