

## FORMALITÉS

---

### DÉCLARATION DU SALARIÉ

#### ACCIDENT DU TRAVAIL

La victime d'un accident du travail doit, 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 motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés.

La déclaration doit être envoyée par lettre recommandée, si elle n'est pas faite à l'employeur ou à son préposé sur le lieu de l'accident.

*Articles L. 441-1 et R. 441-2 du Code de la Sécurité sociale*

La déclaration doit préciser le lieu, les circonstances de l'accident et l'identité du ou des témoins éventuels. Afin de faire constater les lésions éventuelles, le salarié doit aussi rapidement consulter un médecin qui établit alors un certificat médical initial.

Le salarié transmet ensuite les volets 1 et 2 de ce certificat à sa caisse d'assurance maladie et conserve le volet 3. En cas d'arrêt de travail, il adresse le volet 4, intitulé *certificat d'arrêt de travail* à son employeur.

#### MALADIE PROFESSIONNELLE

Le salarié victime d'une maladie professionnelle dont il demande réparation doit en faire la déclaration à la Caisse primaire d'assurance maladie, dans les 15 jours qui suivent la cessation de travail.

Lorsque la maladie s'est déclarée avant son inscription dans le tableau des maladies professionnelles, elle peut être prise en charge rétroactivement par la CPAM. Le délai de déclaration est alors de 3 mois à compter de la mise en œuvre du nouveau tableau.

*Articles L. 461-5 et R. 461-5 du Code de la Sécurité sociale*

Le non-respect du délai de 3 mois n'est pas assorti de sanctions. Aussi, l'intéressé qui formule sa demande hors délai ne peut se voir privé de son droit à réparation.

*Circulaire CNAMTS n° 19-2000 du 21 avril 2000*

#### PROLOGATION D'ARRÊT DE TRAVAIL

Le salarié doit en principe adresser à l'employeur toute prolongation d'arrêt de travail consécutive à l'accident du travail ou à une maladie professionnelle. Toutefois, si l'employeur est informé de l'arrêt de travail du salarié par remise d'un certificat médical initial, la seule absence de justification d'une prolongation d'arrêt, même à la demande de l'employeur, ne caractérise pas la faute grave justifiant le licenciement du salarié.

*Cass. soc. 17 octobre 2000 - Marie c/ SA Modern' Garage - RJS 1/01 n° 34*



# PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

---

## DROIT AUX PRESTATIONS

### PRESTATIONS ACCORDÉES

Les prestations accordées aux bénéficiaires de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles comprennent :

- la couverture des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires, la fourniture, la réparation et le renouvellement des appareils de prothèse et d'orthopédie nécessités par l'infirmité résultant de l'accident, la réparation ou le remplacement de ceux que l'accident a rendu inutilisables, les frais de transport de la victime à sa résidence habituelle ou à l'établissement hospitalier et, d'une façon générale, la prise en charge des frais nécessités par le traitement, la réadaptation fonctionnelle, la rééducation professionnelle et le reclassement de la victime. Ces prestations sont accordées qu'il y ait ou non interruption de travail ;
- l'indemnité journalière due à la victime pendant la période d'incapacité temporaire qui l'oblige à interrompre son travail ;
- les prestations autres que les rentes, dues en cas d'accident suivi de mort ;
- pour les victimes atteintes d'une incapacité permanente de travail, une indemnité en capital lorsque le taux de l'incapacité est inférieur à un taux de 10 %, une rente au-delà de ce taux et, en cas de mort, les rentes dues aux ayants droit de la victime.

*Article L. 431-1 du Code de la Sécurité sociale, modifié par la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009 – JO du 18 décembre 2008*

### PRESCRIPTIONS

#### Victimes et ayants droit

Les droits de la victime ou de ses ayants droit aux prestations (remboursement de soins, indemnités, etc.) se prescrivent par 2 ans à compter :

- du jour de l'accident ou de la clôture de l'enquête ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière ;
- de la date de la première constatation par le médecin traitant de la modification survenue dans l'état de la victime ;
- du jour du décès de la victime, en ce qui concerne la demande en révision pour une nouvelle fixation des réparations allouées sur demande effectuée par les ayants droit ;
- de la date de la guérison ou de la consolidation de la blessure pour un détenu exécutant un travail pénal ou un pupille de l'éducation surveillée dans le cas où la victime n'a pas droit aux indemnités journalières.

Pour les prestations, l'action des praticiens, pharmaciens, auxiliaires médicaux, fournisseurs et établissements se prescrit par 2 ans à compter soit de l'exécution de l'acte, soit de la délivrance de la fourniture, soit de la date à laquelle la victime a quitté l'établissement.

Cette prescription est également applicable, à compter du paiement des prestations entre les mains du bénéficiaire, à l'action intentée par un organisme payeur en recouvrement des prestations indûment payées, sauf en cas de fraude ou de fausse déclaration.

*Article L. 431-2 du Code de la Sécurité sociale*

La survenance d'une rechute d'un accident du travail n'a pas pour effet de faire courir à nouveau la prescription de 2 ans.

*Cass. soc. 3 mars 1994 - M. Delaine c/ Entreprise Lagrange et autre*

La prescription biennale concernant les actions en remboursement des prestations ne vise que les prestations indûment servies à la victime, l'action en remboursement exercée par la caisse primaire d'assurance maladie contre l'employeur, qui a déclaré tardivement l'accident du travail en application de l'article L. 471-1 du Code de la Sécurité sociale (demande de remboursement des prestations en cas de déclaration tardive) demeure soumise à la prescription de droit commun (10 ans).

