

LE DROIT DE RETRAIT

SYNTHESE

Le salarié confronté à un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, a le droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou les représentants du personnel doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé. La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une nouvelle situation de danger grave et imminent.

A SAVOIR

Face à un danger grave, imminent et inévitable, l'employeur doit prendre les mesures et donner les instructions nécessaires pour permettre aux salariés d'arrêter leur activité et de se mettre en sécurité en quittant immédiatement le lieu de travail.

Sommaire

- [Quelle information ?](#)
- [Quelle protection ?](#)

Fiche détaillée

QUELLE INFORMATION ?

Le salarié doit avertir immédiatement l'employeur ou son représentant du danger de la situation. Il n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour user de son droit de retrait. Le salarié peut aussi s'adresser aux représentants du personnel ou Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).

Sur ce point, on signalera que, selon la Cour de cassation (arrêt du 28 mai 2008), le règlement intérieur ne peut comporter de dispositions visant à restreindre l'usage du droit de retrait ; en l'espèce, la Cour de cassation a donné raison à une Cour d'appel pour avoir annulé la clause d'un règlement intérieur qui imposait, outre l'obligation d'information du responsable hiérarchique, une obligation immédiate de consignation par écrit avant retrait signée soit par le salarié, soit par un témoin ou par le supérieur hiérarchique.

QUELLE PROTECTION ?

Le droit de retrait n'entraîne ni sanction, ni retenue sur salaire. L'employeur ne peut demander au salarié de reprendre le travail si le danger grave et imminent persiste. Si le salarié est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors que l'employeur était informé de la situation, celui-ci est considéré comme ayant commis une faute inexcusable et la rente due au salarié est majorée.

Dernière mise à jour le 14 mars 2014

L'ACCIDENT DU TRAVAIL, L'ACCIDENT DE TRAJET ET LA MALADIE PROFESSIONNELLE

SYNTHESE

Accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle : la santé du salarié peut, du fait ou à l'occasion de son travail, se trouver altérée. Il bénéficie alors d'une protection et d'une indemnisation particulière. Il doit informer son employeur dans les 24 heures de l'accident de travail ou de trajet (sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime). Ce dernier doit ensuite faire une déclaration, sous 48 heures, à la Caisse primaire d'assurance maladie et délivrer à la victime une feuille d'accident qui lui permet d'être dispensée de l'avance de ses frais médicaux (dans la limite toutefois des tarifs de la Sécurité sociale). Cette déclaration obligatoire peut être faite, par l'employeur ou son mandataire (experts-comptables, centres de gestion, etc.), directement sur Internet. Toute fausse déclaration portée sur la déclaration d'accident du travail ou tout non-respect par les employeurs des obligations relatives à ladite déclaration ou à la remise de la feuille d'accident à la victime expose les employeurs au versement d'une pénalité financière.

A SAVOIR

La durée de l'arrêt de travail consécutif à un accident ou une maladie professionnelle est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Sommaire

- [Qu'est-ce qu'un accident du travail ?](#)
- [Un accident de trajet ?](#)
- [Et une maladie professionnelle ?](#)

Fiche détaillée

Qu'est-ce qu'un accident du travail ?

Il s'agit d'un accident survenu, par le fait ou à l'occasion du travail, à un salarié ou à une personne travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs.

La législation relative aux accidents du travail est étendue à certains bénéficiaires tels les élèves des établissements techniques, les demandeurs d'emploi participant à des actions de formation, d'aide à la recherche d'emploi..., les personnes en stage de formation professionnelle continue...

Plusieurs critères doivent être réunis pour autoriser la qualification d'accident du travail :

le caractère soudain de l'événement (éblouissement, coupure, chute...) ou l'apparition soudaine d'une lésion (douleur lombaire à l'occasion d'une manutention), critères qui distinguent l'accident de la maladie, laquelle apparaît de façon lente et progressive ;

l'existence d'une lésion corporelle, quelle que soit son importance. Ce critère est apprécié largement ; a même été retenue l'apparition de troubles psychiques à la suite d'un entretien d'évaluation ;

le caractère professionnel, c'est-à-dire la survenance de l'accident par le fait ou à l'occasion du travail. La victime doit être placée sous la subordination juridique d'un

employeur (critère qui exclut par exemple le candidat à une offre d'emploi) et l'accident survient soit au cours de la réalisation de son travail soit à l'occasion de celui-ci (accident lors d'un déplacement ou d'une mission effectuée pour le compte de l'employeur, blessures à la suite d'une rixe survenue en dehors du temps et du lieu de travail mais pour des motifs liés à l'activité professionnelle).

L'accident d'un représentant du personnel dans l'exercice de son mandat constitue un accident du travail. En revanche, ne sont pas considérés comme tels les accidents qui se produisent pendant la suspension du contrat de travail (grève, congés, mise à pied) ou lorsque le salarié s'est soustrait à l'autorité de l'employeur (pour accomplir un travail personnel par exemple).

Un accident de trajet ?

Considéré comme accident du travail, l'accident de trajet est celui qui survient lors du parcours normal aller-retour effectué par le salarié entre :

le lieu de travail et sa résidence principale - ou sa résidence secondaire si elle présente un caractère de stabilité (maison de week-end par exemple), ou encore un lieu de séjour où l'intéressé se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;

le lieu de travail et celui où il prend habituellement ses repas (restaurant, cantine...).

