MINISTÈRE
DU TRAVAIL
DE LA SANTÉ
ET DES SOLIDARITÉS
Liberté
Égalité
Fraternité

Direction générale
du travail

Guide pour les victimes d'accidents du travail et leurs familles

60

Avril 2024

SOMMAIRE

FICHE 1.	L'accident du travail, qu'est-ce que c'est ?	3
FICHE 2.	Votre arrêt de travail : quelles conséquences sur votre contrat de travail ?	5
FICHE 3.	Comment préparer la reprise du travail ?	8
FICHE 4.	Vous êtes en capacité de reprendre votre poste de travail	10
FICHE 5.	Vous êtes déclaré inapte à votre poste	11
FICHE 6.	Vous êtes licencié pour inaptitude suite à votre accident du travail	14
FICHE 7.	Un membre de votre famille est décédé suite à un accident du travail	16
FICHE 8.	Les acteurs intervenant à la suite d'un accident du travail	18
FICHE 9.	L'intervention du juge pénal	20
FICHE 10.	Obtenir réparation de votre préjudice auprès du tribunal judiciaire	22
CONTACTS		24

Ce document a été mis à jour et édité par la DREETS Hauts-de-France.

Remerciements :
Ce guide a été conçu à partir des travaux de la DREETS Grand-Est, de la DDETS des Pyrénées-Atlantiques et de la DREETS Bretagne.

Fiche 1.
L'accident du travail : qu'est-ce que c'est ?

1. Définition

L'accident du travail se définit comme l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne travaillant, à quelque titre que ce soit pour un employeur, quelle qu'en soit la cause (article L. 411-1 du code de la sécurité sociale).
L'accident du travail, pour être qualifié comme tel, doit répondre à plusieurs critères :

• Un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines
Exemples d'accidents du travail :

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

• L'existence d'une lésion
Pour qu'il y ait accident, il faut une lésion.

Cette lésion peut être physique (coupure, écrasement d'un membre, hernie, infarctus, 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.

Cette lésion peut être psychologique (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).
Exemple : en me dirigeant vers la voiture garée sur le parking de l'entreprise, je me suis pris les pieds dans un nid de poule, je me suis fait une entorse à la cheville.



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 survenu à l'occasion du travail, vous en informiez dans les 24 heures votre employeur. C'est à lui qu'il reviendra de déclarer votre accident du travail auprès de la caisse d'assurance maladie 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. Le formulaire est disponible auprès de votre caisse primaire ou sur le site 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).

À 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 des investigations contradictoires, à l'issue desquelles 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. Le cas particulier des accidents de trajet

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 où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.

Les détours justifiés par différents évènements ne font pas obstacle, sous certaines conditions, à la prise en compte comme accident de trajet (co-voiturage, modification de l'itinéraire due à un trafic perturbé).

• **À savoir**
L'accident ayant lieu entre deux lieux de travail est considéré comme un accident du travail.
Exemple : le VRP entre deux clients.

Il appartient à la victime d'apporter la preuve de la réalité de l'accident.

Fiche 2.
Votre arrêt de travail : quelles conséquences sur votre contrat de travail ?

1. La suspension du contrat de travail

L'accident du travail ne met pas fin au contrat de travail mais en suspend l'exécution lorsqu'il donne lieu à un arrêt de travail. 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 du contrat de travail

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, droit à 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, ni chez un autre employeur, ni pour votre propre compte, durant votre arrêt de travail. Cela peut constituer un motif de rupture de votre contrat, pouvant même être qualifié de faute grave.



Vous êtes en contrat à durée déterminée (CDD) ou en intérim : votre contrat de travail est maintenu et prendra fin au terme initialement prévu au contrat, même si celui-ci intervient pendant la période de suspension. La suspension ne prolonge ni la durée du CDD ni celle de la mission.

• 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 pour les Personnes Handicapées (MDPH), y compris pendant votre arrêt de travail. La MDPH étudiera votre situation, pourra vous reconnaître la qualité de travailleur handicapé et vous proposer des démarches susceptibles de vous venir en aide. Vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur de votre reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), ni d'en parler à votre hiérarchie et à vos collègues, sauf si, en accord avec votre employeur, vous souhaitez communiquer sur votre handicap afin qu'il soit pris en compte.

2. Protection contre le licenciement

Le salarié victime d'un accident du travail 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). Dans ce cas, l'entretien préalable au licenciement peut avoir lieu pendant l'arrêt de travail du salarié. 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. Dans ce cas, ce dernier peut exiger votre réintégration dans l'entreprise si vous la demandez, ou à défaut une indemnisation en réparation du préjudice subi.