*Cass. soc. 7 avril 1994 - Société Vidéo Loisirs c/ CPAM des Yvelines*

*Articles L. 471-1, L. 162-1-14 du Code de la Sécurité sociale modifiés par Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011*

En cas d'accident susceptible d'entraîner la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la prescription de deux ans opposable aux demandes d'indemnisation complémentaire visée aux articles L. 452 1 et suivants du Code de la Sécurité sociale est interrompue par l'exercice de l'action pénale pour les mêmes faits. Et la reconnaissance de la faute inexcusable n'implique pas que l'accident ait été pris en charge comme tel par l'organisme social. En conséquence, la CPAM peut être saisie d'une demande tendant à la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur moins de deux ans après le jugement correctionnel.

*Cass. civ. II, 8 octobre 2009 – n° 08.17.141*

## **CAISSE PRIMAIRE COMPÉTENTE**

Les prestations sont supportées par la caisse primaire d'assurance maladie à laquelle la victime est affiliée.

Toutefois, en cas d'accidents successifs survenus à un même travailleur, la caisse primaire compétente pour le dernier accident assume la charge des rentes afférentes à chacun des accidents du travail antérieurs. Cette caisse a qualité pour assurer la gestion desdites rentes et notamment pour recevoir tous documents, procéder à tous contrôles, prendre toute décision et exercer toute action y étant relative.

La caisse assume également la charge des prestations et indemnités autres que les rentes qui seraient dues postérieurement au transfert de la rente.

*Article R. 431-2 du Code de la Sécurité sociale*

# INCIDENCES DE LA FAUTE SUR L'INDEMNISATION

---

## FAUTE INEXCUSABLE OU INTENTIONNELLE DE L'EMPLOYEUR

### FAUTE INEXCUSABLE

#### Définition

*"En vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers ce dernier d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail".*

Le manquement à cette obligation a le caractère de faute inexcusable, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

*Cass. soc. 11 avril 2002 - Ednissi c/ Sté Camus Industrie*

#### Information de la victime

La caisse régionale d'assurance maladie doit communiquer à la victime ou à ses ayants droit, sur leur demande, les résultats complets de l'enquête ainsi que tous les renseignements dont elle dispose.

*Article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale*

Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit ont droit à une indemnisation complémentaire. La victime ou ses ayants droit reçoivent une majoration des indemnités qui leur sont dues.

#### Délai de prescription (2 ans)

La victime d'un accident du travail ou la CPAM peut agir en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ou de ses préposés dans un délai de 2 ans, à compter :

- soit du jour de l'accident ;
- soit de la cessation du paiement de l'indemnité journalière ;
- soit de la clôture de l'enquête alors prévue à l'article L. 442-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- soit de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident par la CPAM.

Par contre, la rechute d'un accident du travail n'est pas de nature à faire courir un nouveau délai au profit de la victime pour agir en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

En cas d'accident susceptible d'entraîner la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qui se sont substitués dans la direction, la prescription de 2 ans opposable aux demandes d'indemnisation complémentaire est interrompue par l'exercice de l'action pénale engagée pour les mêmes faits ou de l'action en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.

*Article L. 431-2 du Code de la Sécurité sociale*

*Cass. civ. II – 21 janvier 2010 - n° 09-10.944*

### Exemple

*La victime d'un accident du travail engage deux démarches : l'une devant la caisse de Sécurité sociale en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, l'autre au pénal, en portant plainte auprès du procureur de la République, contre son employeur également. Il est alors demandé à la caisse de surseoir à la mise en œuvre de la procédure de conciliation, tant que la plainte n'a pas été traitée ou classée sans suite. Presque 3 ans plus tard, la victime engage à nouveau l'action en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur devant la juridiction de Sécurité sociale, alors que la caisse invoque la prescription biennale. Selon la Cour de cassation, la saisine de la caisse a interrompu la prescription biennale qui n'a pas recommencé à courir tant que cet organisme, qui avait la direction de la procédure de conciliation, n'a pas fait connaître à l'intéressé le résultat de la tentative de conciliation. Peu importe donc que la plainte ait été classée sans suite, que la victime n'ait pas permis à la caisse de poursuivre l'instruction de son dossier, la caisse aurait dû notifier à celle-ci l'échec de la conciliation.*

*Cass. civ. II – 10 décembre 2009 – n° 08-21.969*

### Recours amiable - Contentieux

A défaut d'accord amiable entre la caisse et la victime ou ses ayants droit d'une part, et l'employeur d'autre part, sur l'existence de la faute inexcusable reprochée à ce dernier, ainsi que sur le montant de la majoration et des indemnités, il appartient à la juridiction de la Sécurité sociale compétente, saisie par la victime ou ses ayants droit ou par la caisse primaire d'assurance maladie, d'en décider. La victime ou ses ayants droit doivent appeler la caisse en déclaration de jugement commun ou réciproquement.

### Rente majorée pour faute inexcusable de l'employeur

Une majoration de rente est prévue lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur. Elle ne peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute mais seulement lorsque le salarié victime à lui-même commis une faute inexcusable.

*Cass. soc. 19 décembre 2002 - CPAM d'Angers c/Hervé*

Cette majoration doit être versée directement par la CPAM qui compense par la mise en place ou l'augmentation d'une cotisation complémentaire à charge de l'employeur.

*Article L. 452-2 du Code de la Sécurité sociale*

Pour les majorations d'indemnité servies à compter du 1<sup>er</sup> avril 2013, la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 prévoit le remplacement de cette cotisation complémentaire périodique par la récupération d'un capital représentatif de l'ensemble de ces cotisations.

*Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 - JO du 18 décembre*

### Réparation du préjudice subi (article L.452-3 du Code de la Sécurité sociale)

Indépendamment de la majoration de rente qu'elle reçoit, la victime a le droit de demander à l'employeur devant la juridiction de Sécurité sociale la réparation du préjudice causé par les souffrances physiques et morales par elle endurées, de ses préjudices esthétiques et d'agrément, ainsi que celle du préjudice résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle. Si la victime est atteinte d'un taux d'incapacité permanente de 100%, il lui est alloué, en outre, une indemnité forfaitaire égale au montant du salaire minimum légal en vigueur à la date de consolidation.

