

Refus de déclaration AT

L'employeur peut-il refuser de déclarer un accident du travail ?

Tout accident de travail ou de trajet dont il a eu connaissance doit être déclaré dans les 48 heures à la CPAM par l'employeur. Ce dernier doit également remettre au salarié une feuille d'accident du travail.

L'accident peut être déclaré en ligne sur le site www.net-entreprises.fr (service « déclaration d'accident du travail - DAT ») qui permet de générer par une seule saisie la déclaration d'accident du travail et la feuille d'accident.

Il n'est pas rare que l'accident du travail n'ait aucun témoin et qu'il soit rapporté par la seule victime. Dans ce cas, et même si les circonstances de l'accident rapportées par la victime lui semblent douteuses, l'employeur ne peut pas se faire juge du caractère professionnel ni refuser d'effectuer la déclaration d'accident du travail.

En effet, le refus par l'employeur de déclarer l'accident du travail est passible d'une sanction pénale (contravention de 750 euros au maximum). De même, la caisse primaire d'assurance maladie peut demander le remboursement de la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident ou de la maladie lorsque l'employeur n'a pas respecté ses obligations concernant la déclaration de l'accident du travail.

NOTEZ-LE :

En cas de carence de l'employeur, la victime peut effectuer elle-même la déclaration auprès de la caisse dans les 2 ans à compter de la date de l'accident.

Si l'employeur a des doutes sur le caractère professionnel de l'accident, il peut formuler des réserves qui doivent être motivées et doivent porter :

- ✓ soit sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident du travail ;
- ✓ soit sur l'existence d'une cause étrangère au travail.

EXEMPLE :

Dans le cas d'un salarié victime au travail d'une luxation au genou, il a été jugé que le fait que le salarié ait été victime dans une autre entreprise d'une entorse du même genou pouvait permettre à l'employeur de formuler des réserves sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail, car son genou s'étant déboîté sans raison apparente, il pouvait s'agir d'une récurrence due à cette fragilité.

L'employeur peut formuler ses réserves dans la déclaration d'accident du travail et au plus tard dans un délai de 10 jours suivant cette déclaration, par tout moyen conférant date certaine.

Imposer des RTT à la place des CP

L'employeur peut-il imposer la prise de jours RTT plutôt que de congés payés ?

Le droit à des jours de réduction du temps de travail (RTT) consiste à attribuer des jours de repos aux salariés en contrepartie des heures de travail effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires. Les congés payés sont, eux, acquis par tout salarié à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail. Le salarié n'a donc droit aux RTT que dans l'hypothèse où la durée de travail applicable dans l'entreprise est supérieure à 35 heures hebdomadaires.

En principe, l'employeur ne peut pas imposer au salarié de prendre des jours de RTT au lieu de jours de congés payés.

Il est toutefois indispensable de se référer à l'accord collectif d'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise, car il détermine les modalités de prise des RTT. Cet accord peut ainsi prévoir qu'une partie des jours de RTT sont fixés par l'employeur en fonction des nécessités de l'entreprise.

Chez GVF, les JRTT sont pris pour moitié à l'initiative du supérieur hiérarchique.