3. Le maintien d'une rémunération

Indemnités journalières versées par la caisse de Sécurité sociale (IJSS)	Les IJSS sont calculées à partir de votre dernier salaire brut (ou 12 derniers salaires en cas d'activité discontinue ou saisonnière) par la caisse d'assurance maladie qui détermine un salaire journalier de référence *(1)* : • 60% du salaire journalier de référence pendant les 28 premiers jours d'arrêt de travail sans carence ; • 80% à partir du 29ème jour d'arrêt de travail. Les indemnités journalières d'accident 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. 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 1er janvier 2019 (en fonction d'un taux calculé et transmis par l'administration fiscale).
Le complément de salaire versé par votre employeur	L'employeur doit verser des indemnités en complément de celles assurées par la Sécurité sociale, selon certaines conditions prévues par la loi : • justifier d'un an d'ancienneté au premier jour de votre absence ; • être pris en charge par l'assurance maladie ; • être soigné en France ou dans l'un des pays membres de l'Union européenne ; • justifier de votre incapacité par un certificat médical dans les 48 heures ; • vous soumettre, si elle vous est demandée, à une contre-visite médicale. Toutes indemnités confondues, les pourcentages et la durée d'indemnisation sont de : • 90% du salaire brut pendant les 30 premiers jours ; • 80% pour les 30 jours suivants (NB : Le code du travail prévoit une indemnisation de 66,6% mais cela ne s'applique pas puisque les IJSS sont versées à hauteur de 80% sur cette période). 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. La durée maximale d'indemnisation est de 90 jours pour chacune des 2 périodes. Par exemple, un salarié ayant 14 ans d'ancienneté sera indemnisé à hauteur de 90% pour les 50 premiers jours, puis à 80% pour les 50 jours suivants. L'indemnisation part du 1er jour d'arrêt (pas de carence pour les arrêts causés par un accident du travail). La convention collective peut prévoir des montants et des conditions plus avantageux pour le salarié.

	Pensez à adresser à l'employeur le détail des IJSS (disponible sur votre compte AMELI) 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).
La subrogation par l'employeur	L'employeur maintient le salaire et perçoit, en contrepartie, les indemnités journalières. Elle est obligatoire lors d'un maintien complet du salaire. Dans les autres cas, l'accord préalable du salarié est nécessaire.
Le montant de la rémunération maintenue	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.
Fin du maintien de la rémunération	La garantie de ressources cesse lorsque : • l'arrêt n'est plus pris en charge par l'assurance maladie ; • l'arrêt n'est pas justifié dans les délais prévus ; • le salarié refuse de se soumettre à la décision des médecins conseil de l'assurance maladie, • le personnel de l'entreprise est en chômage technique.

• À savoir

Le jour de l'accident de travail est un jour travaillé payé par l'employeur dans sa totalité, peu importe le moment de sa survenance.

(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 préparer la reprise du travail ?

1. Examens médicaux pratiqués durant un arrêt de travail

• Visite de préreprise
Lors d'un arrêt de travail de plus de 30 jours ou en cas de reprise anticipée à votre poste de travail, vous pouvez bénéficier, à votre demande ou à la demande de votre médecin traitant, des services médicaux de l'assurance-maladie ou du médecin du travail, d'une visite médicale de préreprise du travail (articles L. 4624-2-4 et R. 4624-29 du code du travail).

La visite de préreprise est facultative pour le salarié. L'objectif de cette visite est de favoriser votre maintien dans l'emploi en anticipant votre retour sur votre poste de travail et notamment d'en définir un éventuel aménagement lorsque celui-ci est nécessaire. Cette visite ne met pas fin à la période de suspension de votre contrat de travail.

• Visite à la demande du salarié
Vous pouvez également solliciter un examen médical auprès du médecin du travail à tout moment, y compris lors de votre arrêt de travail (article R. 4624-34 du code du travail).

2. Le rendez-vous de liaison avec l'employeur

Si votre arrêt de travail dépasse 30 jours, un rendez-vous dit "de liaison" peut être organisé entre l'employeur et vous, à l'inititiative de l'un ou de l'autre. Ce rendez-vous a pour objectif de prévenir la désinsertion professionnelle et d'anticiper les éventuelles difficultés de reprise du poste occupé. Le service de prévention et de santé au travail (SPST, c'est-à-dire la médecine du travail) est associé à ce rendez-vous.

