

Quelles indemnités?

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle occasionnant un arrêt de travail a droit à des **indemnités journalières** (IJ) de la part de sa caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) destinées à compenser partiellement la perte de salaire.

➤ Début et durée de l'indemnisation

En cas d'accident du travail, le jour où se produit l'accident est intégralement payé par l'employeur. Les indemnités journalières sont versées à partir du lendemain du jour de l'accident, sans délai de carence. En cas d'arrêt de travail lié à une maladie professionnelle, le versement des IJ débute au 1er jour de l'arrêt.

Il en est de même en cas de rechute ou d'aggravation de l'état de santé du salarié.

Les indemnités journalières sont versées pendant toute la période d'incapacité de travail jusqu'à la guérison complète ou la consolidation de la blessure ou le décès.

➤ Montant de l'indemnité

L'indemnité journalière est égale à un pourcentage du salaire journalier de base.

Pour un salarié mensualisé, le salaire journalier de base est égal à 1/30,42ème du montant de la dernière paie.

Au 1er janvier 2011, les montants étaient:

Du 1er au 28ème jour d'arrêt, 60% du salaire journalier de référence, avec un maximum de 176,90 euros par jour

A partir du 29ème jour d'arrêt, 80% du salaire journalier de référence, avec un maximum de 235,87 euros par jours.



Pour être reconnu comme accident du travail, un accident doit répondre à certains critères relatifs aux circonstances dans lesquelles il est survenu.

Dans certains cas, un accident de trajet peut être reconnu comme accident de travail.

Après un arrêt de travail de plus de 8 jours, une visite médicale de reprise est obligatoire.



Cette fiche ne traite pas du cas des fonctionnaires et de "l'accident de service", propre à ces catégories

Les informations reprises dans ce bulletin sont celles prévues par le Code du travail. Des conventions collectives ou des accords d'entreprise peuvent contenir des dispositions plus favorables. N'hésitez-pas à vous renseigner.



**Solidaires, un outil au service des salarié-es...
quel que soit leur statut !**

Les syndicats membres de Solidaires appartiennent à des secteurs professionnels très divers, du secteur public ou du secteur privé : banques et finances, chimie, commerce, culture, énergie, métallurgie, nettoyage, santé, services, transports, éducation...

Solidaires entend promouvoir un syndicalisme de contre-pouvoir qui lie défense quotidienne des salariés et transformation de la société:

➤ Un syndicalisme de lutte pour la construction de réels rapports de forces pour contrer les politiques libérales.

➤ Un syndicalisme de lutte pour la mise en œuvre de projets alternatifs favorables aux salariés, chômeurs, précaires...

En résumé, Solidaires c'est d'abord le constat que le syndicalisme qui se satisfait des miettes lancées par les directions des entreprises ne permet jamais de négocier d'égal à égal avec des patrons toujours plus arrogants. Seul un syndicalisme fort peut avoir ce rôle important et nécessaire de contre-pouvoir au patronat et aux pouvoirs publics. Pour cela, nous avons besoin de tous et toutes !

Union syndicale Solidaires
144 boulevard de Villette 75 019 Paris
Tél. 01 58 39 30 20 - Fax. 01 43 67 62 14
contact@solidaires.org - www.solidaires.org

Union
syndicale
Solidaires

**Connaître ses droits
pour les faire appliquer**



**Les accidents du travail
en 6 questions**

Fiche 20. Janvier 2012

Union
syndicale
Solidaires

Un accident du travail, c'est quoi?

Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident qui survient à un-e salarié-e du fait ou à l'occasion de son travail.

De manière générale, sauf preuve contraire de l'employeur ou de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM), est considéré comme accident de travail, tout accident qui survient durant le temps et sur le lieu de travail ou durant les périodes où le salarié se trouve sous l'autorité de son employeur.

Sauf circonstances particulières, sont ainsi considérés comme faisant partie du temps de travail pour la reconnaissance en accident du travail:

- les périodes périphériques du travail (les temps d'**habillage** ou de déshabillage, par exemple), avant ou après l'horaire de travail
- le temps consacré aux **repas**,
- les temps de **pause**,
- les périodes d'**astreinte**.

