

21 avril 2006

SOMMAIRE

- ACCIDENT DU TRAVAIL (AT)
- MALADIE PROFESSIONNELLE (MP)



CADRE JURIDIQUE.

L'accident du travail est un fait matériel fortuit provoquant une lésion corporelle généralement simple à constater. De plus c'est un événement qui s'est passé à un endroit précis et à un moment connu. Même un malaise survenant sur le lieu de travail doit faire l'objet d'une déclaration, (article L 411-1 du Code de la sécurité sociale).

Trois éléments doivent être réunis pour établir l'accident du travail.

- un évènement ayant une date certaine,
- Un lien avec le travail,
- Une lésion corporelle,

Preuve: le salarié doit prouver l'évènement, sa survenance à l'occasion du travail et la lésion qui en est résulté. Dès lors que ces 3 éléments sont établis, il bénéficie de la présomption d'accident du travail (article L 411-1 du Code de la Sécurité Sociale), que l'employeur peut renverser en rapportant la preuve que :

- cette lésion a une cause totalement étrangère au travail (Cass.2e Civ.27 janv.2004,n°02-30.454), le doute profite au salarié.
- Lors de l'accident, le salarié s'est soustrait à l'autorité du chef d'entreprise. On ne peut assimiler le comportement fautif, non respect des consignes par exemple, à une soustraction à l'autorité de l'employeur. De même l'état d'ébriété n'est pas suffisant pour écarter la présomption d'accident de travail.
- La victime présentait lors de l'accident un état pathologique préexistant et que le travail n'a pas joué de rôle dans la lésion.



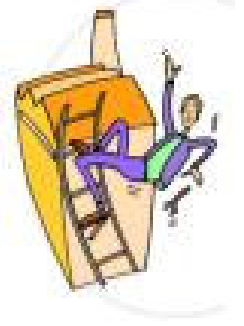
La maladie professionnelle est présumée d'origine professionnelle toute maladie désignée dans un des tableaux professionnelles (a ce jour 112 reconnu) annexées au code de la sécurité sociale (**article R 461-3 CSS**) et contractées dans les conditions mentionnées à ce tableau. Ces conditions portent sur les types de travaux concernés, la durée d'exercice et des délais d'apparition de la maladie.

Si une ou plusieurs de ces conditions sont remplies; la maladie peut être reconnue d'origine professionnelle. Les maladies professionnelles ouvrent droit aux mêmes prestations et ont les mêmes incidences sur le contrat de travail que les accidents du travail.

DECLARATION.

L'accident du travail: c'est à l'employeur de déclarer sous 48 heures l'accident du travail à la caisse primaire d'assurance maladie. La délivrance des feuilles accident du travail est une obligation légale, en cas de refus de l'employeur d'établir la déclaration la victime peut le faire elle-même auprès de la CPAM.

La maladie professionnelle: c'est le salarié qui doit déclarer sa maladie à la CPAM via un formulaire Cerfa 60-3950 et doit annexer un certificat médical d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans un délais de 15 jours après la date du premier acte médical.



Incidences sur le contrat de travail

Durée de la suspension.

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu:

- pendant toute la durée de l'arrêt de travail;
- Pendant le délai d'attente et la durée de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle, que doit suivre le salarié([article L 122-32-1 al 1 du Code du Travail](#))

Assimilation à du travail effectif.

La période de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise([article L 122-32-1 al 2 du Code du Travail](#)). Elle est donc prise en compte pour le calcul d'une prime d'ancienneté ou d'une indemnité de licenciement([Cass. Soc.10 nov. 1988, n°86-41.453](#)).

S'agissant des droits à congés payés, la durée de la suspension du contrat ne peut être assimilée en totalité à une période de travail effectif qu'à la double condition d'avoir été ininterrompue et de ne pas avoir excédé un an' [article L 223-4 du Code du Travail](#)). La suspension du contrat au-delà de un an ne donne pas droit à congés payés([Cass. Soc,16 mars 1989, n°86-44.257](#)).

Protection de l'emploi.

Interdiction de licencier. Pendant la durée de suspension du contrat de travail l'employeur ne peut rompre le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie soit:

- d'une faute grave ou lourde de l'intéressé;
- De l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, de maintenir le contrat. L'impossibilité doit s'apprécier à la date de la rupture([Cass. Soc,25 mai 1993,n°90-44.451](#)). Une cause économique de licenciement ne suffit pas à caractériser une telle impossibilité([Cass. Soc,17 nov2004,n°02-46.321](#)).