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) et/ou aménagement de votre activité (aménagement matériel ou d'organisation). La reprise du travail peut également s'effectuer dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, ce qui permet une réadaptation progressive au poste de travail. Dans ce cas, il doit y avoir accord de l'employeur et de la CPAM. C'est le médecin traitant qui doit en faire la demande.

3. Visite de reprise

Vous devez bénéficier d'un examen médical de reprise après une absence pour accident de travail d'une durée d'au moins 30 jours (article R. 4624-31 du code du travail si vous bénéficiez du régime général de la Sécurité sociale – CPAM ou article R. 717-17-1 du code rural et de la pêche maritime si vous bénéficiez du régime agricole de protection sociale).

Quel que soit votre régime, cet examen médical met fin à la suspension du contrat de travail.

Attention, tant que la visite médicale de reprise n'est pas passée, vous êtes toujours considéré en période de suspension de contrat de travail.

Dès qu'il a connaissance de la date de fin de votre arrêt de travail, votre employeur doit saisir le service de prévention et de santé au travail (SPST) qui devra organiser l'examen de reprise le jour de la reprise effective de votre travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours à compter de votre reprise (article R. 4624-31 du code du travail). Si vous estimez que vous ne pouvez pas reprendre votre poste, même de façon transitoire sur quelques jours, il faut alerter votre employeur en amont pour que cet examen de reprise soit organisé au plus tôt.

Vous pouvez aussi solliciter cette visite directement auprès de l'employeur ou du service de prévention et de santé au travail (SPST) en avertissant votre employeur (de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception).

À l'issue de cet examen médical :

- Soit vous pouvez reprendre votre poste (fiche 4).
- Soit un aménagement de votre poste de travail est nécessaire (fiche 4).
- Soit vous êtes déclaré inapte à votre poste (fiche 5).

Le médecin du travail ne statuera que sur votre aptitude ou votre inaptitude médicale à votre poste de travail et non sur votre aptitude professionnelle.

Fiche 4.
Vous êtes en capacité de reprendre votre poste de travail

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. Vous devez retrouver dans l'entreprise votre ancien emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (article L. 1226-8 du code du travail). Votre réintégration dans votre emploi ou un emploi similaire est une obligation pour votre employeur et elle doit être effective.

L'avis du médecin du travail peut être complété par des propositions d'aménagements de poste de travail nécessaires au maintien dans votre emploi. Ces compléments ne peuvent s'analyser en avis d'inaptitude : votre employeur ne peut pas procéder à votre licenciement. Si les mesures d'aménagement posent des problèmes d'interprétation à votre employeur, celui-ci doit soit solliciter le médecin du travail pour obtenir des compléments d'information, soit contester l'avis du médecin du travail auprès du conseil de prud'hommes (article L. 4624-7 du code du travail).

L'employeur est tenu de prendre en considération l'avis et les indications ou les propositions émis par le médecin du travail. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au travailleur et au médecin du travail les motifs qui s'opposent à ce qu'il y soit donné suite.

Les conséquences de l'accident ne peuvent entraîner, pour l'intéressé, aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.



Dans le cas où le poste n'existe plus ou n'est plus vacant, la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant un même niveau de rémunération, une même qualification et des 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, si l'une ou l'autre des parties refuse, vous octroyer une indemnité ne pouvant être inférieure à 6 mois de salaire.

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.

Fiche 5.
Vous êtes déclaré inapte à votre poste

1. L'avis d'inaptitude

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

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 que vous occupiez précédemment.

Si vous être déclaré inapte, vous n'êtes plus tenu de vous présenter sur votre lieu de travail. En contrepartie, vous ne pourrez pas prétendre à une rémunération au cours de la période de reclassement mais à une indemnité versée par l'assurance maladie (cf. encadré sur l'indemnité temporaire d'inaptitude ci-dessous). Passé un délai d'un mois à compter de la date du prononcé de votre inaptitude, si votre employeur ne vous a ni reclassé ni licencié pour inaptitude, il devra reprendre le versement intégral de votre salaire alors même que vous ne travaillez plus.

En cas de désaccord sur l'appréciation faite par le médecin du travail sur votre inaptitude, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours (articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du code du travail). Votre employeur a aussi la possibilité de contester l'avis d'inaptitude prononcé à votre égard.

À savoir : l'indemnité temporaire d'inaptitude
Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande afin de bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude (cerfa 14103*01). Cette indemnité, versée par l'assurance maladie, indemnise la période sans salaire allant de la déclaration d'inaptitude à la reprise sur un poste adapté, le licenciement ou la reprise du paiement du salaire par l'employeur, dès lors que la victime a été en arrêt pour l'AT ou la MP.

