

Septembre 2023  
Version du 15/04/2024

# Guide

## Pour les victimes d'accident du travail

FICHES À DESTINATION DES SALARIÉ.E.S

Démarches  
Définitions  
Conséquences

  
**MINISTÈRE  
DU TRAVAIL,  
DU PLEIN EMPLOI  
ET DE L'INSERTION**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*

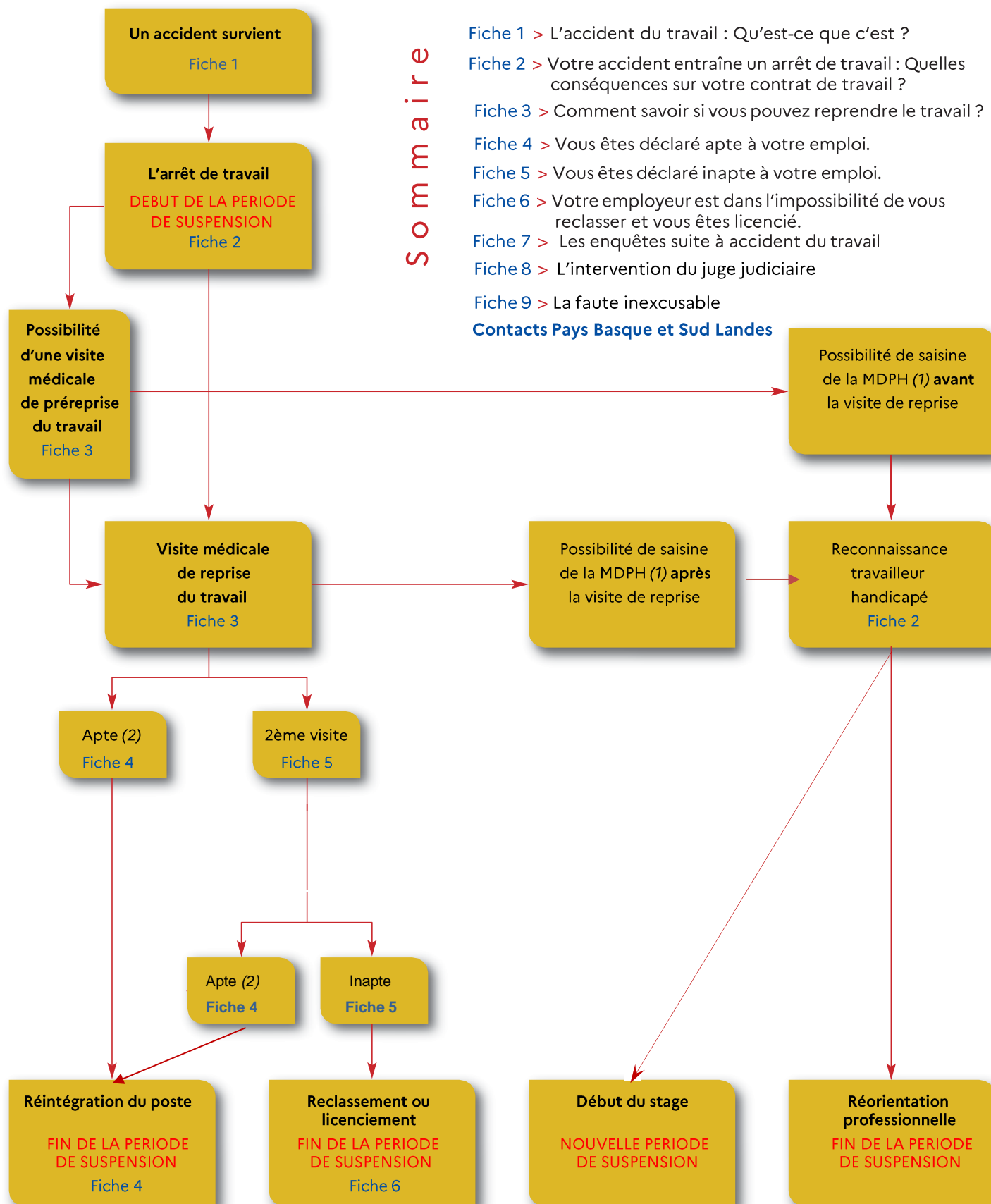
**DDETS**  
**des Pyrénées-Atlantiques**  
Unité de contrôle de l'inspection du travail  
Pays Basque et Sud Landes

*Nous adressons nos remerciements à  
la DRTEFP Champagne-Ardenne, qui a élaboré ce guide en 2008,  
et à la DREETS Bretagne, qui l'a réactualisé en juin 2022.*

# Vous êtes victime d'un accident du travail

## Sommaire

- Fiche 1 > L'accident du travail : Qu'est-ce que c'est ?
  - Fiche 2 > Votre accident entraîne un arrêt de travail : Quelles conséquences sur votre contrat de travail ?
  - Fiche 3 > Comment savoir si vous pouvez reprendre le travail ?
  - Fiche 4 > Vous êtes déclaré apte à votre emploi.
  - Fiche 5 > Vous êtes déclaré inapte à votre emploi.
  - Fiche 6 > Votre employeur est dans l'impossibilité de vous reclasser et vous êtes licencié.
  - Fiche 7 > Les enquêtes suite à accident du travail
  - Fiche 8 > L'intervention du juge judiciaire
  - Fiche 9 > La faute inexcusable
- Contacts Pays Basque et Sud Landes**



(1) MDPH : Maison Départementale des Personnes Handicapées (ex COTOREP)

(2) L'aptitude peut être prononcée avec des restrictions médicales.

# Fiche 1 L'accident du travail : Qu'est-ce que c'est ?

1- Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail de toute personne salariée ou travaillant à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise (article L 411-1 du code de la sécurité sociale).

Les critères suivants sont cumulatifs :

## ■ Un évènement soudain survenu à une date certaine

Exemples d'accidents du travail :

- je me suis coupé en ouvrant un carton avec un cutter,
- je me suis piqué avec une aiguille lors de la prise de sang d'un patient,
- je me suis fracturé la cheville en tombant d'une échelle,
- j'ai porté de lourds cartons pendant deux heures et j'ai ressenti une douleur dans le dos.