De même, en cas d'accident suivi de mort, les ayants droit de la victime ainsi que les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente accident du travail, peuvent demander à l'employeur réparation du préjudice moral devant la juridiction précitée. La réparation de ces préjudices est versée directement aux bénéficiaires par la caisse qui en récupère le montant auprès de l'employeur.

Le capital représentatif de la rente majorée pour faute inexcusable doit être évalué au jour où le juge du fond statue.

*Cass. soc. 22 juillet 1994 - CPAM d'Eure-et-Loir c/ M. Teilleux et MAAF*

La jurisprudence définit le préjudice d'agrément comme « celui qui résulte des troubles ressentis dans les conditions d'existence, notamment le préjudice sexuel ».

*Cass. civ. II, 8 avril 2010 – n° 09-14.047*

Ces dommages-intérêts sont versés par la CPAM qui en récupère le montant auprès de l'employeur.

*Article L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale*

Dans une hypothèse où une décision irrévocable a déclaré inopposable à l'employeur la décision de la CPAM de prendre en charge l'accident du travail, la caisse ne peut récupérer auprès de l'employeur les indemnités versées par elle en réparation du préjudice de la victime. La CPAM peut donc être considérée comme une « partie perdante » au sens de l'article 700 du Code de procédure civile, et être donc condamnée aux dépens.

*Cass. civ. II, 8 avril 2010 – n° 09-14.047*

### Réparation des préjudices non prévus par l'article L.452-3 du Code de la Sécurité sociale

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013 met fin à une controverse engagée en 2010 par le Conseil Constitutionnel, concernant la réparation de préjudice subi par la victime d'un accident du travail, en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Ainsi, l'article L. 452-3-1 du Code de la sécurité sociale, créé par la loi précitée du 17 décembre 2012, précise : « Quelles que soient les conditions d'information de l'employeur par la caisse au cours de la procédure d'admission du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur par une décision de justice passée en force de chose jugée emporte l'obligation pour celui-ci de s'acquitter des sommes dont il est redevable à raison des articles L. 452-1 à L. 452-3. »

*Loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012 – JO du 18 décembre*

Le conseil constitutionnel avait estimé que l'article L.452-3 du Code de la Sécurité sociale ne saurait faire obstacle à ce que le salarié puisse demander à l'employeur auprès des juridictions de Sécurité sociale, réparation de l'ensemble des dommages non couverts par ledit Code. L'incertitude découlant de cette décision concernait, dans le silence de la loi sur ce point, l'identité du débiteur de l'obligation de verser les dommages-intérêts au salarié : employeur ou CPAM ?

*Conseil constitutionnel – Décision n° 2008-10 du 18 juin 2010*

La Cour de cassation a quant à elle décidé en 2012 qu'il appartenait à la CPAM de verser cette réparation, à charge pour elle ensuite de recouvrer le montant de cette réparation auprès de l'employeur. Peu importe que les dommages-intérêts réparent un préjudice tel que prévu par l'article L. 452-3 du Code de la sécurité sociale, ou non énuméré par celui-ci, ou tel que prévu dans le cadre plus général du livre IV du même code (livre consacré aux accidents du travail et maladies professionnelles).

*Cass. Civ. II 4 avril 2012 – n° 11.15-393, 11.14-311, 11.12-299, 11.18-014*

Dès lors, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013 date d'entrée en vigueur de la loi, la demande de dommages-intérêts en réparation de tous les préjudices causés par la faute inexcusable de l'employeur doit être dirigée contre l'employeur ; les CPAM n'ont plus à verser cette indemnisation à la victime directement.

Autre conséquence de la loi : la remise en cause du principe du contradictoire énoncé par le Code de sécurité sociale et constamment réaffirmé par la jurisprudence de la Cour de cassation. La CPAM a en effet l'obligation d'informer l'employeur dans le cadre de la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie, préalablement à toute décision. A défaut, cette décision est inopposable à l'employeur. Or, l'article L.452-3-1 nouveau met à charge de l'employeur la réparation du préjudice, que la procédure d'information préalable ait été respectée ou non.

### Travailleurs intérimaires

Lorsqu'un travailleur intérimaire est victime d'un accident de travail imputable à une faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice, seule l'entreprise de travail temporaire doit verser à la caisse le remboursement des indemnités complémentaires prévues en cas de faute inexcusable. L'entreprise de travail temporaire pourra ensuite se retourner contre l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise de travail temporaire est responsable des conséquences financières de l'accident. Toutefois, l'entreprise de travail temporaire peut prétendre au remboursement des sommes mises à sa charge auprès de l'entreprise utilisatrice, qui est responsable pénalement de la faute commise par ses préposés.