Prévention de la désinsertion professionnelle

Plusieurs dispositifs et accompagnements peuvent être mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait de leur état de santé pour favoriser la reprise de leur activité.
A la suite de votre arrêt de travail, vous pouvez rencontrer des difficultés à reprendre votre emploi.
Dans le cas où le maintien sur le poste que vous occupiez précédemment n'est pas possible, vous pouvez également bénéficier de dispositifs avec l'aide du service de prévention et de santé au travail (essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise par exemple). Ces dispositifs vous permettent d'envisager d'exercer une nouvelle fonction au sein de l'entreprise qui soit plus compatible avec votre état de santé, ou de suivre une formation qualifiante pour accéder à un nouvel emploi y compris dans une autre entreprise.

À qui s'adresser ?
Le médecin du travail (ou directement à la cellule de prévention de la désinsertion professionnelle qui existe au sein de chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises), l'assistant social de la caisse d'assurance maladie.
Par ailleurs, les dispositifs de prévention de la désinsertion professionnelle sont développés sur le site AMELI de l'assurance maladie.

2. L'obligation de rechercher un reclassement

Si vous êtes déclaré inapte, votre employeur doit rechercher à vous reclasser sur un emploi approprié à vos capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants.

Le périmètre de la recherche de reclassement concerne votre entreprise ou les entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel. Par exemple, un maçon déclaré inapte doit pouvoir être reclassé sur un poste équivalent dans une autre entreprise du groupe auquel son entreprise appartient.

Votre employeur doit tenir compte :

- Des conclusions écrites et des indications données par le médecin du travail lors de la déclaration de l'inaptitude ;
- De l'avis des membres du Comité Social et Economique (CSE) quand il existe ;
- Du périmètre de recherche interne ;
- Des possibilités existant dans l'entreprise en termes de postes vacants (en revanche l'employeur n'a pas à retirer un autre salarié de son poste pour le proposer au salarié en voie de reclassement).

Votre employeur pourra être réputé avoir respecté son obligation de reclassement s'il vous propose un autre emploi approprié à vos capacités et conforme aux préconisations du médecin du travail, sous réserve que la proposition de reclassement soit sérieuse et loyale.



Dispense de l'obligation de reclassement :

Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement.

3. Suite à l'obligation de reclassement de votre employeur

En cas de proposition de reclassement de votre employeur, deux solutions s'offrent à vous :

• Acceptation de la proposition de reclassement

Dès lors que le poste de reclassement proposé par votre employeur implique une modification de votre contrat de travail, votre employeur devra solliciter un accord écrit de votre part par le biais d'un avenant à votre contrat de travail initial. En effet, le fait de poursuivre votre activité, si vous n'avez pas signé d'avenant, ne vaut pas acceptation de la proposition de reclassement.
Si le poste de reclassement et les dispositions de l'avenant vous conviennent, il vous appartiendra d'accepter la proposition en signant l'avenant proposé.

• Refus de la proposition de reclassement

Le refus de la proposition de reclassement par le salarié peut être exprès ou tacite par absence de réponse.

Si vous refusez la proposition de reclassement car vous estimez qu'elle n'est pas conforme aux préconisations du médecin du travail, il conviendra d'indiquer ce motif de refus à votre employeur, qui devra solliciter l'avis du médecin du travail. Il est à noter que l'employeur ne remplit pas son obligation

de reclassement s'il vous propose un poste qui n'est pas conforme aux préconisations du médecin du travail.
Si vous refusez une proposition de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail, votre employeur pourra soit vous adresser de nouvelles propositions de reclassement soit engager une procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.



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.
Vous êtes licencié pour inaptitude professionnelle suite à votre accident du travail

Si votre employeur est dispensé de son obligation de reclassement par l'avis du médecin du travail, ou s'il justifie de l'impossibilité de vous reclasser, ou si vous avez légitimement refusé les postes proposés, il devra vous licencier et vous verser certaines indemnités.

1. Procédures à respecter

• Entretien préalable

Vous devez être convoqué à un entretien préalable au licenciement, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit préciser l'objet, la date, le lieu, l'heure de l'entretien et la possibilité de vous faire assister.

Un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la date de remise en main propre contre récépissé ou de la première présentation de la convocation par lettre recommandée avec accusé de réception (LRAR) et celle de l'entretien préalable. Le jour de remise de la lettre et le jour de l'entretien ne sont pas pris en compte (article L. 1232-2 du code du travail).

Vous pouvez vous faire assister par :

- Un membre du personnel lorsque l'entreprise a un Comité Social et Economique (CSE) ;
- Un conseiller du salarié dans les entreprises dépourvues de CSE (la liste des conseillers du salarié de votre département est disponible en mairie ou à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - DDETS).

