

Lettre aux employeurs

Actualités du mois



Par
Emilie VERRIER

Accident du travail : comment le déclarer ?

Un nouveau formulaire de déclaration d'accident du travail ou d'accident de trajet

Pour déclarer un accident de travail, l'employeur doit utiliser un formulaire qui vient d'être modifié par arrêté du 26 septembre 2017, publié au journal officiel du 21 octobre 2017.

Obligation de faire une déclaration d'accident du travail

Dès qu'il en a connaissance, l'employeur doit déclarer un accident du travail, que celui-ci entraîne ou non un arrêt de travail. Ses obligations déclaratives sont identiques en cas d'accident de trajet.

Pour effectuer cette déclaration, l'employeur doit utiliser le CERFA 14463*03. Comme auparavant, ce formulaire peut être obtenu auprès des CPAM et des caisses générales de sécurité sociale. Il est également accessible sur les sites internet www.ameli.fr et www.service-public.fr pour remplissage à l'écran et/ou impression, de même que sur le site www.net-entreprises.fr pour télé-

déclaration. A noter : la notice du formulaire est enregistrée sous le n° CERFA 50261#04.

Déclaration par la victime à l'employeur

La victime d'un accident du travail doit en informer ou faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés dans la journée où l'accident s'est produit ou, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. Cette déclaration peut être faite verbalement sur le lieu de l'accident. A défaut, elle doit être envoyée par lettre recommandée. La victime doit par ailleurs faire constater ses lésions par un médecin en utilisant la feuille d'accident, remise par l'employeur ou l'assurance maladie. Le non-respect du délai de 24 heures n'est assorti d'aucune sanction.

Déclaration de l'employeur à la caisse

Sauf exception, l'employeur doit déclarer tout accident du travail ou de trajet, par lettre recommandée avec avis de réception, dans le délai de 48 heures à

compter du jour où il en a eu connaissance. Suite au remplissage du formulaire, un arrêt de travail peut ou non être prononcé par le médecin.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur est tenu de le déclarer via une DSN dans les 5 jours de l'évènement.

Tout comme pour le précédent formulaire, l'employeur doit remplir le nouveau CERFA avec le plus de précisions possible et sans interpréter les faits, même s'il est autorisé à émettre des réserves. En pratique, l'employeur a toujours 3 solutions :

- il remplit le CERFA papier, envoie les 3 premiers feuillets à la CPAM du salarié par courrier recommandé avec accusé de réception et conserve le quatrième feuillet ;



SMIC horaire : 9,76 € / SMIC 151.67h : 1 480,27 € / SMIC horaire majoré de 25% : 12,20 € / SMIC horaire majoré de 50% : 14,64 €
Minimum garanti : 3,54 € / Plafond Mensuel de Sécurité Sociale : 3 269 €

- il renseigne le document sur Internet, l'imprime, en expédie 3 copies à la CPAM du salarié par courrier recommandé avec accusé de réception et conserve le quatrième ;
- il renseigne le document sur Internet et le transmet par voie informatique sans recours au support papier (www.net-entreprises.fr).

Déclaration d'accident du travail avec réserves

L'employeur peut formuler des réserves motivées lors de la déclaration d'accident et à tout moment lors de la procédure d'instruction du dossier. Mais il doit agir vite. En effet, les réserves portées à la connaissance de la caisse ultérieurement à sa décision de prise en charge, prise sans mesure d'instruction, sont irrecevables.

Si l'employeur a des doutes sur le caractère professionnel de l'accident, il peut noter ses réserves dans la rubrique du formulaire « éventuelles réserves motivées ». Il est également conseillé, dans ce cas, de détailler ces réserves dans un courrier joint à la déclaration. La seule mention « nous émettons des réserves » est insuffisante.

De plus, les réserves doivent obligatoirement porter sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail. Il peut s'agir, notamment, de l'absence de relation entre l'accident et le travail, de l'absence de témoins...

Sanction en cas d'absence de déclaration

Le refus de la part d'un employeur d'effectuer la déclaration d'accident pour ses salariés ou qui ne l'envoie pas dans les délais est considéré comme une infraction. La sanction est une amende de 750 € ou de 3 750 € suivant que l'employeur est une personne physique ou une personne morale. La CPAM peut aussi solliciter devant le tribunal que l'employeur lui rembourse les dépenses occasionnées par l'accident.



Enfin, la victime peut poursuivre son employeur pour obtenir la réparation de son préjudice résultant d'un défaut de déclaration, peu importe qu'elle n'ait pas usé du droit de déclarer elle-même l'accident.