## ■ L'existence d'une lésion corporelle ou psychique

C'est le médecin conseil de la Sécurité sociale qui juge du rapport entre le fait accidentel et la lésion.

La lésion peut être physique (écrasement d'un membre, brûlures, hernie, décès...) :

- mon mari est tombé d'un échafaudage pendant son travail, il est décédé sur le coup,
- j'ai ressenti un malaise dans l'atelier à cause de la température excessive.

La lésion peut aussi être psychique (choc émotionnel) :

- j'ai été victime d'un vol à main armée dans le magasin où je travaille,
- j'ai été agressé par un collègue sur le lieu de travail.

## ■ L'accident doit avoir un lien avec le travail

L'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail.

L'accident qui n'a pas eu lieu sur le poste de travail, ni même au sein de l'entreprise, peut cependant être reconnu comme en lien avec le travail (sur le parking de l'entreprise par exemple, ou bien à la cantine ou en télétravail).



Le suicide hors de l'entreprise peut être reconnu comme accident du travail dès lors qu'un lien est établi entre le suicide et le travail. **Il pourra être utile de consulter le site [Souffrance et Travail](#).**

Il est important qu'après la survenance d'un fait accidentel à l'occasion du travail, vous en informiez votre employeur dans les 24 heures. Il devra alors déclarer votre accident du travail auprès de la caisse de Sécurité sociale dans les 48 heures.

S'il ne le fait pas, vous pouvez procéder vous-même à la déclaration auprès de votre caisse par courrier recommandé avec accusé de réception ou via le site [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr). Vous disposez d'un délai de deux ans.

Il est également important de faire constater rapidement vos lésions par un médecin, qui établira le certificat médical initial (CMI).

Le fait que le travailleur soit également fautif n'atténue pas la responsabilité de l'employeur.

### A savoir

Votre employeur peut contester la réalité de l'accident ou son caractère professionnel. Pour cela, il devra s'adresser à la caisse d'assurance maladie, seule habilitée à prendre une décision dans ce domaine. La caisse procédera alors à une enquête contradictoire, au cours de laquelle chaque partie aura accès aux éléments produits par l'autre partie.

Si la caisse ne reconnaît pas l'origine professionnelle de l'accident, vous aurez la possibilité de contester la décision.

## 2. L'accident de trajet peut être pris en charge au titre de la législation professionnelle.

Pour qu'un accident soit reconnu comme étant un accident de trajet, il faut que :

° le trajet ait lieu entre le lieu de travail et le lieu habituel de résidence (la résidence principale ou secondaire) ou tout autre lieu sur lequel le salarié doit se rendre pour des motifs essentiels de la vie courante ;

° le trajet emprunté doit être direct et correspondre à un temps normal (le plus bref trajet ou trajet équivalent) et un horaire normal (justifié par l'horaire de travail).

Il est à noter que les détours justifiés par différents événements ne font pas obstacle à la prise en compte comme accident de trajet (co-voiturage, modification de l'itinéraire dû à un trafic perturbé).

### ■ À savoir :

Il vous appartient d'apporter la preuve de la réalité de l'accident de trajet.

Il est indispensable que vous adressiez rapidement le certificat médical initial décrivant les lésions à la caisse d'assurance maladie et que vous répondiez aux sollicitations de cette dernière (questionnaires, enquêtes...) dans les plus brefs délais.



L'accident ayant eu lieu entre deux lieux de travail pour le même employeur est considéré comme un accident du travail et non du trajet.

## Fiche 2 Vous êtes en arrêt de travail suite à un accident du travail : Quelles conséquences sur votre contrat ?

### 1- La suspension du contrat de travail

L'arrêt de travail ne met pas fin au contrat de travail ; il en suspend l'exécution. Cela signifie que le salarié est dispensé d'exécuter la prestation de travail et que l'employeur n'a plus à fournir de tâches à réaliser ni à verser la rémunération. Un maintien du salaire est néanmoins prévu par la loi, sous certaines conditions.

#### ■ La suspension de l'exécution de la prestation de travail

Le salarié qui n'est plus sous l'autorité de son employeur est dispensé de l'exécution de sa prestation de travail. Votre employeur ne peut pas vous demander de revenir travailler pendant cette période de suspension même sur un poste de travail adapté ni d'exécuter votre prestation de travail en télétravail.



La suspension du contrat de travail n'a pas de durée maximale. En revanche, les droits à indemnisation (employeur, Sécurité sociale) comportent des limitations (voir point 3 ci-dessous). C'est la caisse d'assurance maladie de la Sécurité sociale (CPAM ou MSA) qui décide de la fin de l'indemnisation en prononçant soit la consolidation de l'état (c'est-à-dire le fait que la santé du salarié a cessé de se détériorer ou s'est stabilisée et que celui-ci conserve des séquelles) soit la guérison.

#### ■ Le maintien de certaines obligations contractuelles

La période de suspension pour accident du travail étant considérée comme du temps de travail effectif, elle est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise (prime d'ancienneté, indemnités de licenciement...). Le maintien est limité à une année pour les congés payés.

Vous continuez par ailleurs à faire partie de l'effectif de votre entreprise pour la détermination des seuils de mise en place des représentants du personnel. Vous êtes électeur et éligible.

Vous ne pouvez pas travailler chez un autre employeur, ni pour votre propre compte, durant votre arrêt de travail (sauf activité expressément autorisée par le médecin qui a prescrit l'arrêt). Cela peut constituer un motif de rupture de votre contrat, pouvant même être qualifié de faute grave.

Dans le cas où vous avez un mandat de représentant du personnel, dans ou hors de l'entreprise, celui-ci n'est pas suspendu pendant l'arrêt de travail. L'employeur doit ainsi vous adresser les invitations aux réunions de l'instance et ne peut vous refuser l'accès à l'établissement. Toutefois, les tribunaux considèrent que l'exercice répété et prolongé d'une activité de représentant du personnel est incompatible avec un arrêt de travail pour maladie et le versement des indemnités journalières de Sécurité sociale (même si les heures de délégation prises par l'intéressé coïncident aux heures de sortie autorisées). En tout état de cause, l'exercice effectif du mandat, même de manière ponctuelle, doit avoir été autorisé par le médecin ayant prescrit l'arrêt.