L'interdiction de licenciement s'applique,

- même lorsque l'accident survient au cours de la période d'essai([Cass. Soc,12 mai 2004, n°02-44.325](#)).Dans ce cas, la période d'essai se trouve automatiquement prolongée de la durée de l'absence([Cass.S oc,12 janv.1993,n°88-44.572](#)). Cette prolongation automatique ne s'applique pas au CDD.
- Même si la procédure de licenciement a été engagée avant l'accident([Cass. Soc,10 mai 1995,n°91-45.527](#)). En revanche, si la lettre de licenciement a déjà été « envoyée » au salarié avant qu'il ne soit victime de l'accident du travail, le licenciement est valable peu importe que cette lettre ait été réceptionnée durant la période de suspension du contrat ; dans ce cas, le licenciement ne produit effet qu'à l'issue de la période de suspension([Cass. Soc, plén,28 janv.2005, n°01-45.924](#))

Si un salarié est victime d'un accident de travail au cours du préavis, celui-ci se trouve automatiquement suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail([Cass. Soc,18 juill , 1996,n°93-43.581](#)).

Nullité du licenciement. En l'absence de faute grave du salarié ou de l'impossibilité pour l'employeur de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, la rupture du contrat pendant la période de suspension est nulle([article L 122-32 6é al 3](#)). Le salarié peut alors exiger sa réintégration dans l'entreprise, sans que l'employeur puisse la refuser([Cass. Soc, 25 févr.1998, n°95-44.019](#)). Le salarié peut préférer ne pas être inférieure à celle prévue en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse ([Cass. Soc,18 Déc 2000,n°98-41.608](#)), elle inclut donc nécessairement l'indemnité de licenciement et l'indemnité compensatrice de préavis([Cass. Soc,5 juin 2001, n°99-41.186](#)).

Contrat à durée déterminé. En l'absence de clause de renouvellement, l'accident du travail au cours du CDD est sans incidence sur l'échéance du contrat qui s'achève au jour prévu par l'employeur. Mais l'employeur ne peut pas résilier le contrat par anticipation pendant la suspension pour accident du travail. Sauf à verser des dommages et intérêts d'un montant au moins égal

Risque AT - MP

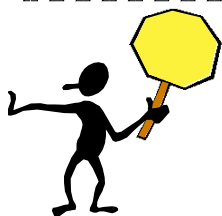


Reconnaissance de la maladie professionnelle (3 types de conditions)

- Maladie désignée dans le tableau. 3 conditions: travail effectué, délai de prise en charge, liste indicative ou limitative. Le salarié n'a pas à prouver la relation entre le travail et l'affectation.
- Une ou plusieurs des conditions requises ne sont pas remplies; c'est la CRRMP qui décide de la reconnaissance.
- Maladie non désignée dans un tableau causée par le travail entraînant une incapacité permanente au moins égal à 25% ou le décès: c'est la CRRMP qui décide de la reconnaissance.

Les recours

- **Commission de recours amiable (CRA)**
- **Tribunal des affaires de la sécurité sociale (TASS)**
- **Tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI)**



A savoir:

Les coûts des prestations des AT et Maladie professionnelle sont supportés par la CATMP et non par la CPAM, cette caisse est alimentée seulement par les cotisations employeur.

Cette mesure permet de faire prendre en charge le coût des mauvaises conditions de travail par ceux qui les créent.

Nous modifions la donne en faisant reconnaître les accidents du travail et les maladies professionnelles.

La CFDT est présente dans toutes les structures ou sont traités les dossiers via les conseils d'administration de la CRAM, de la commission de recours amiable, du tribunal des affaires de sécurité sociale, etc

Pour en savoir plus, contactez nous.

Reprise du travail.

Visite médicale de reprise. Une visite médicale est obligatoire après un arrêt de travail pour maladie professionnelle ou absence d'au moins huit jours pour accident du travail. Toutefois, le médecin du travail doit être informé de tout arrêt d'une durée inférieure à huit jours pour cause d'accident du travail afin de pouvoir apprécier notamment l'opportunité d'un nouvel examen médical ([article R 241-51 du Code du Travail](#)). Seul le médecin du travail est compétent pour réaliser la visite de reprise ([Cass.Soc, 21 mai 2002, n°00-41.012](#)). Le certificat émanant du médecin conseil de la sécurité sociale ne peut valoir certificat de reprise ([Cass.Soc, 29 mai 1991, n°87-44.926](#)) La solution est identique si le certificat est établi par le médecin traitant.