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

• Notification du licenciement

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 notification de ce dernier (première présentation de la lettre).

• À savoir

- Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec accusé 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 après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite.
- L'autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour le licenciement des salariés représentants du personnel ou détenteurs d'un mandat protecteur.

2. Les indemnités auxquelles vous avez droit

Lorsque vous faites l'objet d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, vous pouvez prétendre à :

• L'indemnité spéciale de licenciement (sauf refus abusif de la proposition de reclassement)

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.

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, selon la formule la plus avantageuse, soit par la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, soit par 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 1/12ème du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence.

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

Lorsque vous faites l'objet d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, ce dernier vous donne également droit à une indemnité compensatrice de préavis (article L. 1226-14 du code du travail).

• L'indemnité compensatrice de congés payés

Les congés payés qui n'ont pas pu être pris du fait d'un arrêt maladie, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle doivent être reportés à la reprise du travail dans la limite d'un délai de 15 mois (sous réserve que l'employeur ait informé le salarié de ses droits) ou indemnisés, en cas de licenciement pour inaptitude (directive européenne 2003/88/CE + CJCE 20.01.2009)

Fiche 7.
Un membre de votre famille est décédé suite à un accident du travail

1. Quel accompagnement psychologique peut être mis en place ?

Un accompagnement psychologique peut être sollicité par les familles des victimes mais également par les salariés, collègues et témoins, le service de prévention et de santé au travail, voire la police, gendarmerie ou l'inspecteur du travail. Cette aide essentielle peut être mobilisée au stade initial de l'évènement potentiellement traumatique via le service d'urgence appelé au 15 (ou le 112 depuis un téléphone mobile). Cet accompagnement est mis en œuvre par la cellule d'urgence médico-psychologique (CUMP) présente dans chaque département. Un accompagnement psychologique sur la durée peut ensuite être nécessaire et proposé par la CUMP. Les professionnels psychiatres libéraux ou hospitaliers ou psychologues formés à ce suivi peuvent être mobilisés et consultés.

2. Comment sont pris en charge les frais d'obsèques ?

Les pompes funèbres ne peuvent exiger le paiement des funérailles par les héritiers. La facture est à présenter à la banque du défunt, soit directement par les pompes funèbres, soit par les héritiers. La banque peut régler une facture jusqu'à un montant de 5 000 €, sous réserve des fonds disponibles sur les comptes du défunt. En cas de compte-joint, le co-titulaire peut également les régler directement. Les ayants droit peuvent prétendre, sous conditions, à une prestation appelée capital décès. Son montant est forfaitaire. Les ayants droit doivent en faire la demande à l'organisme de sécurité sociale (CPAM ou MSA) dont dépendait le défunt au moment du décès.
Capital décès versé pour le décès d'un salarié du secteur privé | Service-public.fr

Lorsque le décès fait suite à un AT-MP, la caisse peut prendre en charge les frais funéraires et les frais de transport du corps si la victime est décédée lors d'un déplacement professionnel et est inhumée en France. Le paiement des frais funéraires est une prestation AT-MP indépendante du capital décès. Les frais funéraires et, le cas échéant, les frais de transport du corps sont versés entre les mains de la personne qui les a supportés sur présentation des factures. Le remboursement des frais funéraires se fait dans la limite des frais exposés, sans pouvoir excéder 1932€ pour l'année 2024. Les frais de transport du corps sont, quant à eux, remboursés sur la base du montant réellement dépensé.

Des prises en charge peuvent être également prévues par la convention collective applicable dans l'entreprise ou par la prévoyance d'entreprise :

- La convention collective est indiquée sur le bulletin de salaire : soit en toutes lettres (ex : convention collective nationale des ouvriers des entreprises du bâtiment jusqu'à 10 salariés), soit via son identifiant, appelé IDCC (même ex., IDCC 1596). Vous pouvez retrouver les éléments de la convention collective concernée sur :
  Votre convention collection | Code du travail numérique (consultez la rubrique Prévoyance) code.travail.gouv.fr/convention-collective
- Le contrat de prévoyance d'entreprise a dû être délivré à la victime à la conclusion du contrat de travail (ou lors de la souscription ou de la modification par l'employeur dudit contrat). Vous pouvez solliciter l'employeur pour avoir le détail des garanties couvertes ou vous adresser à un représentant du personnel de l'entreprise.