### Exemples

■ *9 mois avant son accident, survenu en manœuvrant la flèche d'une grue, un salarié intérimaire qui avait une formation d'aide cuisinier et initié seulement à la conduite d'une grue à tour lors de missions précédentes, se trouvait au moment de l'accident en charge d'une grue mobile dont la conduite exige une formation de 12 semaines. Il s'agit, par conséquent, d'une faute inexcusable ayant eu un rôle déterminant dans la réalisation de l'accident. Il importe peu que le responsable de chantier ait été relaxé au pénal.*

*Cass. soc. 5 février 1998 - Sté Guiraudie Auveve c/ Guednia et autres*

■ *un employeur (condamné pénalement) qui n'a pas muni une machine d'un système de protection interdisant l'accès aux outils en mouvement, commet une faute inexcusable même si le salarié a pris l'initiative d'intervenir sur cette machine (sans conséquence si le dispositif de sécurité réglementaire avait été installé).*

*Cass. soc. 27 novembre 1997 - Sté Méridionale de Caisserie c/ Louhab et autre*

■ *un salarié d'une société d'intérim (A), mis à la disposition d'une entreprise (B) a été victime d'un accident du travail ; que, par jugements irrévocables des 19 octobre 2000 et 13 septembre 2001, le tribunal des affaires de Sécurité sociale a dit que l'accident était dû à la faute inexcusable de l'entreprise (B), fixé au maximum la majoration de la rente, fixé après expertise l'indemnisation complémentaire du salarié et condamné l'entreprise utilisatrice (B) à garantir la société (A) de toutes les condamnations prononcées contre elle ; que la société (A) a ensuite saisi la juridiction du contentieux général de la Sécurité sociale d'une demande tendant à voir mettre à la charge de l'entreprise utilisatrice (B) l'intégralité du coût financier de l'accident ; la juridiction a accueilli cette demande, en précisant que le coût de l'accident mis à la charge de l'entreprise utilisatrice (B) se limite au capital représentatif de la rente accident du travail. Selon la Cour de cassation, le coût de l'accident du travail imputé au compte de l'entreprise utilisatrice (B), en application des articles L. 241-5-1 et R. 242-6-1 du Code de la Sécurité sociale, comprend les capitaux représentatifs des rentes et les capitaux correspondant aux accidents mortels ; et l'accident ayant été jugé entièrement imputable à la faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice (B) sans qu'aucun manquement ne soit relevé à l'encontre de la société (A), les données de l'espèce conduisent à porter intégralement le coût de l'accident à la charge de l'entreprise utilisatrice (B). Enfin, le coût de l'accident du travail intégralement mis à la charge de l'entreprise utilisatrice (B) s'entend du seul capital représentatif de la rente accident du travail.*

*Cass. civ. II – 17 décembre 2009 – n° 08-20.690*



### Absence de délit non intentionnel

La déclaration par le juge de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à la reconnaissance de la faute inexcusable.

#### Exemples

*« Attendu que la déclaration par le juge répressif de l'absence de faute pénale non intentionnelle ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable en application de l'article L. 452-1 du Code de la sécurité sociale ; qu'il suffit que la faute de l'employeur soit en lien de causalité avec le dommage pour que la responsabilité de ce dernier soit engagée alors même que d'autres fautes auraient concouru à la réalisation du dommage.... l'absence de mise en œuvre des mesures de sécurité élémentaires par des mécaniciens qui n'y recouraient manifestement pas de façon systématique, notamment pour pouvoir effectuer des essais en cours de réalisation de travaux de réparation ou maintenance sans avoir à intervenir eux-mêmes sur le tableau de commande pour assurer la remise en marche, caractérise une faute de l'employeur tenu non seulement de mettre à disposition de ses salariés les dispositifs de sécurité et protection imposés par la loi ou les règlements, mais de leur en imposer l'usage... ces seuls motifs [suffisent] à caractériser le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'avait pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver, de sorte qu'il avait commis une faute inexcusable ».*

Cass. Civ. II – 16 février 2012 – n°11.12-143

*Est reconnue comme faute inexcusable de l'employeur, dès lors que les juges relèvent :*

- *que le chef de chantier n'était pas intervenu comme il aurait dû le faire au début de l'exécution du travail, ce qui lui aurait permis de constater que la mise en œuvre de ce travail sur le chantier visité préalablement par l'inspecteur du travail devait entraîner une modification des installations de protection existantes lors de cette visite, et rendait nécessaire d'imposer le port du harnais de sécurité aux deux salariés qui travaillaient à plus de huit mètres du sol sans la protection d'un garde-corps ;*
- *qu'il n'avait pu ignorer les risques de chute auxquels il exposait les salariés qui accomplissaient pour la première fois une tâche de cette nature, et que l'accident avait été causé par le manquement du chef de chantier au respect des obligations des articles 5 et 9 du décret n° 6548 du 8 janvier 1965 ;*
- *que, par ailleurs, l'erreur d'appréciation commise par les deux salariés en rehaussant de façon inappropriée le coffrage intérieur ne saurait s'analyser en un fait justificatif.*

Cass. soc. 28 mars 2002 - SNC Industrielle de constructions rapides c/ M. Patrao Lima

### FAUTE INTENTIONNELLE DE L'EMPLOYEUR

Si l'accident est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application de la législation sur les accidents du travail.

Les caisses primaires d'assurance maladie sont tenues de servir à la victime ou à ses ayants droit les prestations et indemnités auxquelles il a droit. Elles sont admises de plein droit à intenter contre l'auteur de l'accident une action en remboursement des sommes payées par elles. Si des réparations supplémentaires mises à la charge de l'auteur responsable de l'accident sont accordées sous forme de rentes, celles-ci doivent être constituées par le débiteur dans les 2 mois de la décision définitive ou de l'accord des parties à la caisse nationale de prévoyance.

Article L. 452-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale

## **Responsabilités de l'employeur**

A défaut d'accord amiable entre la caisse et la victime ou ses ayants droit d'une part, et l'employeur d'autre part, sur l'existence de la faute inexcusable reprochée à ce dernier, ainsi que sur le montant de la majoration et indemnités, il appartient à la juridiction de la Sécurité sociale compétente, saisie par la victime ou ses ayants droit ou par la caisse primaire d'assurance maladie, d'en décider. La victime ou ses ayants droit doivent appeler la caisse en déclaration de jugement commun ou réciproquement.

L'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci.

L'employeur peut s'assurer contre les conséquences financières de sa propre faute inexcusable ou de la faute de ceux qu'il s'est substitué dans la direction de l'entreprise ou de l'établissement.