La visite de reprise:

- Elle a pour objet d'apprécier l'aptitude du salarié à reprendre son ancien emploi, la nécessité d'une adaptation des conditions de travail ou d'une réadaptation du salarié éventuellement de l'une et de l'autre de ces mesures.
Le fait que l'aptitude du salarié ne fasse aucun doute ne le dispense pas de la visite de reprise. De même, son classement en invalidité ou la consolidation de son état par la sécurité sociale ne vaut pas déclaration d'inaptitude; le salarié devra toujours être soumis à une visite de reprise ([Cass.Soc 13 janv 1998, n°95-45.439](#)), sont contrat restant suspendu jusqu'à cette visite ([Cass.Soc 12 oct. 1999, n°97-40.835](#)).
- Elle a pour effet de marquer la fin de la période de suspension du contrat de travail. La visite de reprise établit la fin de la période de suspension du contrat de travail. La fixation d'une date de consolidation par la sécurité sociale et la fin du versement des indemnités journalières qui s'ensuit est à cet égard sans effet ([Cass.Soc 27 janv 1998, n° 98-41.428](#)).
- Si le médecin du travail envisage de constater l'inaptitude du salarié à son poste de travail, la suspension du contrat de travail prend fin dès la visite de reprise sans attendre le second examen médical ([Cass.Soc, 16 févr.1999,n°96-45.394](#)).



Médecine du travail, aptitude et inaptitude au travail.

Date de la visite. C'est à l'employeur qu'il revient de provoquer la visite de reprise. Cependant, le salarié peut solliciter cette visite soit auprès de son employeur, soit directement auprès du médecin du travail en avertissant néanmoins l'employeur au préalable ([Cass.Soc, 12 nov, 1997,n°94-40.912](#)).

L'examen médical doit avoir lieu lors de la reprise du travail et au plus tard dans un délai de huit jours.

Lorsque l'employeur ne soumet pas le salarié à la visite médicale de reprise alors qu'il y est tenu, il manque à ses obligations; dès lors, le salarié peut prendre acte de la rupture du contrat aux torts de l'employeur ([Cass.Soc,18 janv 2000, n°96-45.545](#)).

Le refus du salarié de se rendre à la visite de reprise, malgré plusieurs injonctions de l'employeur, constitue une faute grave ([Cass.Soc,17 oct.2000,n°97-45.286](#)).

Aptitude du salarié. Si le salarié est déclaré apte par le médecin du travail, il retrouve son précédent emploi ([article L 122-32-4 du Code du Travail](#)). Ce n'est que dans le cas où cet emploi n'existe plus ou n'est plus vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant notamment le même niveau de rémunération et la même qualification que l'emploi initial ([Cass.Soc, 13 mars 2001, n°98-46.088](#)). Il doit s'agir d'une réintégration effective et non d'un simulacre de réintégration.

Si l'avis d'aptitude est assorti de réserves préconisant des modifications du poste de travail ou de l'organisation du travail, l'employeur est tenu de réintégrer le salarié dans son précédent poste ainsi modifié.

Un tel avis d'aptitude avec réserves emporte une obligation de réintégration ([article L 122-32-4 du Code du Travail](#)) ne se confondant pas avec l'obligation de reclassement en cas d'inaptitude ([article L 122-32-5 du Code du Travail](#)).

Par ailleurs le salarié ne peut alors refuser sa réintégration sous peine de commettre une faute grave ([Cass.Soc, 5 juin 2001, n°99-41.498](#)).

Si l'employeur licencie le salarié malgré son aptitude à reprendre son poste, le licenciement est injustifié.

Reclassement du salarié inapte. Si le salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi, ceci compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise et après avis des délégués du personnel. L'autre emploi doit être approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin en mettant en œuvre des mesures telles que la mutation, la transformation du poste ou en aménageant le temps de travail ([article L 122-32-5 du Code du Travail](#)).

Les propositions de reclassement doivent être sérieuses et précises ([Cass.Soc 6 févr 2001, n°98-43.272](#)). La procédure de reclassement est identique à celle applicable en cas d'inaptitude non professionnelle.



Consultation des délégués du personnel. Les DP doivent être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié inapte dans l'entreprise ([article L 122-32-5 du Code du Travail](#)). Cette consultation s'impose, y compris lorsque l'employeur estime être dans l'impossibilité de proposer un reclassement. ([Cass.soc, 30 mars 1994, n°90-45.870](#)).

L'obligation de consulter les délégués du personnel n'est pas respectée lorsque l'employeur:

- consulte après la première visite sans attendre les résultats de la seconde visite qui seule peut établir l'inaptitude ([CASS;Soc? 15 oct, 2002, n°99-44.623; Cass.Soc, 23 sept 2003, n°01-43.650](#)).
- Se contente d'évoquer le cas du salarié au cours d'une réunion du Comité d'Etablissement ([Cass.Soc.16 juin 1988, n°85-46.452](#))
- n'a pris l'avis que de deux délégués sur trois ([Cass.Soc 3 juill.1990, n°87-41.946](#)).
- n'a consulté aucun délégué avant l'engagement de la procédure de licenciement ([Cass.Soc.26 mars 1996, n°92-43.823](#))
- Consulte les délégués du personnel une semaine après avoir notifié la proposition de reclassement au salarié ([Cass.Soc, 19](#)