Vous êtes en contrat à durée déterminée (CDD) ou en mission d'intérim : votre contrat prend fin à son terme, même si celui-ci intervient pendant la période de suspension (pas de prolongation du contrat).

**Bon à savoir :** La convention collective du travail temporaire contient des dispositions spécifiques pour les salariés intérimaires en arrêt de travail suite à un accident du travail.

#### ■ Le recours éventuel à la MDPH

Si votre accident du travail a été à l'origine de séquelles constituant un handicap, vous avez la possibilité de solliciter la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), qui étudiera votre situation, pourra vous reconnaître la qualité de travailleur handicapé et vous proposer des démarches afin de vous aider.

### 2- La protection contre le licenciement

Le salarié victime d'un accident du travail (autre qu'un accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat, sauf en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de le conserver à son service pour un motif sans rapport avec l'accident ou la maladie (motif économique, par exemple, s'il rend le licenciement du salarié inévitable). Si le licenciement est prononcé en faisant référence à votre état de santé, il peut s'agir d'un acte discriminatoire interdit par le code du travail.

Tout licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions pourra être annulé par le conseil de prud'hommes, lequel pourra exiger votre réintégration dans l'entreprise.

### 3- Le maintien d'une rémunération

<p>Indemnités journalières versées par la caisse de Sécurité sociale (IJSS)</p>	<p>Les IJSS sont calculées à partir de votre dernier salaire brut par votre caisse d'assurance maladie (1) :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- 60% de ce salaire pendant les 28 premiers jours sans carence,</li><li>- 80% à partir du 29<sup>ème</sup> jour.</li></ul> <p>Les indemnités journalières d'accidents du travail, déduction faite de la CSG (2) et de la CRDS (3), sont versées 7 jours sur 7. Leur montant est plafonné : il ne peut pas être supérieur à votre salaire journalier net (c'est-à-dire votre salaire net mensuel divisé par 30). Ces indemnités sont soumises à l'impôt sur le revenu à hauteur de 50% de leur montant avec application du prélèvement à la source depuis le 01/01/2019 (en fonction d'un taux calculé et transmis par l'administration fiscale).</p>
<p>Le complément de salaire versé par votre employeur</p>	<p>L'employeur doit verser des indemnités en complément de celles assurées par la Sécurité sociale, selon certaines conditions prévues par la loi :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- justifier d'un an d'ancienneté au premier jour de votre absence,</li><li>- être pris en charge par l'assurance maladie,</li><li>- être soigné en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne,</li><li>- justifier de votre incapacité par un certificat médical dans les 48 heures,</li><li>- vous soumettre, si elle vous est demandée, à une contre-visite médicale.</li></ul> <p>Toutes indemnités confondues, les pourcentages et la durée d'indemnisation sont de 90% du salaire brut pendant 30 jours (<i>NB : Le complément de salaire, prévu à hauteur de 66,6% pour les 30 jours suivants, ne s'applique pas en cas d'accident du travail puisque les IJSS sont versées à hauteur de 80% sur cette période.</i>)</p> <p>À ces durées, s'ajoutent 10 jours supplémentaires par tranche de cinq ans d'ancienneté au-delà de l'année préalable requise pour l'entrée dans le dispositif.</p> <p>L'indemnisation part du 1<sup>er</sup> jour d'arrêt (pas de carence pour les arrêts causés par un accident du travail). Sa durée maximale est de 90 jours pour chacune des 2 périodes.</p> <p>La convention collective applicable à l'entreprise peut prévoir des dispositions plus avantageuses pour le salarié.</p> <p><b>Pensez à adresser à l'employeur le détail des IJSS (disponible sur votre compte <u>AMELI</u>) afin qu'il puisse faire le lien avec la caisse de prévoyance (laquelle pourra d'ailleurs vous renseigner sur les indemnités spécifiques prévues au contrat de prévoyance ainsi que sur des aides éventuelles, notamment en cas de décès).</b></p>
<p>La subrogation par l'employeur</p>	<p>L'employeur verse la totalité des indemnités du salarié. En contrepartie, il perçoit les indemnités journalières. Elle est obligatoire lors d'un maintien complet du salaire. Dans les autres cas, l'accord préalable du salarié est nécessaire.</p>
<p>Le montant de la rémunération maintenue</p>	<p>Elle correspond au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Elle ne s'étend pas aux éléments du salaire qui ne rémunèrent pas le travail proprement dit (prime d'assiduité par exemple). En revanche, la prime d'ancienneté est incluse dans le calcul sauf si la convention collective prévoit le contraire.</p>
<p>La fin du maintien de la rémunération</p>	<p>La garantie de ressources cesse :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- lorsque l'arrêt n'est plus pris en charge par l'assurance maladie,</li><li>- lorsque l'arrêt n'est pas justifié dans les délais prévus,</li><li>- lorsque le salarié refuse de se soumettre à la décision des médecins conseil de l'assurance maladie,</li><li>- lorsque le personnel de l'entreprise a été placé en activité partielle.</li></ul>

#### ■ Bon à savoir

Le jour de l'accident est considéré comme un jour normalement travaillé et donc payé par l'employeur dans sa totalité.

(1) La caisse d'assurance maladie est la CPAM si vous relevez du régime général de protection sociale et la MSA si vous relevez du régime de protection sociale agricole.

(2) CSG : Contribution Sociale Généralisée.

(3) CRDS : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale.



# Fiche 3 Comment savoir si vous pouvez reprendre votre poste après l'accident du travail ?

## 1- Vous pouvez bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise auprès du médecin du travail.

Lors d'un arrêt de plus de 30 jours, vous pouvez demander à bénéficier d'une visite médicale de pré-reprise du travail auprès du service de médecine du travail dont vous dépendez.