Accident du travail et document unique d'évaluation des risques professionnels

La survenance d'un accident du travail au sein de l'entreprise doit rappeler à l'employeur l'importance de disposer du document unique d'évaluation des risques professionnels. Pour mémoire, évaluer et apprécier les risques dans son entreprise est obligatoire depuis 2002, quels que soient la taille de l'entreprise et son secteur d'activité.

Ainsi, les entreprises, qui faute de temps ou de méthode, n'ont pas souscrit à cette obligation ou à celle de mise à jour annuelle, sont passibles d'une contravention pénale de 5ème classe, soit d'une amende de 1 500 € et de 3 000 € en cas de récidive.

Il faut savoir également, que l'absence de document unique, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, prendra une toute autre nature puisque la **faute inexcusable de l'employeur** pourrait être reconnue.

En matière d'accident du travail, il y a faute inexcusable lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger au-

quel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. La faute inexcusable de l'employeur permet à la victime de bénéficier d'une **majoration de sa rente** et d'avoir des **indemnités complémentaires** (réparation de ses souffrances physiques et morales, du préjudice esthétique et d'agrément, de la perte ou diminution de ses chances de promotion professionnelle). En cas d'accident mortel, les ayants droit de la victime peuvent demander réparation du préjudice moral.

Pour information, dans une affaire jugée en 2014, plusieurs salariés d'une entreprise ont réclamé des dommages-intérêts à leur employeur pour défaut de document unique et ont obtenu gain de cause.

Le conseil du juriste :

Nos juristes peuvent vous accompagner dans l'élaboration du Document Unique.

Réglementation



Par
Christelle DUPIN-RAPPART

Stress, harcèlement : des risques psychosociaux à ne pas prendre à la légère !



Troubles de la concentration, du sommeil, irritabilité, nervosité, fatigue importante, palpitations... Un nombre grandissant de salariés déclarent souffrir de symptômes liés à des risques psychosociaux (RPS).

Le phénomène n'épargne aucun secteur d'activité. Indépendamment de leurs effets sur la santé des individus, les risques psychosociaux ont un impact sur la santé de vos salariés et sur le fonctionnement de votre entreprise (absentéisme, turnover, ambiance de travail, dégradation du climat social, atteinte à l'image de l'entreprise, réduction de la productivité).

Sous l'entité RPS, on entend stress mais aussi violences internes (harcèlement moral, harcèlement sexuel) et violences externes (exercées par des personnes extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés).

Quelques exemples de comportements que vous devez identifier et pour lesquels vous devez prendre des mesures :

Comportements pouvant générer du stress :

- le supérieur hiérarchique ne donne aucun signe de reconnaissance ;
- un dossier arrive et le salarié n'a pas le temps de le traiter ;
- un usager, un client insulte le salarié ;

- le chef de service fait une critique sur le travail du collaborateur ;
- un collègue n'adresse plus la parole ;

Comportements reconnus comme du harcèlement :

- isoler ou mettre à l'écart un salarié ;
- l'employeur qui confie des tâches dévalorisantes à son salarié.

En tant que chef d'entreprise et employeur, vous avez une **obligation de résultat sur la sécurité et la santé au travail**. Vous ne devez donc pas négliger ces comportements.

Le code du travail indique que « **l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.** »

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et des moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Ces dispositions seront notamment mises en œuvre à travers le **document unique d'évaluation des risques professionnels**.

D'après une étude du cabinet Stimulus (spécialisé en bien-être et santé au travail), 24 % des salariés français se disent en « état d'hyperstress », c'est-à-dire à un niveau dangereux pour leur santé.

Vous pouvez travailler sur les facteurs suivants :

- **Les exigences du travail et son organisa-**

tion : autonomie dans le travail, degré d'exigence au travail en matière de qualité et de délais, vigilance et concentration requises, injonctions contradictoires ; organiser le travail pour le rendre stimulant.

- **Le management et les relations de travail** : nature et qualité des relations avec les collègues, les supérieurs, reconnaissance, rémunération ; définir clairement les rôles et les responsabilités de chacun.

- **La prise en compte des valeurs et attentes des salariés** : développement des compétences, équilibre entre vie professionnelle et vie privée, conflits d'éthique ; donner la possibilité aux salariés de participer aux actions de changements qui affecteront leur travail, faciliter les échanges et le dialogue entre tous les acteurs de l'entreprise.

- **Les changements du travail** : conception des changements de tout ordre, nouvelles technologies, insécurité de l'emploi, adapter le travail demandé aux capacités et aux ressources des salariés ; améliorer la communication sur la stratégie de l'entreprise et réduire les incertitudes.