Des actions de prévention appropriées sont organisées dans des conditions fixées par décret, après consultation des organisations représentatives des employeurs et des salariés.

Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable d'un employeur garanti par une assurance à ce titre, la caisse régionale d'assurance maladie peut imposer à l'employeur une cotisation supplémentaire. Le produit en est affecté au fonds national de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

## **Majorations**

Lorsqu'une indemnité en capital a été attribuée à la victime, le montant de la majoration ne peut dépasser le montant de ladite indemnité.

Lorsqu'une rente a été attribuée à la victime, le montant de la majoration est fixé de telle sorte que la rente majorée allouée à la victime ne puisse excéder, soit la fraction du salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire dans le cas d'incapacité totale.

En cas d'accident suivi de mort, le montant de la majoration est fixé sans que le total des rentes et des majorations servies à l'ensemble des ayants droit puisse dépasser le montant du salaire annuel ; lorsque la rente d'un ayant droit cesse d'être due, le montant de la majoration correspondant à la ou aux dernières rentes servies est ajusté de façon à maintenir le montant global des rentes majorées tel qu'il avait été fixé initialement ; dans le cas où le conjoint survivant recouvre son droit à la rente, la majoration dont il bénéficiait est rétablie à son profit.

La majoration est payée par la caisse, qui en récupère le montant par l'imposition d'une cotisation supplémentaire dont le taux et la durée sont fixés par la caisse régionale d'assurance maladie sur la proposition de la caisse primaire, en accord avec l'employeur, sauf recours devant la juridiction de la Sécurité sociale compétente.

Cette cotisation supplémentaire ne peut être perçue pendant plus de 20 ans et son taux excéder ni 50% de la cotisation de l'employeur ni 3% des salaires servant de base au calcul de la cotisation.

Dans le cas de cession ou de cessation de l'entreprise, le capital correspondant aux arrérages à échoir est immédiatement exigible.

# INTERVENTION D'INSTITUTIONS EXTERNES À L'ENTREPRISE

---

## INSPECTION DU TRAVAIL

### OBLIGATIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

Les prérogatives de l'inspecteur du travail sont assorties de certaines obligations, principalement :

- désintéressement : la prise illégale d'intérêt est lourdement sanctionnée par les statuts de la fonction publique et le Code pénal ;
- secret professionnel :
- les inspecteurs du travail prêtent serment de ne pas révéler les secrets de fabrication et, en général, les procédés d'exploitation dont ils pourraient prendre connaissance dans l'exercice de leurs fonctions ;
- la violation du serment est pénalement sanctionnée : 1 an d'emprisonnement et 15 000 € d'amende ;

*Article 226-13 du Code pénal*

- discrétion sur l'origine des plaintes.

En qualité de fonctionnaire, l'inspecteur du travail est soumis à d'autres obligations liées à ce statut, comme :

- **l'obligation de se consacrer entièrement à ses fonctions** : en principe, un fonctionnaire ne peut cumuler ses fonctions avec une autre activité, privée ou publique. Il existe néanmoins des exceptions, par exemple pour les activités d'enseignement ou d'écriture ;
- le **devoir d'obéissance** aux instructions de son supérieur hiérarchique. Le fonctionnaire doit cependant refuser d'obéir à un ordre lorsqu'il est manifestement illégal et contraire à un intérêt public ;
- le **devoir de moralité**, y compris en dehors du service : un fonctionnaire ne doit pas choquer par son attitude ni porter atteinte à la dignité de la fonction publique ;
- le **devoir de probité**, d'intégrité : le fonctionnaire ne doit pas utiliser les moyens du service à des fins personnelles, ni avoir d'intérêts dans les personnes morales de droit privé (ex. : entreprises) que ses fonctions l'amènent à contrôler ;
- **l'obligation de neutralité** : le fonctionnaire doit assurer ses fonctions à l'égard de tous les administrés dans les mêmes conditions et doit s'abstenir de manifester ses opinions ;
- le **devoir de réserve** : le fonctionnaire doit, dans l'exercice comme en dehors de l'exercice de ses fonctions, éviter tout ce qui pourrait porter atteinte à la dignité de ses fonctions ou à sa capacité de les exercer, donner lieu à scandale ou compromettre les intérêts du service public. Il est tenu de se comporter avec dignité et civilité tant dans ses rapports de service avec ses supérieurs, collègues et subordonnés que dans ses rapports avec les usagers de son service qu'il doit traiter avec compréhension, prévenance et sans aucune discrimination.

### MISSIONS DE L'INSPECTEUR DU TRAVAIL

#### Mission de contrôle

Il s'agit de la mission première de l'inspecteur du travail. Elle consiste à veiller, sur les lieux de travail, au respect de la réglementation applicable en matière de :

- contrats de travail à durée indéterminée ;
- contrats précaires : contrats à durée déterminée ou missions d'intérim ;

- règlements intérieurs ;
- conventions et accords collectifs ;
- salaires ;
- durée du travail ;
- repos et congés ;
- santé et sécurité au travail ;
- licenciements pour motif économique ;
- travail illégal ou clandestin ;
- institutions représentatives du personnel ;
- statuts particuliers : travailleurs à domicile, travailleurs handicapés, VRP, ... ;
- harcèlement moral et sexuel (affichage des sanctions pénales) depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2012-954 du 6 août 2012 (JO du 7 août).