Ainsi, si votre état de santé permet de supposer une difficulté à reprendre votre poste de travail, cette visite aura pour objet de préparer le retour à l'emploi et si nécessaire d'anticiper la recherche d'un possible reclassement professionnel.

Elle est effectuée durant la période d'arrêt de travail et n'a aucune incidence sur le contrat de travail. L'employeur n'est pas informé que vous sollicitez cette visite. En revanche, si des recommandations sont formulées par le médecin du travail, il pourra, avec votre accord, en informer l'employeur et le médecin conseil de la Sécurité sociale.



L'arrêt de plus de 30 jours donne également la possibilité d'organiser un rendez-vous dit "de liaison" entre l'employeur et le salarié, à l'initiative de l'un ou de l'autre, afin d'anticiper d'éventuelles difficultés de reprise du poste occupé. Le service de médecine du travail est associé à ce rendez-vous.

## 2- Vous devez obligatoirement bénéficier d'une visite médicale de reprise auprès du médecin du travail.

Vous devez bénéficier d'un examen médical après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident de travail, que vous releviez du régime général de la Sécurité sociale (CPAM) ou du régime agricole de protection sociale (MSA).

Cette visite doit être organisée par l'employeur dès la fin de votre arrêt (dans un délai de huit jours au plus tard). Elle met fin à la suspension de votre contrat de travail.

Vous pouvez solliciter cette visite auprès de votre employeur, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, ou bien directement auprès du médecin du travail en avertissant votre employeur.

À l'issue de cet examen médical :

- soit vous êtes déclaré apte à votre emploi ([fiche 4](#)).
- soit vous êtes déclaré inapte à votre emploi ([fiche 5](#)).

Le médecin du travail statuera sur votre aptitude ou inaptitude médicale à occuper votre poste de travail. Il ne sera pas question de vos aptitudes professionnelles (qui dépendent de vos compétences et ne sont pas du domaine médical).



Dans un arrêt rendu le 23 mai 2023, la cour de cassation admet que l'inaptitude puisse également être constatée par le médecin du travail lors d'une visite demandée par le salarié pendant son arrêt de travail.

Quelle que soit votre situation, n'hésitez pas à contacter le service social de votre CARSAT ou de votre MSA qui vous orientera dans les démarches liées au maintien dans l'emploi.

## 3- Prévention de la désinsertion professionnelle

Durant votre arrêt de travail, l'impossibilité de reprendre le poste que vous occupiez précédemment peut être anticipée.

Plusieurs dispositifs et accompagnements peuvent être mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait de leur état de santé afin de favoriser la reprise de leur activité.

Il appartient à votre employeur de mettre en œuvre les aménagements nécessaires pour faciliter votre retour dans l'entreprise et la reprise de votre emploi : reprise à temps partiel (en termes de rythme, de durée ou de charge), aménagement de votre activité (aménagement matériel ou d'organisation).

Dans le cas où le maintien sur le poste que vous occupiez précédemment n'est pas possible, vous pouvez également bénéficier de dispositifs vous permettant d'exercer une nouvelle fonction au sein de l'entreprise ou de suivre une formation qualifiante pour accéder à un nouvel emploi, y compris dans une autre entreprise.

**Bon à savoir :** Vous pouvez vous adresser au service de médecine du travail et à l'assistance sociale de la caisse d'assurance maladie (CPAM ou MSA). CAP EMPLOI, chargée d'une mission de service public, accompagne également les personnes handicapées et leurs employeurs afin de faciliter le maintien de l'emploi dans l'entreprise ou soutenir une reconversion.

## Fiche 4 Vous êtes déclaré apte à votre emploi.

Si le professionnel de santé au travail vous délivre une attestation de suivi ou que le médecin du travail vous déclare apte, c'est qu'il a constaté que votre état de santé était compatible avec les contraintes, exigences et risques de votre poste de travail.

L'avis d'aptitude peut être complété par des préconisations d'aménagements du poste ou des restrictions individuelles, lesquels s'imposent à l'employeur si elles sont compatibles avec le poste et nécessaires à votre maintien dans l'emploi.

L'employeur qui conteste l'avis d'aptitude, ou les aménagements et restrictions qui l'accompagnent, doit demander un nouvel examen auprès du médecin du travail et/ou saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours (cette voie de recours vous est ouverte également).

Dans les cas où les aménagements et restrictions préconisés par le médecin du travail ne sont pas compatibles avec le poste que vous occupez, une inaptitude médicale sera envisagée (fiche 5).

Dans l'hypothèse où le médecin du travail vous déclare apte, vous devez retrouver votre ancien emploi dans l'entreprise, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente. Les conséquences de l'accident ne peuvent entraîner aucun retard de promotion ou d'avancement. Votre réintégration est une obligation pour votre employeur et elle doit être effective.

Dans le cas où l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant, la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent, c'est-à-dire comportant le même niveau de rémunération, la même qualification et les mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial. Le juge précise que la similitude d'emploi implique le maintien de la qualification professionnelle, de la position hiérarchique et des fonctions.

La reprise du travail peut se faire dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique afin de permettre une réadaptation progressive au poste de travail. Dans ce cas, il doit y avoir accord du médecin conseil de la caisse d'assurance maladie et de l'employeur.



Si l'employeur méconnaît ces règles, le licenciement prononcé peut être considéré comme irrégulier par le conseil de prud'hommes. Cette juridiction pourra alors proposer votre réintégration dans l'entreprise ou, en si l'une ou l'autre des parties refuse, vous octroyer une indemnité ne pouvant être inférieure à 6 mois de salaires.

Ce sera le cas, par exemple, si votre employeur initie une procédure de licenciement disciplinaire dès votre retour alors que les griefs ne sont pas établis et que vous pouvez démontrer que le réel motif de la rupture est votre absence consécutive à votre accident.

Quelle que soit votre situation, n'hésitez pas à contacter le service social de votre CARSAT ou de votre MSA qui vous orientera dans les démarches liées au maintien dans l'emploi.