En cas de risques de violences externes, de harcèlement ou de burn-out, des mesures complémentaires sont à adopter (par exemple, aménagement des locaux pour lutter contre le risque d'agression, définition d'un cadre de prise en charge des violences internes...).

Réponses à vos questions



Par
Kévin TORTIL

TESE et TESA... les licornes de la paie !

Dans un contexte économique difficile, il est naturel que certains chefs d'entreprises cherchent à réduire leurs charges, et quoi de mieux pour ce faire que de vouloir minimiser les coûts liés à la paie.

En effet, il s'agit bien souvent, de leur point de vue, d'une dépense dans l'intérêt unique des salariés et qui n'apporte aucune valeur ajoutée directe à leur entreprise.

C'est dans ce cadre qu'ils peuvent alors s'interroger sur le fait de souscrire aux services du Titre Emploi Service Entreprise (TESE) ou du Titre Emploi Simplifié Agricole (TESA).

Rappelons que le TESE et le TESA sont des dispositifs proposés respectivement par l'URSSAF et la MSA, dont la vocation est de **permettre aux employeurs de réaliser eux-mêmes et gratuitement l'ensemble des formalités liées à l'embauche et d'établir les bulletins de salaire et les déclarations sociales.**

Si on ne peut que reconnaître le caractère gratuit de chacun de ces 2 dispositifs, il faut néanmoins considérer l'ensemble des **inconvenients** qu'ils représentent.

Une récente étude démontre que 83% des paies réalisées dans le cadre du TESE ou du TESA sont fausses !

1. La gratuité « relative »

L'employeur qui choisit de souscrire à ces dispositifs devra remplir par lui-même l'ensemble des

documents correspondant à la déclaration d'embauche, au contrat de travail, aux bulletins de salaire... Cela lui demandera donc de la disponibilité et beaucoup de temps. Dès lors, puisque c'est l'employeur qui fait tout par lui-même, pourquoi cela serait-il payant ?

2. Les formalités sont strictement les mêmes

Contrairement aux idées reçues, les formalités à réaliser dans le cadre du TESE ou du TESA sont strictement les mêmes que pour une embauche classique. Bien que souvent utilisé dans le cadre de salariés saisonniers ou d'extras, il n'en demeure pas moins que la réglementation est la même.

3. Le risque d'erreurs

Si l'employeur qui a recours à ces dispositifs est réputé avoir rempli ses obligations, il n'est pas pour autant réputé les avoir correctement remplies. En effet, il faut savoir qu'il sera facile de commettre une erreur à l'occasion de la saisie des informations, d'autant plus qu'aucune notice ni alerte en cas de saisie erronée n'est prévue par le système. Un autre inconvénient de ces dispositifs réside dans le fait qu'ils sont « incomplets ». Au final, il apparaît que le risque de contentieux est très élevé, et que le risque financier lié à un éventuel prud'homme est également très fort.

4. Le risque de contrôle et de redressement

Il faut se rappeler que l'URSSAF et la MSA qui proposent ces services, ont avant tout pour mission de réaliser des contrôles. Or, quoi de plus simple pour eux de cibler leurs contrôles dans la mesure où ils ont connaissance de toutes les informations et peuvent ainsi facilement identifier les anomalies.

Le conseil du juriste :

Bien que ces dispositifs peuvent répondre aux besoins de certaines entreprises, il convient à notre sens de ne pas céder à la tentation de la gratuité, car, comme chacun le sait, ce qui est gratuit n'a en réalité pas de valeur.

Pourquoi confier la paie à un partenaire comme Cerfrance ? Délégation et gain de temps, conseils individualisés, professionnalisme et compétences des équipes, confidentialité à l'égard des organismes...

La Lettre aux employeurs est éditée par Cerfrance Poitou-Charentes

Direction de la publication :
Nathalie BONDUEL - Cerfrance Poitou-Charentes
Comité de rédaction :
Agnès QUERNE-CLEMENT - Cerfrance Nord-Pas-de-Calais
Emilie VERRIER - Cerfrance Alliance Centre
Christelle DUPIN-RAPPART - Cerfrance Midi-Méditerranée
et Kévin TORTIL - Cerfrance Vendée

Conception :
Laury CHALLAT - Cerfrance Poitou-Charentes
Dépôt légal 1er trim 2008 : ISSN 1962-9796
Service abonnement : Cerfrance Poitou-Charentes
2 Chemin des Marsais - CS 90230 - 17119
SAINTES Cedex

CERFRANCE
ALLIANCE CENTRE