Le lieu de travail comprend tous les lieux placés sous l'autorité de l'employeur : les bureaux, ateliers, chantiers, etc., mais aussi les dépendances de l'entreprise telles que cour, garage, etc.

Et un accident de trajet?

Est également considéré comme accident du travail, l'accident de trajet qui survient à un salarié pendant le trajet entre :

- sa résidence et son lieu de travail,
- son lieu de travail et le lieu où il prend habituellement ses repas.

La résidence peut être la résidence principale du salarié, ou une résidence secondaire stable, ou tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs familiaux.

La notion de lieu habituel des repas n'impose pas une fréquentation strictement quotidienne et peut protéger d'autre parcours que celui menant au restaurant d'entreprise.

Le trajet entre résidence et lieu de travail peut ne pas être le plus direct si le détour est effectué dans le cadre d'un covoiturage régulier ou s'il est justifié par les nécessités essentielles de la vie courante (ex: en cas d'arrêt à une station service, en cas de détour pour accompagner des enfants à leur lieu de garde).

Quelles démarches effectuer en cas d'accident du travail?

➤ Déclaration à l'employeur

Le salarié victime d'un accident du travail doit en informer ou en faire informer son employeur, dans la journée où l'accident se produit ou au plus tard dans les 24 heures.

Si elle ne peut pas être faite sur le lieu de l'accident, cette information doit être effectuée par lettre recommandée.

➤ Examen médical

Le salarié doit faire constater son état par le médecin de son choix.

Le médecin établit, si nécessaire, un arrêt de travail initial sur lequel il décrit les lésions et leur localisation, les symptômes et les séquelles éventuelles et la durée des soins.

Il transmet les volets n° 1 et 2 de l'arrêt à la CPAM dont dépend le salarié. Le salarié transmet le volet n° 3 à son employeur.

En cas de prolongation de l'arrêt de travail, le médecin établit des certificats de prolongation.

Une fois la blessure guérie ou consolidée, le médecin établit un certificat médical définitif décrivant les séquelles éventuelles de l'accident.



Quelle prise en charge des frais médicaux?

L'employeur remet au salarié une feuille d'accident destinée à lui permettre de bénéficier de la gratuité des soins.

Le salarié doit présenter cette feuille à chaque professionnel de santé (médecin, infirmier, kinésithérapeute, pharmacien, etc.) qui y mentionne les actes effectués.

Cette feuille est valable jusqu'à la fin du traitement.

À la fin du traitement ou dès qu'elle est entièrement remplie, le salarié adresse cette feuille à sa CPAM qui lui en délivre, si nécessaire, une nouvelle.

Et en cas de rechute?

Après sa guérison ou la consolidation de sa blessure, le salarié peut voir son état de santé s'aggraver, on parle alors de rechute.

Dans ce cas, c'est au salarié lui-même de déclarer sa rechute à sa Caisse Primaire d'Assurance Maladie en transmettant un certificat médical.

La CPAM transmet une copie de cette déclaration à l'employeur qui peut émettre des réserves motivées sur le lien entre la rechute et l'accident du travail initial.

La CPAM fournit au salarié une feuille d'accident.

En cas de rechute, la CPAM instruit la déclaration de rechute dans les mêmes conditions que la déclaration d'accident initial.

Si l'aggravation de l'état de santé du salarié est jugée en lien avec son arrêt de travail initial, il bénéficie de la même protection que lors de son arrêt de travail initial (indemnités journalières pour accident du travail ou maladie professionnelle et prise en charge des soins).

Le salarié peut contester la décision défavorable de la CPAM devant la commission de recours amiable de celle-ci dans les 2 mois suivant la notification de la décision lorsqu'elle est fondée sur des motifs d'ordre administratif . Il peut aussi demander une expertise médicale auprès de la CPAM dans le mois suivant la notification de la décision lorsqu'elle est fondée sur des motifs d'ordre médical.



La victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle peut demander à participer, pendant son arrêt de travail, à des sessions de formation avec l'accord de son médecin traitant.

Il peut s'agir de formation professionnelle continue (bilan de compétences, acquisition de connaissances, conversion, ...) ou d'actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information, de conseil.

Il peut demander par courrier à sa CPAM que ses indemnités journalières lui soient maintenues durant ces périodes de formation.