# Fiche 5 Vous êtes déclaré inapte à votre emploi.



Seul le médecin du travail peut conclure à votre inaptitude médicale au poste occupé.

## 1- L'avis d'inaptitude

Si le médecin du travail vous déclare inapte, c'est qu'il a constaté que votre état de santé était incompatible avec les contraintes, exigences et risques du poste de travail. Il doit au préalable avoir :

- effectué au moins un examen médical, accompagné des examens complémentaires utiles à sa prise de décision,
- réalisé ou fait réaliser une étude de ce poste et des conditions de travail de l'établissement,
- échangé avec vous sur les mesures envisagées puis avec l'employeur.

S'il l'estime nécessaire, il peut réaliser une seconde visite dans un délai qui n'excède pas quinze jours après le premier examen. L'avis médical d'inaptitude interviendra au plus tard à cette date.

Le médecin du travail peut également mentionner dans son avis d'inaptitude que tout maintien dans votre emploi serait gravement préjudiciable à votre santé ou que votre état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.

En cas de désaccord de votre part sur l'appréciation faite par le médecin du travail, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours. Votre employeur a également la possibilité de contester cet avis médical.



Le médecin du travail doit vous remettre le formulaire permettant de bénéficier de **l'indemnité temporaire d'inaptitude** consécutive à un accident du travail (cerfa 14103\*01).

## 2- L'obligation de rechercher un reclassement

Si vous êtes déclaré inapte, sauf mention expresse du médecin du travail (voir point 1 ci-dessus), l'employeur doit vous proposer un emploi aussi comparable que possible avec celui que vous occupiez précédemment.

Il devra tenir compte :

- des indications données par le médecin du travail (au besoin en mettant en place des mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail),
- quand il existe, de l'avis du Comité Social et Economique (CSE), qui doit être spécifiquement consulté,
- du périmètre de recherche interne (pouvant aller jusqu'au groupe auquel appartient, le cas échéant, l'entreprise).

L'employeur doit vous adresser les propositions de reclassement de manière précise et écrite. En cas de doute quant à leur compatibilité avec l'état de santé, le médecin du travail peut être sollicité (en particulier si le salarié inapte envisage de refuser le poste proposé pour ce motif). Si l'employeur ne vous propose aucune offre de reclassement, il doit justifier de son impossibilité par écrit. Dans ce cas, il peut engager la procédure de licenciement ([fiche 6](#)).



À l'issue de la suspension de votre contrat de travail, si vous n'êtes ni reclassé ni licencié passé le délai d'un mois après l'avis définitif du médecin du travail, l'employeur doit reprendre le versement de votre salaire.

## 3- Votre situation suite à la proposition de l'employeur

Deux situations sont possibles :

- Soit vous **acceptez** votre reclassement : vous intégrez votre nouveau poste et votre contrat de travail se poursuit normalement. Si nécessaire, un avenant actant la modification de votre contrat de travail devra être établi (notamment en cas de baisse de votre rémunération antérieure, de votre quotité de travail, de vos qualifications ou responsabilités, ou encore en cas de mutation géographique).
- Soit vous **refusez** le (ou les) poste(s) proposé(s) : une procédure de licenciement pour motif personnel, justifiée par l'inaptitude médicale et l'impossibilité de reclassement, sera engagée par l'employeur ([fiche 6](#)).



Si votre employeur vous a fait plusieurs propositions de reclassement, toutes conformes à ses obligations et compatibles avec les préconisations du médecin du travail, il peut considérer votre refus comme abusif et, dans ce cas, ne pas vous verser l'indemnité spéciale de licenciement ni l'indemnité compensatrice de préavis ([fiche 6](#)). En cas de désaccord, vous pourrez saisir le conseil de prud'hommes, qui appréciera la légitimité de votre refus.




# Fiche 6 **Votre employeur ne peut pas vous reclasser et doit vous licencier pour inaptitude.**

Si votre employeur justifie de l'impossibilité de vous reclasser, ou que vous avez légitimement refusé les postes proposés, il devra vous licencier et vous verser certaines indemnités.

## 1- Procédure à respecter

Votre employeur doit vous convoquer à un entretien préalable par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser l'objet, la date, le lieu, l'heure de l'entretien et la possibilité de vous faire assister (par toute personne appartenant à l'effectif de l'entreprise lorsque celle-ci est dotée d'un CSE / par un conseiller du salarié figurant sur une liste disponible à l'inspection du travail dans les entreprises dépourvues de CSE).

Un délai de cinq jours ouvrables doit être respecté entre la convocation et l'entretien préalable. Le jour de remise de la lettre et le jour de l'entretien ne sont pas pris en compte dans ce délai.

 Votre absence à l'entretien préalable n'interrompt pas la procédure à partir du moment où vous avez été régulièrement convoqué.

### ■ Bon à savoir

- Il doit s'écouler au moins deux jours entre l'entretien préalable au licenciement et la notification du licenciement par l'employeur. Cette notification est obligatoirement faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement prend effet dès la première présentation de cette lettre.
- Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. L'employeur dispose d'un délai de quinze jours pour répondre.
- L'autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour le licenciement des salariés représentants du personnel ou détenteurs d'un mandat protecteur.

## 2- Indemnités auxquelles vous avez droit

### ■ L'indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement, dite « indemnité légale », ne peut être inférieure à :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

Cette indemnité est calculée à partir des salaires bruts précédant le licenciement (si le salarié est passé d'un temps complet à un temps partiel, ou inversement, le calcul est proportionnel à la durée de chaque période).

Le salaire pris en compte est appelé salaire de référence. Il est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse, soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, soit la moyenne mensuelle des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué. Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12e du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

Lorsque vous faites l'objet d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, vous avez droit à une indemnité spéciale de licenciement **d'un montant au moins égal au double de l'indemnité légale de licenciement.**

Certaines conventions collectives prévoyant une indemnité de licenciement plus importante que celle qui est prévue par le code du travail, il convient de comparer les deux (indemnité conventionnelle et indemnité spéciale) car l'employeur devra vous appliquer la plus favorable des deux.