Une circulaire du 12 novembre 2012 explicite la mission de contrôle de l'inspection du travail, en matière de harcèlement moral ou sexuel :

*« Lorsqu'ils sont saisis d'une plainte et qu'il existe une atteinte grave à la dignité des personnes, les agents de contrôle peuvent être amenés à réaliser une enquête dans l'entreprise notamment. Avant de prendre cette décision, ils s'assurent à partir des éléments recueillis auprès du salarié que les faits sont bien constitutifs d'un harcèlement sexuel ou moral, en les distinguant de la discrimination pour avoir refusé de tels agissements ou en avoir témoigné... Les agents de contrôle doivent en outre vérifier que la matérialité des faits peut être établie par des preuves tels que des écrits ou des témoignages avant de débiter toute enquête. À ce titre, le recueil de la plainte de la victime devra être particulièrement méticuleux et précis. L'action de contrôle s'exerce dans les règles de confidentialité des plaintes prévues par l'article 5(c) de la convention no 81 de l'OIT. Cette obligation de confidentialité peut complexifier l'enquête en ce qu'elle interdit toute mention de l'identité de la victime ou sa plainte. Cependant, cette obligation de confidentialité n'existe pas lorsque le salarié adresse un courrier à son employeur pour dénoncer une situation et mentionne clairement dans ledit courrier qu'une copie en est adressée à l'inspection du travail. La démonstration de faits de harcèlement et en particulier de harcèlement sexuel repose également le plus souvent sur des témoignages. Une attention toute particulière est donc à apporter au traitement de ces éléments de preuve. En effet, le recueil de déclarations ne doit pas avoir pour conséquence d'entraîner des difficultés pour les personnes qui sont entendues. Aussi, dans de tels cas, l'agent de contrôle informe clairement le salarié de l'utilisation qui pourra être faite ultérieurement de son témoignage, de manière que celui-ci accepte de témoigner en connaissance de cause. En outre, toutes démarches préalables menées par le salarié auprès des délégués du personnel ou du CHSCT, si elles n'ont pu aboutir à faire cesser ou reconnaître la situation de harcèlement, faciliteront néanmoins l'action de l'inspection du travail.*

*Si les faits sont constitués, les agents de contrôle peuvent dresser un procès-verbal sur la base du Code du travail ou du Code pénal (par application des articles L. 8112-1 et L. 8112-2 du Code du travail). »*

*Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012*

Dans cet ensemble, la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles tient une place fondamentale, puisque les agents de contrôle sont chargés :

- de contrôler l'application des textes intéressant la santé et la sécurité au travail ;
- d'effectuer des enquêtes sur les accidents et maladies qui se sont produits dans l'entreprise.

De nombreux textes relatifs à des produits dangereux ou des installations particulières donnent compétence de contrôle à l'inspecteur du travail.

Dans le cadre de la prévention du harcèlement moral ou sexuel, la circulaire du 12 novembre 2012 précise les prérogatives des services d'inspection du travail : « *Les services de renseignements qui, par leurs fonctions d'interlocuteurs directs des travailleurs et des employeurs, peuvent être les premiers services à être informés d'éventuelles situations pouvant constituer des faits de harcèlement moral ou sexuel sont fondés à réaliser ce travail de sensibilisation ... Au cours de leurs entretiens et lorsque le contexte s'y prête, ils peuvent donc présenter et expliquer les textes et leurs sanctions, conseiller et diriger les personnes vers les interlocuteurs compétents. Par ailleurs, dans cette phase d'entrée en vigueur de la loi, les agents de l'inspection du travail ont vocation à sensibiliser les entreprises en les informant, au cours de leurs contrôles ou de leur participation aux réunions du CHSCT, de l'existence de ces nouvelles dispositions et des différentes obligations qui en découlent pour l'employeur. Outre l'information de l'employeur, les représentants du personnel peuvent également être sensibilisés sur le sujet du harcèlement en général, à l'occasion de visites en entreprise ou d'entretiens dans les locaux de l'inspection. Le harcèlement sexuel et moral étant un facteur de risque d'atteinte à la santé, leur prévention s'intègre naturellement aux missions des médecins inspecteurs du travail (article L. 8123-1 et suivants du code du travail), tant en ce qui concerne leurs prérogatives propres, que l'action qu'ils exercent en direction des médecins du travail ou des services de santé au travail.* »

*Circulaire DGT n° 2012-14 du 12 novembre 2012*

### **Information et conseil**

L'inspection du travail est chargée de renseigner les salariés, les institutions représentatives du personnel et les employeurs, afin de promouvoir une application optimale de la législation en vigueur.

"Les interventions auxquelles procèdent les inspecteurs du travail dans le cadre de leur mission de contrôle risquent fort de rester lettre morte si les employeurs et les travailleurs n'ont pas pleinement conscience de leurs droits et obligations réciproques et, surtout, s'ils ne sont pas pleinement convaincus de l'utilité de la législation qui leur est applicable. C'est pourquoi, la convention n° 81 ... charge les services de l'inspection du travail de fournir des informations et conseils techniques aux employeurs et aux travailleurs sur les moyens les plus efficaces d'observer les dispositions légales. La mission de conseil et d'information comme la fonction de contrôle visent à assurer l'application effective de la législation. En ce sens, elles sont interdépendantes et complémentaires."

*Extrait d'une étude réalisée en 1985 sur l'inspection du travail en France, par une commission d'experts désignés par le Bureau International du travail (BIT)*

### **Rapports sur les insuffisances de la législation**

Les inspecteurs du travail sont tenus de rapporter à l'autorité de tutelle (ministère du travail) les déficiences et abus non couverts par la législation existante. Ils contribuent par ce biais à l'adoption de nouvelles mesures de prévention ou protection, notamment dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Ils sont, en particulier, tenus d'établir un rapport annuel de leurs activités et d'établir des statistiques.

A cette fin, il peut également participer aux réunions du CHSCT.

