Accident de travail en CDD : Droits et obligations

Description

Le salarié en Contrat à Durée Déterminée (CDD) victime d'un accident de travail, pourra bénéficier, au même titre qu'un salarié en CDI, d'une protection spéciale pendant toute la période de la suspension du contrat de travail.

Au retour de son arrêt de travail, si le terme de cdd pour l'accroissement temporaire d'activité n'est pas encore expiré, le salarié pourra reprendre son emploi ou être reclassé en cas d inaptitude déclarée par un médecin du travail. Egalement, dans la situation ou le salarié en CDD ne retrouve pas son emploi (licenciement de l'employeur), il sera bénéficiaire d'indemnités spéciales.

Modèle de contrat de travail CDDTélécharger notre guide sur le CDD

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

Pour qu'un accident de travail soit reconnu comme tel, les critères suivants doivent être remplis :

- L'accident doit être survenu à l'occasion ou du fait du travail, c'est-à-dire lorsque le salarié est sous l'autorité de son employeur et se trouve dans les locaux de l'entreprise.

Bon à savoir : En l'occurrence, l'accident de travail est considéré comme tel, même lorsque le salarié se trouve en pause. Egalement, un accident qui arrive lors d'une formation professionnelle ou un stage est également considéré comme un accident de travail.

- Le salarié doit être victime d'un fait accidentel dans le cadre de son activité professionnelle : le fait accidentel doit être soudain (contrairement à la maladie professionnelle, qui survient progressivement) et daté.
- Le fait accidentel doit avoir entrainé un dommage : le dommage peut être aussi bien physique que psychologique (un malaise, une blessure, un choc).

Lorsque le salarié est victime d'un accident du travail, il devra avertir au plus vite son employeur (dans la journée ou dans les 24 heures) qui à son tour en informe la caisse

© 2023 LEGALPLACE SAS

primaire d'assurance maladie (dans les 48 heures). Dans le cas où l'employeur oublie d'informer la CPAM, la déclaration pourra être faite par le salarié victime ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident.

Après avoir été informé par le salarié de son accident, l'employeur a l'obligation d'établir une déclaration d'accident de travail (permettant au salarié de bénéficier gratuitement de certains soins), une attestation de salaire et une feuille de soins.

Dans ces conditions, le salarié pourra prétendre au bénéfice d'indemnités journalières pendant la durée de son arrêt.

Accident de travail en CDD : qui paye ?

Le jour de l'accident de travail, même s'il n'a pas été intégralement travaillé, devra être rémunéré par l'employeur.

Ensuite, dès le premier jour de sa suspension de contrat de travail comme dans le cas d'un arrêt maladie lors d'un CDD, le salarié percevra des Indemnités journalières de la part de sa caisse primaire d'assurance maladie.

Le salarié pourra également percevoir une indemnisation complémentaire de la part de son employeur, à condition :

- D'avoir envoyé un certificat médical dans les 48 heures à son employeur
- De percevoir des indemnités journalières de la sécurité sociale
- D'avoir au moins un an d'ancienneté au sein de l'entreprise

Attention : Une contre-visite médicale afin de vérifier la réalité de l'arrêt de travail peut être organisée par l'employeur en contrepartie de son obligation de maintien de salaire. Si l'arrêt de travail est considéré comme injustifié après cette contre-visite, l'employeur pourra cesser de rémunérer le salarié.

Par ailleurs, il est conseillé au salarié de consulter la convention collective dont il dépend, celle-ci peut prévoir des conditions plus favorables pour le maintien d'une fraction du salaire par l'employeur.

Accident de travail en CDD : le sort du contrat de travail

© 2023 LEGALPLACE SAS

Durant toute la période de l'arrêt pour accident de travail, le contrat de travail du salarié en CDD est considéré comme suspendu.

Cependant, cette suspension du contrat de travail n'empêche pas la continuité de la prise en compte de l'ancienneté au sein de l'entreprise ainsi que le cumul des avantages légaux et conventionnels. Egalement, la durée des congés payés sera calculée de la même manière qu'avant (ce calcul se fait toutefois dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an d'arrêt).

Attention : Dans le cadre de la suspension d'un CDD pour accident de travail, l'échéance du terme du contrat de travail continue à courir. Ainsi, le CDD se terminera bien à la date à laquelle il devait initialement se terminer, malgré une suspension du contrat de travail imposée par l'accident de travail.

Une fois que le salarié réintègre l'entreprise, il doit pouvoir bénéficier de plusieurs conditions :

- Si le salarié a été arrêté plus de 30 jours, l'employeur est dans l'obligation d'organiser une visite médicale dans les 8 jours de son retour. L'employeur oubliant d'organiser cette visite médicale se retrouvera fautif, et ne pourra procéder légitimement au licenciement du salarié.
- A l'issue de l'arrêt pour accident de travail, le salarié en CDD doit pouvoir retrouver son emploi, ou un emploi similaire dans la même entreprise. L'employeur ne pourra pas rompre le contrat de travail à durée déterminée, sauf dans le cas d'une faute grave du salarié rendant impossible son maintien au sein de l'entreprise, ou un cas de force majeure, étranger à l'accident du salarié. Tout licenciement pendant cette période de suspension sera considérée comme nul, et le salarié pourra prétendre au paiement d'indemnités.
- Si le CDD prévoit une clause de renouvellement, l'employeur sera dans l'obligation de reconduire le CDD à l'issue de la période de suspension. A défaut, l'employeur devra verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi (souvent égale au montant des revenus que le salarié aurait dû percevoir si le contrat aurait effectivement été renouvelé).
- Le salarié déclaré inapte par son médecin du travail à l'issue de la période de suspension de son contrat, doit se voir proposer un emploi approprié à ses capacités.

L'employeur doit proposer au salarié une offre sérieuse et précise de reclassement. Si l'employeur est dans l'impossibilité dûment justifiée de reclasser le salarié, ou si le salarié refuse (de manière non abusive) un emploi qui lui est offert dans ces

© 2023 LEGALPLACE SAS

conditions, ou encore si l'avis du médecin du travail précise qu'il serait préjudiciable pour le salarié tout maintien ou tout reclassement, l'employeur bénéficie du droit de rompre le contrat de travail (attention à la prime de précarité). Toutefois, le salarié voyant son contrat rompu dans ces conditions, bénéficie du droit à une indemnité. Cette indemnité doit être supérieure ou égale au double à l'indemnité légale de licenciement.

© 2023 LEGALPLACE SAS