### ■ L'indemnité compensatrice de préavis

Le licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle vous donne également droit à une indemnité compensatrice de préavis, par exception à la règle générale (selon laquelle l'indemnité compensatrice de préavis est due par l'employeur lorsque c'est lui qui exempte le salarié de réaliser son préavis et non lorsque c'est le salarié qui se trouve dans l'incapacité de l'effectuer).

### ■ L'indemnité compensatrice de congés payés

Une indemnité est par ailleurs due pour les congés payés acquis mais non pris à la date de la rupture du contrat.

## Fiche 7 Les enquêtes

Lorsqu'un accident du travail survient dans l'entreprise, différents acteurs sont impliqués : le CSE, l'inspecteur du travail, la caisse d'assurance maladie, la police ou la gendarmerie.

L'employeur, qui a une obligation générale de sécurité envers les travailleurs placés sous sa responsabilité, doit procéder à l'analyse des causes de tout accident du travail et prendre les mesures préventives appropriées.

### 1- Le CSE (quand il existe)

Le CSE a notamment pour mission de réaliser une enquête en cas d'accident du travail. Ses prérogatives et moyens dépendent cependant de l'effectif de l'entreprise (plus ou moins de 50 salariés). Le plus souvent, un représentant du personnel au CSE se rendra sur place avec l'employeur (ou son représentant) pour analyser les causes de l'accident et proposer des mesures évitant qu'il ne se reproduise.

Le CSE pourra également déclencher un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent s'il estime que l'employeur ne prend pas de mesures préventives suffisantes.

Le CSE peut également participer aux enquêtes réalisées par l'inspecteur du travail ou le service prévention de la caisse d'assurance maladie (CARSAT ou MSA).

### 2- L'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail est informé de toutes les déclarations d'accidents du travail par la caisse d'assurance maladie (CPAM ou MSA). En cas d'accident grave ou mortel, il est également prévenu, rapidement, par les forces de l'ordre. Il peut aussi être sollicité par toute personne concernée, en particulier la victime de l'accident.

À l'issue de son enquête, si celle-ci met en évidence le non-respect de la réglementation par l'employeur ou son représentant, l'inspecteur du travail peut établir un procès-verbal constatant les infractions. Il s'agit d'un document judiciaire que seul le procureur de la république est habilité à communiquer. En revanche, l'inspecteur du travail pourra vous informer du numéro d'enregistrement de sa procédure auprès au greffe du tribunal judiciaire. De cette manière, vous aurez plus rapidement accès au dossier et pourrez vous porter partie civile (fiche 8).



L'employeur est désormais tenu d'informer l'inspection du travail dès qu'il a connaissance du décès du travailleur (délai maximum de douze heures).

L'inspecteur du travail peut effectuer une enquête (constats sur place, recueil de déclarations et de documents) afin de déterminer les causes de l'accident. Elle poursuit un double objectif :

- de nature préventive : faire des propositions afin d'éviter que l'accident ne se reproduise,
- de nature coercitive : engager des poursuites s'il y a eu des infractions à la législation du travail.

### 3- L'agent enquêteur de l'assurance maladie (CPAM ou MSA)

Il peut être amené à interroger les différents protagonistes d'un accident afin d'étudier la matérialité des faits. Son rapport d'enquête permet à la caisse de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

Le caractère professionnel de l'accident peut ouvrir droit au versement d'indemnités spécifiques par la caisse (arrêts de travail, frais médicaux, capital ou rente lors de séquelles permanentes). En cas de décès, les ayants droits bénéficient également d'indemnités.

### 4- Le service de prévention de l'assurance maladie (CARSAT ou MSA)

Il peut intervenir suite à la réception de la déclaration d'accident du travail. Il vérifie si toutes les dispositions sont prises pour éliminer le risque à l'origine de l'accident. Suite à son enquête, il fait un rapport qui est envoyé au chef d'entreprise et qui peut contenir des observations et des injonctions.

Ce service peut adresser des préconisations écrites à l'employeur, éventuellement sous forme d'injonctions, afin de prévenir tout risque de répétition de l'accident. Le CSE dispose d'un droit d'accès à ces courriers.

### 5- Les services de police et de gendarmerie

S'ils sont informés d'un accident du travail grave ou mortel, ils se déplacent en général immédiatement. Leur information peut provenir des services de secours (SAMU, pompiers...) ou d'un témoin de l'accident.

Lorsqu'ils effectuent une enquête le jour de l'accident, ils ont pour mission d'effectuer les premiers constats et de rendre compte des faits au procureur de la république. Vous pouvez être entendu dans ce cadre.

## Fiche 8 L'intervention du juge judiciaire

En tant que victime d'un accident du travail, vous pouvez porter plainte contre une personne (physique et/ou morale) si vous estimez que sa faute peut être à l'origine de votre dommage. Cette plainte peut être déposée auprès des services de police ou de gendarmerie, ou bien directement auprès du procureur de la République.

Si l'accident du travail est grave ou mortel, les services de police ou de gendarmerie procéderont le plus souvent à une enquête et en rendront compte au procureur de la République.

Le procureur de la République peut décider :

- de confier l'enquête à un service de police ou de gendarmerie, éventuellement en co-saisine avec l'inspection du travail,
- d'ordonner un complément d'enquête afin de recueillir les informations nécessaires à une bonne compréhension du dossier et à l'identification des personnes responsables des infractions éventuelles,
- de confier l'instruction du dossier à un juge d'instruction si l'enquête préliminaire effectuée suite à l'accident ou les informations recueillies en cours d'enquête complémentaire le justifient,
- de mettre le dossier en état d'être jugé : vous pouvez alors être convoqué devant le tribunal judiciaire par la procédure de citation directe,
- de classer le dossier et de n'y donner aucune suite.

Dès lors que le procureur de la République engage des poursuites devant la juridiction pénale, vous pouvez vous constituer partie civile afin d'être associé à la procédure (notamment l'accès au dossier par l'intermédiaire d'un avocat) et demander une condamnation.

