

Conduite à tenir en cas d'accident du travail grave

L'expérience montre que, dans l'émotion que provoque toujours dans une entreprise un accident grave, les dirigeants sont amenés à oublier un certain nombre de comportements de prudence. Ces oublis conduisent, parfois, à rendre plus difficile la défense des personnes éventuellement poursuivies devant un Tribunal Correctionnel pour homicide ou blessures involontaires ou pour infractions aux règles de sécurité.

C'est pourquoi il nous est paru important de faire un rappel des principes essentiels sur la conduite à tenir en cas d'accident du travail grave.

Attention : une affaire d'accident du travail est un dossier qui prend du temps. Il est essentiel de réunir et de conserver le maximum de pièces justificatives, dans le cadre de l'éventualité d'un procès.

- **Avertir les secours**

En cas d'accident du travail grave, l'employeur doit en premier lieu avertir les secours selon les procédures spécifiques en vigueur dans l'entreprise en matière d'urgence (fiches téléphoniques, procédure d'alerte, etc.), si elles existent.

Si la situation présente un risque pour les autres travailleurs, il faut immédiatement leur faire arrêter le travail.

- **Constituer et réunir une équipe de crise**

L'équipe de crise peut être constituée par l'employeur, **le médecin du travail**, un psychologue ou assistant social du service de santé au travail, le secrétaire du CHSCT, un **conseiller OPPBTP**, le responsable du service...

L'équipe de crise sera chargée, notamment, de recueillir et vérifier les informations factuelles, précises et objectives sur l'accident ainsi que d'organiser et planifier les actions à mettre en place autour de l'évènement.

- **Déclarer l'accident du travail**

Dans les 48 heures suivant l'accident du travail, l'employeur doit établir une déclaration d'accident du travail à adresser à la caisse primaire d'assurance maladie.

La plus grande prudence est conseillée dans la rédaction de la déclaration d'accident du travail qui peut être utilisée dans une éventuelle procédure. Sur les circonstances de l'accident, il est important de ne donner que des indications objectives et incontestables, se méfier des suppositions ou des déductions.

- **Constater**

Il est important d'interroger très précisément les témoins et l'encadrement de la victime.

L'accident grave d'un salarié peut entraîner un constat de la gendarmerie, et peut être suivi d'une visite de l'inspection du travail ou de journalistes. L'employeur doit, donc, se préparer à recevoir ces personnes.

Pour toute convocation devant la police, la gendarmerie, l'inspection du travail, etc., si la personne n'a pas été témoin de l'accident, il faut le mentionner au début de la déposition et préciser qu'elle ne rapportera que ce qui lui a été dit. Il est très important de ne donner que des renseignements objectifs et incontestables.

Si un tiers non salarié est en cause dans l'accident, il faut alerter la compagnie d'assurance.

- **Annoncer l'accident**

Il est important d'annoncer très rapidement l'accident survenu à la famille de la victime et à l'ensemble des salariés. Cette annonce permettra de contenir les débordements et éviter que l'information soit déformée. L'équipe de crise peut déterminer les modalités de communication à mettre en place.

Il peut également être utile de rédiger un communiqué de presse qui peut être adressé aux médias en fonction de l'évènement afin de garder la maîtrise sur la communication.

- **Réunir de façon extraordinaire le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT)**

A la suite de tout accident du travail grave, l'employeur doit réunir le CHSCT. A défaut de CHSCT au sein de l'entreprise, il convient de réunir les délégués du personnel.

• Organiser le suivi et l'accompagnement de la famille de la victime et des autres salariés

L'employeur doit assurer la mise en place d'un soutien psychologique des autres salariés de l'entreprise avec l'aide du médecin du travail et peut s'appuyer sur le soutien des assistantes sociales de l'APAS BTP.

L'employeur peut également accompagner la famille dans les démarches administratives et matérielles, si besoin, et l'aider à faire son deuil en cas de décès du salarié.

• Rompre le contrat de travail du salarié en cas de décès

Le décès entraînant la rupture du contrat de travail du salarié, l'employeur doit :

- établir le bulletin de salaire et le solde de tout compte du salarié décédé ;
- radier le salarié du registre du personnel de l'entreprise ;
- en informer les organismes sociaux ;
- remettre aux ayants droits de la victime son certificat de travail et, le cas échéant, sa fiche de prévention des expositions.

L'employeur doit verser au notaire chargé de la succession¹ ou aux ayants droits de la victime² :

- le salaire du mois en cours au prorata temporis du travail effectué avant le décès ;
- une indemnité en argent correspondant aux droits acquis en matière de contrepartie obligatoire en repos ;
- la liquidation des droits relatifs à la participation aux résultats de l'entreprise, à la réserve spéciale ou au plan d'épargne d'entreprise, dont la levée anticipée peut être demandée à tout moment en cas de décès.

L'employeur doit également leur transmettre une attestation de salaire pour le calcul du capital décès versé par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Les conventions collectives du Bâtiment prévoient également le versement de prestations à la famille lorsqu'un salarié décède. Il est donc important d'informer la caisse de prévoyance dans les plus brefs délais (PROBTP).

En outre du capital décès, lorsque le décès de l'assuré est imputable à un accident de travail ou une maladie professionnelle, des prestations spécifiques peuvent être accordées par la CPAM à ses proches, notamment le remboursement des frais funéraires, les frais de transport du corps jusqu'au lieu de sépulture, ainsi que le versement d'une rente d'ayants droit.

¹ En joignant un acte de décès ou un acte de notoriété.

² En joignant un certificat de décès.

Attention : même si le décès du salarié est considéré comme un cas de force majeure ayant pour conséquence la rupture du contrat de travail, l'employeur n'est pas redevable d'une indemnité de rupture vis-à-vis des héritiers du salarié décédé, car la rupture n'est pas de son fait.