

---

## Accident du travail et maladie professionnelle

### QUELLE PROTECTION SOCIALE EN CAS D'ACCIDENT DU TRAVAIL ?

L'employeur cotise auprès de la MSA pour une assurance obligatoire accident du travail qui permet d'indemniser les salariés victimes :

- d'un accident du travail, c'est à dire d'un accident survenu qu'elle qu'en soit la cause, par le fait ou à l'occasion du travail,
- d'un accident de trajet entre le lieu de travail et la résidence principale ou tout autre lieu où le travailleur se rend habituellement pour des motifs d'ordre familial, ou encore le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas,
- ou d'une maladie professionnelle.

La garantie est acquise, de plein droit, sans condition de temps de travail minimum dans l'activité agricole.

### COMMENT DECLARER UN ACCIDENT ?

Le salarié doit informer son employeur dans les 24 heures. L'employeur doit alors impérativement déclarer cet accident à la MSA dans les 48 heures qui suivent. Des imprimés spécifiques de déclaration d'accident du travail sont disponibles auprès de la MSA.

### COMMENT SONT PRIS EN CHARGE LES SOINS EN RAPPORT AVEC L'ACCIDENT ?

Dès qu'il a connaissance de l'accident, l'employeur est tenu de remettre à la victime une feuille d'accident portant désignation de la MSA chargée du service des prestations. Ce document permet à la victime, sans avoir à faire l'avance des frais, de se faire soigner chez un médecin, un auxiliaire médical ou un établissement hospitalier. De même il peut obtenir sans avance de frais des médicaments chez son pharmacien.

### COMMENT INDEMNISER LE SALARIE EN ARRET DE TRAVAIL ?

Le salaire correspondant à la journée où a eu lieu l'accident, est à la charge de l'employeur

La MSA verse ensuite des prestations à partir du 1er jour qui suit l'arrêt de travail consécutif à l'accident (pas de délai de carence) et jusqu'au jour fixé comme étant celui de la guérison, de la consolidation de la blessure ou du décès :

- 90 % du salaire journalier de base (calculé sur le salaire brut) pendant 4 mois et demi maximum (135 jours), compte tenu de l'attribution d'indemnités complémentaires AG2R réglées par la MSA en même temps que l'indemnité journalière de base.
- 80 % à compter du 136<sup>ème</sup> jour (indemnité journalière de base uniquement).

Les indemnités journalières sont soumises à un prélèvement des contributions CSG/CRDS et de cotisations sociales (part ouvrière) pour les indemnités journalières complémentaires versées au titre de l'AG2R exclusivement.

### COMMENT EST INDEMNISE UN SALARIE ATTEINT D'UNE INCAPACITE PERMANENTE DE TRAVAIL ?

La situation s'apprécie après consolidation de la blessure. Si l'incapacité est inférieure à 10 %, le salarié reçoit une indemnité en capital

A partir de 10 %, il perçoit une rente d'incapacité permanente dont le montant est fonction du taux d'incapacité et du salaire retenu pour le calcul de la rente.

Ce montant peut être majoré si l'accident est dû à une faute inexcusable de l'employeur. Elle peut être minorée en cas de faute inexcusable du salarié.

#### QUEL EFFET A L'ARRET DE TRAVAIL SUR LE CONTRAT ?

Comme en cas de maladie, un arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle suspend le contrat de travail, qu'il s'agisse d'un contrat à durée déterminée ou à durée indéterminée.

Cette période est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté servant à déterminer certains avantages légaux et conventionnels (par exemple la prime d'ancienneté). De plus, pour le calcul des droits à congés payés, la période de suspension est assimilée à du travail effectif, à la double condition d'avoir été ininterrompue et de ne pas avoir excédé un an.

Dès sa guérison ou la consolidation de sa blessure, le salarié doit être réintégré de plein droit dans son emploi.

#### EST-IL POSSIBLE DE ROMPRE UN CONTRAT EN CAS D'ARRET DE TRAVAIL ?

Pendant la période de suspension du contrat de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle, l'employeur ne peut pas licencier le salarié, sauf dans certains cas énumérés par la loi :

- accident de trajet
- rechute d'accident du travail survenu chez un employeur précédent
- faute grave de la victime
- impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident (C.D.I.) ou cas de force majeure (CDD).

#### COMMENT S'ORGANISE LE RETOUR EN CAS D'INAPTITUDE AU TRAVAIL ?

L'inaptitude au travail doit être établie par le médecin du travail, après une étude du poste de travail et deux examens médicaux de l'intéressé, espacés de deux semaines. Le médecin du travail fournit ses conclusions par écrit (par exemple : apte sous réserve de ne pas porter de charges). C'est l'employeur qui doit solliciter le médecin du travail.

Le salarié bénéficie d'un droit au reclassement : s'il est reconnu médicalement inapte (définitivement ou temporairement) à reprendre son emploi, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi occupé précédemment. Si nécessaire, il doit mettre en œuvre des mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

S'il y a des délégués du personnel, ils doivent être consultés.

#### QUE FAIRE SI LE RECLASSEMENT S'AVERE IMPOSSIBLE ?

C'est à l'employeur d'en apporter la preuve. Il lui appartient de justifier de cette impossibilité par écrit, en s'appuyant sur des motifs solides, propres à l'entreprise et à ses activités. Il est notamment tenu compte de la taille de l'entreprise.

Une fois la preuve établie, la procédure normale de licenciement peut être engagée pour cause réelle et sérieuse (voir fiche "[Le licenciement](#)").

## QUELLE INDEMNISATION POUR UN SALARIE LICENCIE POUR CAUSE REELLE ET SERIEUSE?

Le salarié inapte au travail et licencié en raison de l'impossibilité de le reclasser, ne peut pas exécuter son préavis.

Il a droit à :

- une indemnité compensatrice d'un montant égal à l'indemnité compensatrice de préavis de droit commun
- une indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité légale de licenciement.

Par ailleurs l'employeur doit verser l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle le salarié ouvre droit.



En cas d'absence de reclassement ou de licenciement à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date d'examen de reprise du travail l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration de ce délai, le salaire correspondant à l'emploi qu'il occupait avant l'accident.

## QUE SE PASSE-T-IL SI LE LICENCIEMENT EST IRREGULIER ?

L'employeur qui procède au licenciement sans avoir apporté la preuve de l'impossibilité du reclassement peut se voir contraint de réintégrer le salarié dans l'entreprise, par le tribunal saisi. En cas de refus de l'une des parties, le salarié reçoit une indemnité spéciale qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire.

## EN CAS DE DECES, SUITE A UN ACCIDENT OU UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Les ayants-droits (conjoint, enfants et descendants ou ascendants) bénéficient d'une rente viagère ou d'une durée limitée et revalorisable.

Par ailleurs ils perçoivent, au titre de la garantie complémentaire AG2R, un an de salaire plus, 25 % par enfant à charge.