La constitution de partie civile est à porter au tribunal judiciaire, ou à envoyer par lettre recommandée avec accusé de réception, au plus tard 24 heures avant l'audience ; elle peut aussi être présentée directement au tribunal le jour de l'audience. Il est conseillé de la présenter le plus tôt possible.

Si le procureur de la République n'a pas donné de suites judiciaires à votre dossier, vous pouvez :

- contester le classement sans suite par courrier adressé au procureur général de la cour d'appel (lettre simple ou par recommandé avec accusé de réception). Le procureur général peut ordonner au procureur de la République d'engager des poursuites ou rejeter la demande.
- saisir directement le tribunal judiciaire, soit par citation directe si vous connaissez l'auteur des faits, soit en portant plainte avec constitution de partie civile.



### Bon à savoir

La saisine du juge judiciaire dans le cadre d'une procédure pénale n'empêche pas la demande concomitante ou ultérieure de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur (fiche 6) ; seule cette action devant le pôle social vous permettra d'obtenir une majoration de la rente forfaitaire versée par la caisse d'assurance maladie ainsi qu'une réparation des préjudices non couverts par la rente (dommages et intérêts).

La victime peut également saisir le conseil des prud'hommes afin d'obtenir l'indemnisation des préjudices résultant de la mauvaise exécution ou de l'exécution déloyale du contrat de travail, notamment pour un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité.

Selon vos ressources, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge de tout ou partie de vos frais de justice par l'Etat. Pour en connaître les modalités, vous pouvez contacter le bureau de de l'**aide juridictionnelle** du tribunal judiciaire.

Outre leurs rôles d'accompagnement et de soutien des travailleurs victimes d'accidents du travail, les **organisations syndicales** peuvent se porter partie civile devant le tribunal judiciaire, dans le cadre d'une procédure pénale pour accident du travail, afin de défendre les intérêts collectifs des travailleurs. Ils peuvent également assister les salariés dans le cadre d'une procédure prud'homale.

## Fiche 9 La saisine du pôle social du tribunal judiciaire

La réparation de l'accident du travail est en principe forfaitaire. Vous recevrez des indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement un capital ou une rente qui couvriront le préjudice matériel et physique. Toutefois, en cas de faute inexcusable de l'employeur, celui-ci devra verser une rente majorée et, le cas échéant, des dommages et intérêts.

### 1- Qu'est-ce que la faute inexcusable ?

Si vous êtes victime d'un accident du travail, et pensez qu'il peut être le fait de la faute inexcusable de l'employeur, il est souhaitable de vous faire accompagner par un avocat spécialisé en réparation du préjudice corporel pour vous permettre de faire reconnaître cette faute devant le pôle social du tribunal judiciaire et de vous faire indemniser.

Vous pouvez également vous rapprocher d'une organisation syndicale ou d'une association spécialisée.

La faute inexcusable de l'employeur dans la survenance de l'accident du travail est reconnue si :

- l'employeur avait, ou aurait dû avoir, connaissance du danger auquel le salarié était exposé (par exemple, la violation des règles de sécurité mises à sa charge par le code du travail, mais aussi du signalement qui lui aura été fait préalablement à l'accident par la victime elle-même, ou par un membre du CSE),
- et il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Ces conditions sont cumulatives et il appartient à la victime d'un accident du travail de les démontrer. Si le salarié a apporté suffisamment de preuves sur la conscience du danger par l'employeur, il appartiendra à ce dernier de prouver qu'il a respecté toutes les règles de sécurité applicables, prodigué les formations indispensables et fourni le matériel nécessaire. A défaut, l'employeur étant tenu, en exécution du contrat de travail, d'une obligation de sécurité de résultat à l'égard de son salarié, une faute inexcusable sera établie à son encontre.

Il existe deux cas où la faute inexcusable est présumée :

- vous êtes en CDD ou en intérim et vous êtes affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers pour votre santé ou votre sécurité mais vous n'avez pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité,
- vous êtes victime d'un accident alors que vous-même ou un membre du CSE aviez signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

S'il y a intention de nuire et que l'accident a été provoqué volontairement par l'employeur ou un tiers, il n'y a pas faute inexcusable mais faute intentionnelle. Les possibilités d'intervention de la victime et de la sécurité sociale sont d'une autre nature.

L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est soumise à une prescription de deux ans. Ce délai commence à courir à compter du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière pour les accidents du travail.

### 2- Quelle est la procédure de reconnaissance de la faute inexcusable ?

Dans un délai de deux ans, la victime ou ses ayants-droits peuvent engager une action amiable auprès de leur caisse de Sécurité sociale et/ou saisir directement le pôle social du tribunal judiciaire. Les démarches précises sont expliquées sur le site [AMELI](#).

L'examen du dossier par le tribunal portera sur les critères de la faute inexcusable. S'ils sont réunis, le juge pourra condamner l'employeur. Bien que cela ne soit pas obligatoire, il est cependant conseillé de se faire aider ou assister par un avocat spécialisé en droit de la Sécurité sociale ou bien par une association d'aide aux victimes d'accidents du travail ou une organisation syndicale.

La procédure se déroule en deux temps :

- dans un premier jugement, le tribunal se prononce sur la reconnaissance, ou non, de la faute inexcusable de l'employeur et, le cas échéant, ordonne une expertise médicale,
- après expertise, dans un second jugement, il statue sur le montant des dommages et intérêts alloués à la victime (indemnisation complémentaire composée d'une majoration de rente, ou de capital, et de dommages et intérêts pour les préjudices subis).



La faute inexcusable est généralement retenue par le pôle social lorsqu'il y a eu une condamnation pénale (fiche 8).