La notion de « parcours normal » n'implique pas nécessairement le parcours le plus direct. En revanche, elle exige que le trajet soit effectué pendant le temps normal du parcours, compte tenu des horaires habituels du salarié et des nécessités de l'emploi qu'il occupe. Enfin, les accidents survenus lors d'un détour ou d'une interruption de travail peuvent être qualifiés d'accident de trajet, si le détour ou l'interruption est motivée par les nécessités de la vie courante (acheter du pain, effectuer une démarche administrative, accompagner un enfant), ou de l'emploi (chercher un vêtement destiné à une cérémonie professionnelle, déposer un collègue dans le cadre d'un covoiturage régulier pour aller et revenir du lieu de travail).

Et une maladie professionnelle ?

Est présumée d'origine professionnelle, toute maladie inscrite dans l'un des tableaux de maladies professionnelles (prévus à l'article R. 461-3 du Code de la sécurité sociale) et contractée dans les conditions mentionnées dans le tableau concerné. Chaque tableau définit les maladies visées ainsi que les principaux travaux susceptibles de provoquer ces maladies et fixe le délai de prise en charge. Par délai de prise en charge, on entend le temps écoulé entre la première constatation de la maladie et le retrait du risque. Si, en présence d'une maladie désignée dans un tableau, une ou plusieurs conditions tenant au délai de prise en charge, à la durée d'exposition ou à la liste limitative des travaux ne sont pas remplies, la maladie peut tout de même être reconnue comme professionnelle s'il est établi qu'elle est directement causée par le travail habituel de la victime, après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

D'autres maladies caractérisées, non désignées dans un tableau de maladies professionnelles, peuvent être reconnues comme telles par la CPAM, après avis motivé du CRRMP :

- s'il est établi que la maladie est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié ;*
- et si elle entraîne le décès de la victime ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25 % (voir précisions ci-dessous).*

Le système complémentaire de reconnaissance des maladies professionnelles repose sur l'appréciation, au cas par cas, de la relation d'imputabilité entre la pathologie présentée et le travail habituel de la victime par les trois médecins membres du CRRMP. Cette appréciation se traduit par un avis motivé du comité qui s'impose à la CPAM. Sur l'ensemble de cette question, et notamment sur les conditions dans lesquelles est appréciée l'exigence d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 25 %, il convient de se reporter à la Circulaire CNAM et à ses annexes, du 27 janvier 2014.

	Accident du travail	Accident du trajet	Maladie professionnelle
Formalités	<ul style="list-style-type: none"> - Information de l'employeur par la victime dans les 24 heures, sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime - Déclaration de l'accident par l'employeur à la CPAM (1) dans les 48 heures de la prise de connaissance de l'accident 	<ul style="list-style-type: none"> - Information de l'employeur par la victime dans les 24 heures, sauf impossibilité absolue, force majeure ou motif légitime - Déclaration de l'accident par l'employeur à la CPAM (1) dans les 48 heures de la prise de connaissance de l'accident 	<ul style="list-style-type: none"> - Déclaration par la victime à la CPAM (1) dans les 15 jours qui suivent la cessation de travail
Indemnisation	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, sans délai de <u>carence</u> - Prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques... - Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, après délai de <u>carence</u> - Prise en charge à 100 % des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques... - Rente ou indemnité en capital en cas 	<ul style="list-style-type: none"> - Indemnités journalières de la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail et complément versé par l'employeur, sans délai de <u>carence</u> - Rente ou indemnité en capital en cas d'incapacité permanente totale ou partielle

	- Rente aux ayants droit de la victime décédée	d'incapacité permanente totale ou partielle - Rente aux ayants droit de la victime décédée	- Rente aux ayants droit de la victime décédée
Protection du salarié	- Licenciement interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident - En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation est faite à l'employeur de reclasser l'intéressé. En cas d'impossibilité, versement d'une indemnité de licenciement majorée	- Absence de protection spécifique mais, conformément au droit commun, interdiction de licencier ou de sanctionner l'intéressé pour un motif lié à son état de santé	- Licenciement interdit pendant l'arrêt de travail sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident - En cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail à l'issue de l'arrêt de travail, obligation est faite à l'employeur de reclasser l'intéressé. En cas d'impossibilité, versement d'une indemnité de licenciement majorée

(1) Caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.

(2) Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue prévues à l'article L. 6313-1 du code du travail ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail (ces formations sont considérées comme des actions de formation ; elles peuvent faire l'objet, à la demande du salarié, d'une prise en charge, par les organismes collecteurs paritaires agréés, de tout ou partie des coûts pédagogiques ainsi que, le cas échéant, des frais de transport, de garde d'enfant, de repas et d'hébergement nécessités par la formation). La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail. En outre, l'indemnité journalière peut être rétablie pendant le délai d'un mois mentionné à l'article L. 1226-11 du code du travail (faire un lien vers la fiche « l'arrêt de travail pour accident du travail ou maladie professionnelle ») lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière. Les dispositions applicables figurent aux articles D. 433-2 à D. 433-8 du code de la Sécurité sociale