### **Participer aux missions de la DIRECCTE**

Les sections d'inspection du travail concourent à l'exécution de l'ensemble des missions de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi), elle-même notamment chargée de :

procéder à l'analyse de l'évolution de l'emploi et du marché du travail dans le département, en fonction des données collectées auprès des agences Pôle Emploi locales ;

■ contribuer à la prévention du risque de perte d'emploi, notamment par le développement de la formation professionnelle dans l'entreprise ;

- concourir à l'insertion professionnelle des demandeurs d'emploi, notamment des travailleurs handicapés, et à la promotion de l'emploi en liaison avec les collectivités territoriales, les associations et les partenaires sociaux ;
- préparer et mettre en œuvre les différents programmes d'action de l'État en matière d'emploi et de formation professionnelle, en liaison avec Pôle Emploi, l'AFPA, ... puis en suivre l'exécution ;
- contrôler l'utilisation des fonds publics destinés à l'emploi et la formation professionnelle.

## **PRÉROGATIVES ET MOYENS**

### **Prérogatives**

Les inspecteurs du travail disposent de certaines prérogatives pour exercer leurs missions, notamment :

- indépendance ;
- protection contre les influences extérieures, notamment un changement de gouvernement ;
- garanties inhérentes au statut de la fonction publique contre le licenciement ou la révocation ;
- ministère de tutelle unique (ministère du travail), donc autonomie vis-à-vis des préfets qui dépendent de plusieurs ministères ;
- libre détermination des suites à donner aux contrôles qu'ils effectuent, libre appréciation de l'opportunité de dresser un procès-verbal ;
- moyens légaux et réglementaires permettant d'exercer leur pouvoir de contrôle ;
- pouvoir d'injonction ;
- sanctions pénales en cas d'obstacle à leurs fonctions, de voie de fait ou d'outrage :
  - emprisonnement de 1 an et 3 750 € ;
  - application d'autres sanctions prévues par le Code pénal, notamment pour outrage à une personne dépositaire de l'autorité publique ;
- concours des spécialistes, en particulier de la médecine du travail et d'ingénieurs de prévention, spécialisés dans les domaines techniques, comme la chimie, l'électricité, la mécanique.

### **Moyens de contrôle**

Les inspecteurs du travail ont un droit d'entrée, d'enquêter et de prescrire des expertises pour remplir à bien leur mission de contrôle.

#### ***Droit d'entrée dans l'entreprise***

Les inspecteurs du travail munis de pièces justificatives de leurs fonctions sont autorisés :

- à pénétrer librement sans avertissement préalable à toute heure du jour et de la nuit dans tout établissement assujéti à leur contrôle ;
- à pénétrer de jour dans tous les locaux dont ils peuvent raisonnablement penser qu'ils sont assujéti à leur contrôle.

*Article 12 - Convention OIT n° 81 du 11 juillet 1947*

Toutefois, lorsque les travaux sont exécutés dans des locaux habités, les inspecteurs ne peuvent y pénétrer qu'après avoir reçu l'autorisation des personnes qui les occupent.

### **Droit d'enquêter dans l'entreprise**

Les inspecteurs du travail peuvent procéder à tout examen, contrôle ou enquête jugé nécessaire pour s'assurer que les dispositions légales sont bien respectées, et notamment :

- interroger soit seuls, soit en présence de témoins, l'employeur ou le personnel de l'entreprise sur toutes les matières relevant de leur compétence ;
- demander communication, au cours de leur visite, de l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par la réglementation du travail ; ils peuvent les copier ou en établir des extraits ;
- exiger l'affichage des informations et avis dont l'apposition est légalement obligatoire ;
- prélever et emporter aux fins d'analyse des échantillons des matières et substances utilisées ou manipulées, après information de l'employeur ou de son représentant.

*Article 12 - Convention OIT n° 81 du 11 juillet 1947*

### **Expertises**

La possibilité de recourir à des expertises doit être prévue par un texte légal ou réglementaire. Lorsque tel est le cas, l'inspection du travail peut exiger de l'employeur qu'il fasse vérifier par des organismes de contrôle technique la conformité des installations ou équipements aux règles techniques particulières qui leur sont applicables.

Ces organismes de contrôle technique sont pour la plupart des entreprises privées, agréées dans des domaines spécifiques par le ministère du travail. Ils peuvent engager leur responsabilité pénale en cas d'erreur ou de non-respect des procédures de contrôle, notamment lorsqu'un accident du travail se produit ou quand une maladie professionnelle est constatée.

Le coût financier de l'expertise est à la charge de l'employeur.

A l'issue de l'expertise, un rapport est établi, daté et mentionnant l'identité des personnes qui ont réalisé le contrôle. Il doit être communiqué aux agents de contrôle de l'inspection du travail, qui peuvent sur cette base dresser un procès-verbal si nécessaire.

### **Exemples**

*"L'inspecteur du travail peut prescrire au chef d'établissement de faire procéder par une personne ou un organisme agréé aux contrôles et aux mesures permettant de vérifier le respect des dispositions du Code du travail (ambiance des lieux de travail, aération, assainissement). Le chef d'établissement choisit la personne ou l'organisme agréé sur une liste dressée par le ministre chargé du travail et par le ministre chargé de l'agriculture.*

*Le chef d'établissement justifie qu'il a saisi l'organisme agréé dans les 15 jours suivant la date de la demande de vérification et transmet à l'inspecteur du travail les résultats qui lui sont communiqués, dans les 10 jours qui suivent cette communication."*

*De même, une expertise peut être sollicitée par l'inspection du travail, notamment dans les matières ou situations suivantes :*

- exposition à des substances chimiques cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction ;
- fabrication, mise en vente, vente, importation ou cession de substances ou préparations dangereuses ;
- prévention des risques dus au bruit (expertises relatives au mesurage du bruit).

## Pouvoir d'injonction

Les moyens d'injonction sont divers : observations faites à l'employeur, véritables mises en demeure, constats d'infraction dans un procès-verbal, ou décision d'arrêt de l'activité dangereuse.