### 3- Quels sont les préjudices pouvant être réparés ?

- La victime peut demander la réparation de ses préjudices esthétiques et d'agrément ainsi que ceux causés par les souffrances physiques et morales, ou encore la perte ou la diminution de ses possibilités de promotion. Elle peut également désormais demander une réparation distincte en cas de déficit fonctionnel permanent. Par ailleurs, en cas d'incapacité permanente (taux de 100%), il lui est alloué une indemnité forfaitaire égale au montant du Smic en vigueur à la date de consolidation. La victime peut également demander à l'employeur réparation de tous les autres dommages subis en conséquence de l'accident. Il incombe à la victime d'établir la preuve d'un préjudice effectif d'agrément au regard de ses conditions de vie antérieures.

- Les ayants droits, ainsi que les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente, peuvent demander la réparation du préjudice moral en cas de décès de la victime.



La faute inexcusable de l'employeur peut également avoir des incidences en matière prud'homale si les séquelles de l'accident ont conduit à un licenciement pour inaptitude. Le salarié a en effet droit à une indemnité réparant la perte de l'emploi due à cette faute de l'employeur. Cette indemnité est appréciée souverainement par la juridiction prud'homale.



# CONTACTS - Pays Basque et Sud Landes

## DDETS - Service de l'inspection du travail

8, Esplanade de l'Europe - 64600 Anglet  
Tél. : 05.59.46.24.09 / [ddets-uc1@pyrenees-atlantiques.gouv.fr](mailto:ddets-uc1@pyrenees-atlantiques.gouv.fr)

## CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail)

80, Avenue de la Jallère - 33053 Bordeaux Cedex  
<https://www.carsat-aquitaine.fr>

## MSA Sud-Aquitaine (Mutualité sociale agricole)

1, Place Marguerite Laborde - 64000 Pau  
<https://www.msa.fr>

## CPAM (Caisse primaire d'assurance maladie)

68, Avenue des Allées Marines - 64100 Bayonne  
236, Avenue de Canenx - 40000 Mont-de-Marsan  
<https://www.ameli.fr>

## MDPH (Maison départementale pour les personnes handicapées)

2, Avenue Belle Marion - 64600 Anglet (Tél. : 05.59.27.50.50 / <https://www.mdph64.fr>)  
836, Avenue Eloi Ducom - 40025 Mont-De-Marsan Cedex (Tél. : 05.58.51.53.73 / <https://www.handicaplandes.fr>)

## CAP EMPLOI

12, Allée de Véga - 64600 Anglet (Tél. : 05.58.56.18.58 / <https://www.capemploi-40-64pb.com>)

## Services inter-entreprises de santé au travail

### SIMETRA

Bâtiment Le Récif - 26 allée Marie Politzer - 64200 Biarritz  
Tél. : 05 59 58 38 80 / <https://www.simetra.fr>

### ASTPB

Résidence Toki Lana - 7 chemin de la Marouette - 64100 Bayonne  
Tél. : 05.59.25.61.08 / <https://www.astpb.com>

### PST LANDES

4 rue des Frênes - 40100 DAX  
Tél. : 05.58.56.01.00 / <https://www.pstlandes.fr>

## Organisations syndicales

### CFDT

10, Place Sainte-Ursule - 64100 Bayonne (Tél. : 05.59.55.05.31 / <https://www.cfdt.fr>)  
3, Rue des Frênes - 40100 Dax (Tél. : 05.58.74.08.06 / <https://www.cfdt.fr>)

### CFE-CGC (encadrement)

10, Place Sainte-Ursule - 64100 Bayonne (Tél. : 05.59.55.39.88 / <https://www.cfecgc.org>)  
Impasse des Rossignols - 40100 Dax (Tél. : 05.58.74.79.59 / <https://www.cfecgc.org>)

### CFTC

10, Place Sainte-Ursule - 64100 Bayonne (Tél. : 05.59.55.45.01 / <https://www.cftc-nouvelle-aquitaine.fr>)  
Rue des Jonquilles - 40100 Dax (Tél. : 05.58.56.00.46 / <https://www.cftc-nouvelle-aquitaine.fr>)

### CGT

10, Place Sainte-Ursule - 64100 Bayonne (Tél. : 05.59.55.04.89 / <https://www.lacgt64.org>)  
3, Rue des Frênes - 40100 Dax (Tél. : 05.58.74.40.10 / <https://www.cgt-landes.org>)

### FO

10, Place Sainte-Ursule - 64100 Bayonne (Tél. : 05.59.55.04.54 / <https://www.64.force-ouvriere.org>)  
40, Avenue Victor Hugo - 40100 Dax (Tél. : 05.58.74.92.02 / <https://www.40.force-ouvriere.org>)

### LAB

10, Place Sainte-Ursule - 64100 Bayonne (Tél. : 05.59.59.50.20)

### Union syndicale Solidaires

9, Rue Pierre Brossolette - 64000 Pau (Tél. : 06.51.07.26.32 / <https://www.solidaires.org>)

### UNSA

49, Avenue Dufau - 64000 Pau (<https://www.unsa.org>)  
97, Place de la Caserne Bosquet - 40000 Mont-de-Marsan (Tél. : 05.58.45.99.68 / <https://www.unsa.org>)



## Justice

### Tribunal judiciaire

Avenue de la Légion Tchèque - 64100 Bayonne (Tél. : 05.59.44.54.00)

Rue des Fusillés - 40100 Dax (Tél. : 05.24.26.34.00)

<https://www.justice.gouv.fr>

### Conseil de Prud'hommes

10, Rue de la Ville en Bois - 64100 Bayonne (Tél. : 05.59.59.32.21)

55, Avenue Victor Hugo - 40100 Dax (Tél. : 05.24.26.34.00)

<https://www.justice.gouv.fr>

### Associations d'aide aux victimes (réseau [France Victimes](#))

ACJPB pour le Pays Basque  
28, rue Lormand - 64100 Bayonne  
05.59.59.45.93

<https://www.acjpb-bayonne.fr>

ADAVEM pour les Landes  
6, rue des Prairies - 40100 Dax  
05.58.06.02.02

<https://adavem40.fr>

Le site du ministère de la justice peut également être consulté :

<https://www.justice.gouv.fr/aide-aux-victimes-10044>

Ainsi que celui de la FNATH (fédération nationale des accidentés du travail et des handicapés) :

<https://www.fnath.org>