

« Les conséquences d'un accident du travail pour l'employeur »

Selon le Code de la sécurité sociale, « est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

L'accident du travail, dont les contours ont été précisés par la jurisprudence, engendre différentes conséquences pour l'employeur.

→ Les conséquences administratives :

1. L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM) dont relève la victime, sous peine de sanctions, dans un délai de 48 heures (non-compris les dimanches et jours fériés) à compter du jour où il a eu connaissance de l'accident.
A NOTER → Cette déclaration doit être faite même en l'absence de prescription d'arrêt de travail et concerne tous les salariés de l'entreprise, y compris les dirigeants de société affiliés au régime général.
2. L'employeur n'a pas à juger de la gravité de l'accident ou de l'opportunité de déclarer l'accident. Il doit, quelle que soit son opinion sur les causes de l'accident, en faire la déclaration, et éventuellement l'assortir de réserves.
3. Lorsque l'accident entraîne un arrêt de travail, l'employeur doit adresser à la caisse une attestation indiquant la période de travail ainsi que le nombre de journées et d'heures auxquelles s'appliquent la ou les paies à prendre en considération pour le calcul des indemnités journalières.
4. Dès que l'employeur a connaissance de l'accident, il doit remettre la feuille d'accident au salarié.
5. Le comité social et économique (CSE) doit être réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves.

→ Les conséquences en matière d'indemnisation du salarié :

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est indemnisé sans délai de carence pendant la durée de suspension de son contrat de travail :

- **Par la Sécurité sociale** : le salarié en arrêt de travail pour accident de travail ou maladie professionnelle perçoit une indemnité journalière égale :
 - pendant les 28 premiers jours de l'arrêt de travail (il n'y a pas de délai de carence) à 60 % du salaire de référence (par jour) ;
 - à partir du 28^e jour : 80 % de ce salaire.
- **Par l'employeur** : sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur est tenu de compléter les indemnités journalières si le salarié a 1 an d'ancienneté dans l'entreprise à raison de :
 - 90 % de la rémunération brute pour les 30 premiers jours d'arrêt ;
 - 2/3 de la rémunération brute pour les 30 jours suivants.

Chaque période est augmentée de 10 jours par période de 5 années entières d'ancienneté en plus de la première année d'ancienneté requise, avec un maximum de 90 jours pour chaque période.

→ Les conséquences en matière de protection contre le licenciement :

- Pendant la période de suspension du contrat de travail, l'employeur ne peut pas rompre le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie et ce, sous peine de nullité, sauf en cas de faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.
- La conclusion d'une rupture conventionnelle (sauf cas de fraude ou vice de consentement) a toutefois été admise par la Cour de cassation.

A NOTER → A défaut de visite de reprise à l'issue de l'arrêt de travail pour accident du travail, le salarié continue à bénéficier de la protection contre le licenciement.

→ Les conséquences en matière d'aptitude :

- Dans le cadre d'un accident du travail, l'employeur est tenu d'organiser une visite auprès de la Médecine du travail après un arrêt de travail d'au moins 30 jours.
- A l'issue de la période de suspension du contrat, le salarié doit retrouver dans l'entreprise son ancien emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente, sauf s'il est déclaré inapte par le Médecin du travail.
- En cas d'inaptitude, l'employeur qui ne pourra pas reclasser le salarié accidenté lui sera redevable d'une indemnité spéciale de licenciement dont le montant est égal au double de l'indemnité légale (c'est-à-dire à 0.5 mois de salaire par année d'ancienneté). L'employeur sera également tenu au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis.

A NOTER → Compte tenu des conséquences financières (notamment lorsque le salarié a une ancienneté importante dans l'entreprise), il peut être opportun pour l'employeur de s'assurer auprès d'un organisme spécialisé.

→ Les conséquences sur le taux accident du travail :

L'employeur supporte seul la charge des cotisations dues au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Le taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles n'est pas uniforme ; il tient compte du risque engendré par l'activité principale de l'établissement et du mode de tarification retenu.

Le mode de tarification retenu est fonction de l'effectif moyen de l'entreprise.

Il existe trois modes de tarification :

1. **la tarification collective** (entreprises dont l'effectif global est inférieur à 20 salariés) : application d'un taux déterminé d'après des barèmes nationaux par branche d'activité professionnelle ;
2. **la tarification individuelle** (entreprises dont l'effectif est au moins égal à 150 salariés) : application d'un taux calculé en fonction du coût réel du risque propre à l'établissement considéré ;
3. **la tarification mixte** (entreprises dont l'effectif est au moins égal à 20 salariés et inférieur à 150 salariés) : il s'agit d'une combinaison, dans des proportions variant en fonction de l'effectif global de l'entreprise, d'une fraction du taux collectif de la branche d'activité et d'une fraction du taux individuel de l'établissement.

Pour les entreprises soumises à une tarification mixte et individuelle, c'est-à-dire les entreprises comptant au moins 20 salariés, il existe un lien très étroit entre le taux accident du travail et les conséquences d'un accident survenu au sein de l'entreprise.

→ *Le nombre et la gravité des accidents du travail impactent directement les taux de cotisations à la charge de l'employeur.*

Pour les entreprises soumises à une tarification collective (moins de 20 salariés), le taux AT est fixé en fonction d'un barème national.

→ *les accidents du travail survenus n'ont pas d'incidence sur le taux.*

→ **Attention, dans les entreprises d'au moins 10 salariés soumises à une tarification collective, une majoration de 10% peut être appliquée dès lors qu'au moins un accident du travail a entraîné la prescription d'un arrêt de travail au cours de chacune des trois dernières années connues.**

En d'autres termes, sauf dans les entreprises de moins de 10 salariés, la survenance d'un accident du travail a une incidence directe sur le taux de cotisations à la charge de l'employeur.

Par ailleurs, l'employeur dont la faute inexcusable aurait été reconnue (par exemple en cas d'absence ou de non-mise à jour du Document unique d'évaluation des risques), supporte, sous la forme d'une cotisation complémentaire, le coût résultant de la majoration de la rente versée directement par la caisse d'assurance-maladie à la victime ou à ses ayants droit.

→ **A SAVOIR : l'employeur a la possibilité de souscrire une assurance contre ce risque.**

Compte tenu de la sensibilité et des impacts sociaux et financiers pour votre entreprise, nous vous conseillons de prendre contact avec nos juristes en droit social, qui se tiennent à votre disposition pour répondre à vos interrogations et vous accompagner dans vos démarches.