À savoir :

- Les frais d'obsèques peuvent également être intégrés dans les dommages et intérêts qui seront demandés au tribunal judiciaire lors du jugement de l'affaire.
- Les services funéraires ne peuvent exiger d'avance le paiement des frais d'obsèques par les ayants droit s'ils sont pris en charge par un tiers.
- Il est aussi possible de solliciter la caisse d'allocations familiales (régime général) ou la MSA (régime agricole) qui peuvent accorder, sous certaines conditions et sur demande, l'allocation de soutien familial. Cette allocation est versée au parent survivant dans le cas du décès d'un des deux parents, et ce quel que soit le montant des ressources. L'attribution de l'allocation va dépendre de l'âge de l'enfant (en dessous de 16 ans ou en dessous de 20 ans) et de son statut (scolarisé, apprenti, étudiant, handicapé).
  Allocation de soutien familial (ASF) Enfant orphelin | Service-public.fr

3. Comment s'assurer que la déclaration d'accident du travail a bien été effectuée ?

Vous pouvez demander :

- à l'employeur de justifier avoir accompli la formalité. Celle-ci doit être effectuée auprès de la CPAM ou de la MSA dans les 48h suivant la survenance de l'accident ;
- à la CPAM ou à la MSA si la formalité a été effectuée ;
- à l'inspecteur du travail s'il a eu connaissance de l'accident. En effet, il doit être informé de tout accident du travail mortel dans les 12 heures après le décès.

Fiche 8.
Les acteurs intervenant à la suite de l'accident

Lorsqu'un accident du travail (AT) survient dans l'entreprise, différents acteurs peuvent être impliqués : le Comité Social et Economique (CSE), l'inspecteur du travail, la caisse d'assurance maladie (CPAM ou MSA), la police ou la gendarmerie. Vous pouvez être sollicité par ces acteurs.

1. Le CSE

Suite à un AT, le CSE, lorsqu'il existe dans l'entreprise, peut mener une enquête. Celle-ci est réalisée par une délégation comprenant l'employeur ou son représentant et un représentant du personnel siégeant à ce comité.

L'enquête du CSE a pour objectif d'analyser les causes de l'accident et de proposer des mesures pour éviter qu'il ne se reproduise.

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.



L'employeur est désormais tenu d'informer l'inspection du travail dès qu'il a connaissance du décès du travailleur (sous un 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. Cette enquête poursuit un double objectif :

- de nature préventive : faire un rappel des obligations réglementaires et des principes en matière de santé et de sécurité au travail 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.

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 constituer partie civile (fiche 9).

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

Il peut être amené à interroger les différents protagonistes d'un AT 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 droit bénéficient également d'indemnités.

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

5. Les services de police et de gendarmerie

Lorsqu'ils sont informés d'un accident du travail grave ou mortel, ils se déplacent en général immédiatement sur les lieux. En effet, l'accident peut être consécutif à un crime ou à un délit. 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, la police et la gendarmerie ont pour mission d'établir les premiers constats et de rendre compte des faits au procureur de la République. En cas d'accident grave, l'information est immédiate. Vous pouvez être entendu dans ce cadre en qualité de victime.
Le plus souvent, les services de police ou de gendarmerie et l'inspection du travail collaborent dans le cadre de cette enquête.

Fiche 9.
L'intervention du juge pénal

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

Si l'accident du travail est grave ou mortel, les services de police ou de gendarmerie procéderont à une enquête préliminaire et en rendront compte au procureur de la République (fiche 8).

À la réception de la procédure, le procureur 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 auprès des services de police et de gendarmerie afin de recueillir les informations nécessaires à une bonne compréhension du dossier et à l'identification des personnes responsables des infractions éventuelles. En cas d'infraction, le dossier est alors mis en état d'être jugé et vous pouvez être convoqué devant le tribunal par la procédure de citation directe ;
- de confier le 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 aucune suite ne sera donnée.

Dès lors que le procureur de la République engage des pousuites devant la juridiction pénale, vous pouvez vous constituer partie civile afin d'être associé à la procédure (notamment pour avoir 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 toutefois 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 pour les préjudices non couverts en tout ou partie par la réglementation.



À savoir pour les victimes d'AT ou leurs ayants droit :

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 10) ; seule cette action devant le pôle social du tribunal judiciaire 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.

L'accompagnement juridique des victimes et de leurs ayants-droit

Les démarches à réaliser peuvent être nombreuses, longues et techniques. Vous pouvez vous faire assister de l'**avocat** de votre choix. Celui-ci pourra être spécialisé en droit pénal et/ou en droit du travail. L'annuaire des avocats est disponible sur le site Service-public.fr.

