



Cadre réglementaire

Définition

Est considéré comme un accident de travail tout accident impliquant un salarié de l'entreprise et se produisant par le fait ou à l'occasion de son travail, quelle qu'en soit la cause.

Pour être qualifié d'accident de travail, l'événement doit réunir plusieurs critères :

- Un événement pouvant être daté avec précision¹;
- Une lésion corporelle ou psychique ;
- La survenance de l'accident au cours ou à l'occasion du travail.

L'employeur est tenu de déclarer l'accident dès qu'il en prend connaissance via le document « *Déclaration d'accident du travail* » et au maximum dans les 48 heures suivant l'événement, sous peine de pénalités



Il ne faut pas confondre l'accident de travail avec l'accident de trajet. Un accident est considéré comme un accident de trajet s'il survient pendant le trajet aller et retour effectué entre les points suivants :

- Sa résidence² et son lieu de travail ;
- Son lieu de travail et le lieu de restauration où le salarié se rend pendant la pause repas.

En pratique

Les points particuliers suivants sont à noter :

- Le salarié en arrêt de travail suite à un AT est protégé (ne peut être licencié que pour faute grave)
- Son contrat de travail est suspendu et assimilé à du temps de travail effectif en ce qui concerne l'acquisition de congés payés (dans la limite d'un an d'arrêt)
- Il n'y a pas de délai de carence (contrairement à un arrêt maladie)
- Le salaire est maintenu sans condition d'ancienneté

Le salaire est maintenu avec les primes et indemnités telles que le salarié les aurait perçues si le contrat n'avait pas été suspendu (y compris les indemnités liées au travail de nuit, dimanches, internat, PCPP)

¹ Par opposition à la maladie professionnelle, dont les causes sont plus graduelles.

² « Ne constitue pas un accident de trajet l'accident survenu à un salarié victime d'une chute dans l'escalier intérieur conduisant au sous-sol du pavillon dont il était propriétaire et où était garée sa voiture automobile qu'il se proposait d'utiliser pour se rendre à son travail. » Cour de Cass., Soc, 18 novembre 1976, 75-15500 et autres jurisprudences mentionnées.

Cas particulier : les stagiaires

Une déclaration d'accident de travail doit être établie dans tous les cas.

En ce qui concerne le versement d'indemnités, c'est le niveau de gratification du stagiaire qui détermine les obligations en matière d'accident du travail.

Le stagiaire n'est pas gratifié³

C'est l'établissement d'enseignement qui est considéré comme l'employeur et qui, à ce titre, prend en charge les obligations liées à l'affiliation, la déclaration et le paiement de la cotisation accident du travail.

Le stagiaire est gratifié au minimum légal ou plus

C'est l'entreprise qui est considérée comme l'employeur et qui transmet toutes les informations nécessaires à la CPAM du stagiaire, avec l'établissement d'enseignement en copie.



Procédures



Si l'accident implique une personne accueillie, suivre le **Guide d'Urgence des Evènements Indésirables**.

Côté salarié

1. Dès que l'accident survient ou dans les 24 heures, **le salarié informe son Chef de Service**, par oral, mail, sms, etc. ou par courrier.
2. **Le salarié fait établir un certificat médical** dès que possible par le médecin de son choix attestant de son état, des conséquences possibles et de l'incapacité de travail due à l'accident, qu'il transmet à son Chef de Service.
3. Dès réception, **le salarié fait parvenir ce certificat médical au Gestionnaire de Paie**.

Côté employeur

1. Dès que le **Chef de Service** a connaissance de l'accident, il renseigne le Cerfa de Déclaration d'Accident de Travail avec les éléments communiqués par le salarié.
2. Le **Chef de Service** transmet ensuite le formulaire au **Gestionnaire de Paie** avec le **Responsable RH** en copie,
3. **Le Gestionnaire de Paie déclare l'AT à la CPAM** (avec les réserves éventuelles) et établit une attestation de salaire sur Net-Entreprises pour le calcul des IJSS.
4. Cette déclaration génère une **feuille de soins que le Gestionnaire de Paie transmet au salarié** avec le Chef de Service en copie.
5. **Le Gestionnaire de Paie informe le Chef de Service et le RRH concerné, à réception de l'arrêt de travail**, de la durée de celui-ci.
Note : la CPAM dispose d'un délai de 30 jours pour reconnaître ou non le caractère professionnel de l'accident (pouvant s'étendre à 2 mois supplémentaires).
6. **Le Gestionnaire de paie note l'AT sur le tableau de suivi des AT**, qui est remis trimestriellement au CHSCT par la DRH.
7. Lors du retour du salarié, **le RRH informe le médecin du travail** et prévoit une visite médicale de reprise dans les 8 jours suivant la reprise si l'arrêt a duré 30 jours ou plus.

³ Ou perçoit une gratification inférieure à 15% du plafond horaire de la Sécurité Sociale par heure de stage (soit 3,75€/heure)

Schéma de procédure

Pour le chef de service

A réception de l'information et maximum dans les 48h suivant l'AT, le CDS renseigne le Cerfa, qu'il envoie ensuite au Gestionnaire de paie, avec RRH en copie

Pour les services support

Le Gestionnaire de paie effectue la DAT et tient à jour le tableau de suivi des AT

Au retour du salarié, le RRH informe la médecine du travail

La DRH transmet le tableau de suivi au CHSCT une fois par trimestre

Si arrêt de 30 jours ou plus, prévoit une visite médicale de reprise dans les 8 jours suivant la reprise



Outils

- Tableau de suivi des AT
- Formulaire Cerfa de DAT