Selon vos ressources, vous pouvez bénéficier d'une prise en charge de tout ou partie de vos frais d'avocat par l'Etat. Pour en connaitre les modalités, vous pouvez contacter le bureau de l'**aide juridictionnelle** du tribunal judiciaire.
L'aide juridictionnelle sur le site Service-public.fr

La prise en charge des frais d'avocat, qui n'auraient pas été couverts totalement ou partiellement par un autre dispositif, peut être demandée au tribunal, au moment du jugement de l'affaire. Le juge en déterminera librement le montant accordé dont le paiement incombera à la personne condamnée (article 475-1 du code de procedure pénale).
Certaines assurances de la vie privée ou bancaires peuvent prévoir une protection ou une assurance juridique (souvent, ces assurances sont prévues avec l'assurance habitation).

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.

Pour vous accompagner dans vos démarches, vous pouvez contacter une **association d'aide aux victimes** (exemple : FNATH – association des accidentés de la vie).

Vous pouvez également contacter l'**inspection du travail** qui pourra vous informer sur vos droits et vous orienter dans vos démarches. Si un procès-verbal a été transmis au procureur de la République, l'inspecteur du travail pourra vous transmettre le numéro d'enregistrement de la procédure au greffe du tribunal.

Fiche 10.
Obtenir réparation de votre préjudice devant le 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. En cas de faute inexcusable de l'employeur, celui-ci devra verser une rente majorée ou une indemnité en capital et, le cas échéant, des dommages et intérêts pour les préjudices non couverts en tout ou partie par la réglementation.

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

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 la victime était exposée (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 un représentant du personnel) ;
- Et s'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 connaissance 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. À défaut, l'employeur étant tenu, en exécution du contrat de travail, d'une obligation légale de sécurité et de protection de la santé 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 et 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 (droit d'alerte).

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. La procédure de reconnaissance de la faute inexcusable

Dans un délai de deux ans, la victime ou ses ayants-droit 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 bien encore par 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. En cas de reconnaissance, le tribunal se prononce sur la fixation de la

majoration de rente ou de l'indemnité en capital et, le cas échéant, ordonne une expertise médicale pour évaluer les préjudices complémentaires ;
- après expertise, dans un second jugement, il statue sur le montant de l'indemnisation complémentaire allouée à la victime (majoration de rente ou de capital, et montants alloués au titre des préjudices subis).

La faute inexcusable est généralement retenue par le pôle social lorsqu'il y a eu une condamnation pénale (fiche 9).

3. Les préjudices pouvant être réparés

La victime peut demander la réparation de ses préjudices esthétiques et d'agrément[1] ainsi que de ceux causés par les souffrances physiques et morales, ou encore de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion. Elle peut également demander une réparation distincte en cas de déficit fonctionnel permanent (perte de qualité de vie et difficultés dans ses conditions d'existence). 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. 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 droit, 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.

[1] Le préjudice d'agrément correspond à l'impossibilité pour la victime de pratiquer une activité spécifique de loisir (activités sportives, culturelles ou de loisirs, passion) dans les mêmes conditions qu'avant l'accident. Ce préjudice est associé à la diminution des plaisirs de la vie liée à la difficulté de se livrer à des actes normaux de la vie courante ("aux habitudes de la vie sociale et aux joies usuelles de la vie courante"). Un préjudice d'agrément peut être retenu suite à un accident lorsque la victime n'est plus en capacité d'exercer sa passion dans les mêmes conditions qu'avant l'accident (douleurs, fatigue, perte de mobilité…).

Contacts

Le **ministère du Travail** a mis en ligne une page intitulée : Que faire à la suite d'un accident du travail ?

Pour toute question an matière de droit du travail, vous pouvez consulter le **code du travail numérique**.

Le **ministère de la Justice** a mis en ligne une page dédiée à l'aide aux victimes : Aide aux victimes | Justice.fr
Parmi les informations que vous y trouverez, un numéro gratuit (disponible 7j/7 de 9h à 19h, tous les jours de l'année) : 116 006
Ce numéro gratuit, animé par la fédération France Victimes, est une porte d'entrée unique pour toutes les victimes, proches et témoins directs. À l'autre bout du fil, un professionnel informe, en temps réel, dans le respect de l'anonymat.

Pour trouver le **Conseil de Prud'hommes** compétent, vous pouvez consulter l'annuaire mis en ligne par le ministère de la Justice.

France Victimes met également à disposition des victimes une adresse mail : victimes@france-victimes.fr.
De plus, certaines associations d'aide aux victimes et ou d'accès au droit sont répertoriées sur le site suivant : https://www.france-victimes.fr/index.php/component/association

L'association **Collectif Familles "Stop à la mort au travail"** peut également vous accompagner : sec.stopalamortautravail@gmail.com
Site internet : https://stopalamortautravail.fr/

F.N.A.T.H (Groupement Accidentés Travail)
la FNATH accompagne les personnes accidentées de la vie et leurs familles dans leurs démarches juridiques et administratives. Elle intervient pour faciliter leur accès au droit dans le domaine des accidents du travail (chutes, burn-out…), des maladies professionnelles (troubles musculo-squelettiques, amiante, cancers…), des accidents de trajet, mais aussi de toute maladie et handicap.
https://www.fnath.org/

DREETS (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)
Cité Marianne - 2 boulevard de Strasbourg - BP 90219 - 59019 Lille CEDEX.
Tél : 03 20 96 48 60 (8h45 - 11h30 et 13h45 - 16h30)
https://hauts-de-france.dreets.gouv.fr/

CARSAT (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail)
11 allée Vauban 59662 Villeneuve d'Ascq cedex
Tél : 39 60
https://carsat-hdf.fr/

Pour le département de l'Oise, vous pouvez contacter notamment :

SOS victimes - FORHOM France VICTIMES
27, avenue Parmentier 75011 PARIS
Tél : 01 41 83 42 00
https://www.france-victimes.fr/

60 - FNATH OISE
MDPH de Beauvais
1 rue des filatures 60001 BEAUVAIS
Tél : 01 49 23 84 00
Mail : fnath.cheminvert@fnath.com

DDETS – DDETSPP (Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations)
Sites de Beauvais :
101, avenue Jean Mermoz - BP 10459 - 60004 BEAUVAIS
Tél: 03.65.43.40.00
Mail : ddets-direction@oise.gouv.fr

Site de Creil :
81, rue Gambetta – 60100 Creil
Tél: 03.65.43.40.00
Mail : ddets-direction@oise.gouv.fr

Site de Compiègne :
8, rue Clément Bayard – Bâtiment 2 – 60200 Compiègne
Tél: 03.65.43.40.00
Mail : ddets-direction@oise.gouv.fr

CPAM (Caisses primaires d'assurance maladie)
1 rue de Savoie 60013 Beauvais Cedex France
Tél : 36 46
site : https://www.ameli.fr

SERVICES DE PREVENTION ET DE SANTE AU TRAVAIL :

PRESOA -PRESOA BTP
Rue Téhodore Monoid – ZA Bois de la Chocque
02100 SAINT-QUENTIN
Tél : 03 23 62 52 48
site : https://www.presoa.org

MEDISIS
240 avenue Marcel Dassault – BP 70803
60008 BEAUVAIS CEDEX
Tél : 03 44 06 15 16
site : https://www.medisis.asso.fr

SMIN (Service Médical Interentreprise du Noyonnais)
Avenue d'Alsace Lorraine
60400 NOYON
Tél : 03 44 09 38 22
site : https://www.spst-smin.fr

MSA de Picardie (Mutualité sociale agricole)
8 avenue Victor Hugo CS 70828 60 010 BEAUVAIS CEDEX
Tél : 03 20 00 20 00
site : https://picardie.msa.fr/lfp

TRIBUNAUX JUDICIAIRES :

Tribunal judiciaire de Beauvais
20 boulevard saint-jean BP 10325 60021 BEAUVAIS
Tél : 03 44 79 60 60
Mail : accueil.tj-beauvais@justice.fr

Tribunal judiciaire de Senlis
26 allée des soupirs 60300 SENLIS
Tél : 03 44 53 91 00
Mail : tj-senlis@justice.fr

Tribunal judiciaire de Compiègne
11 rue Henri De Seroux 60200 COMPIEGNE
Tél : 03 44 38 35 24
Mail : tj-compiegne@justice.fr

CONSEILS DE PRUD'HOMMES :

Conseil de prud'hommes de Beauvais
20 boulevard saint-jean BP 10325 60021 BEAUVAIS
Tél : 03 44 79 60 70
Mail : cph-beauvais@justice.fr

Conseil de prud'hommes de Creil
12 Rue Jules Michelet 60100 CREIL
Tél : 03 44 61 30 30
Mail : cph-creil@justice.fr

Conseil de prud'hommes de Compiègne
2 rue du Dahomey 60200 COMPIEGNE
Tél : 03 60 45 60 00
Mail : cph-compiègne@justice.fr

Édition : DGT, Sous-direction SDAT - Avril 2024 - Maquette : Communication DGT