Observations et procès-verbaux

Toute disposition légale ou réglementaire du Code du travail peut faire l'objet d'observations de la part des inspecteurs et contrôleurs du travail et à destination de l'employeur.

Par contre, une réglementation ne peut faire l'objet d'un procès-verbal que si elle est assortie de pénalités, en cas de non-respect.

En l'absence de possibilité de mise en demeure, il s'agit pour l'inspection du travail d'inviter l'employeur à faire disparaître une infraction ou de relever directement procès-verbal, c'est-à-dire de prononcer une sanction.

Les sanctions pénales prévues en cas d'infraction à la réglementation d'hygiène et sécurité peuvent être des peines d'amende, d'emprisonnement, d'affichage ou de publicité dans la presse.

## Mises en demeure

La possibilité de mettre en demeure l'employeur de se conformer à la réglementation applicable doit être expressément prévue par les textes. La mesure est notifiée à l'employeur par écrit. Elle lui est, soit remise en main propre contre décharge, soit adressée en lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai au cours duquel l'employeur prend les mesures nécessaires est également prévu dans les dispositions légales ou réglementaires correspondantes. Il est le plus souvent de 8 ou 15 jours, voire 1 mois. Comme les délais de recours administratifs, il part soit du jour de remise de la notification, soit du jour de la première présentation de la lettre recommandée.

Si au terme du délai de mise en demeure, l'employeur n'a pas obtempéré, l'inspecteur dresse procès-verbal.

### Exemple

*"Lorsqu'à l'issue d'un contrôle réalisé par un organisme agréé, à la demande de l'inspecteur du travail ou du contrôleur du travail, par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail constate que les salariés se trouvent dans une situation dangereuse résultant d'une exposition à une substance chimique cancérigène, mutagène ou toxique pour la reproduction, à un niveau supérieur à une valeur limite de concentration.*

*Si, à l'issue du délai fixé dans la mise en demeure et après vérification par un organisme agréé, le dépassement persiste, l'inspecteur du travail ou le contrôleur du travail par délégation de l'inspecteur du travail dont il relève et sous son autorité, peut ordonner l'arrêt temporaire de l'activité concernée."*

*L'employeur doit conserver sur un registre spécial les observations et mises en demeure formulées par l'inspecteur du travail, en matière d'hygiène, de sécurité, de médecine du travail et de prévention des risques. Ce registre doit être conservé au moins 5 ans et laissé à la disposition des inspecteurs du travail, des agents des services de prévention de la Sécurité sociale et des représentants du personnel.*

## Procédures applicables en cas de danger grave et imminent

L'inspecteur du travail, notamment en cas d'exercice du droit d'alerte par un salarié ou le CHSCT, peut utiliser l'une des procédures immédiates suivantes :

- mise en demeure dressée par le Directeur départemental du travail et de l'emploi, sur rapport de l'inspecteur du travail pour remédier aux situations dangereuses résultant :
- de l'inobservation des principes généraux de prévention ;



- d'une infraction aux dispositions du Code du travail (conditions d'hygiène et de sécurité minimales), notamment dans les cas où le risque professionnel trouve son origine dans les conditions d'organisation du travail, ou d'aménagement du poste de travail, l'état des surfaces de circulation, l'état de propreté et d'ordre des lieux de travail, le stockage des matériaux et des produits de fabrications ;

- saisine du juge des référés, en cas de risque sérieux d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur, pour voir ordonner toute mesure propre à faire cesser le risque, telle que la mise hors service, l'immobilisation ou la saisie des matériels, machines, dispositifs, produits ou autres.

Sur les chantiers communs à plusieurs entreprises, l'inspecteur du travail a directement la possibilité de faire cesser les travaux, en cas de risque grave lié à des chutes de matériaux, des ensevelissements, une exposition à l'amiante. Cette prérogative est expressément prévue par les textes régissant particulièrement ces situations.

### **APPLICATION AUX ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

L'inspecteur du travail intervient dans le cadre de la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles, mais aussi une fois que l'accident est survenu ou une fois que la maladie a été constatée :

- dans le cadre de la prévention, notamment :

- les résultats de l'évaluation des risques professionnels doivent être tenus à sa disposition,
- il peut participer aux réunions du CHSCT relatives à la protection de la sécurité et de la santé au travail,
- il est informé d'un danger grave et imminent dans le cadre de la procédure d'alerte et peut prendre à cette occasion des mesures coercitives,

- une fois que l'accident s'est produit, en particulier :

- il a accès au registre des accidents bénins autorisé par la Sécurité sociale,
- la CPAM l'informe de tout accident du travail ou maladie à caractère professionnel qui lui a été déclaré,
- lorsque l'événement est consécutif à une situation dangereuse auquel l'employeur, alerté, n'a pas remédié ou au non-respect de la réglementation d'hygiène et sécurité, un procès-verbal peut au minimum être dressé,
- les éléments de l'enquête réalisée par le CHSCT après un accident lui sont communiqués.



## AUTRES JURIDICTIONS COMPÉTENTES

---

### TRIBUNAL D'INSTANCE OU DE GRANDE INSTANCE

#### INCOMPÉTENCE EN MATIÈRE DE FAUTE INEXCUSABLE

En principe, la réparation d'un préjudice consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle est une réparation forfaitaire, ce qui exclut les actions en réparation selon le droit commun de la responsabilité civile.

*Article L. 451-1 du Code de la Sécurité sociale*

Toutefois, en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, des actions en responsabilité civile de droit commun peuvent être engagées par la victime ou ses ayants droit à l'encontre du responsable :

- en cas de faute inexcusable de l'employeur ou de l'un de ses préposés ;
- en cas de faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés ;
- en cas de faute commise par un tiers.

*Article L. 451-1 du Code de la Sécurité sociale*

Les salariés victimes d'un accident de trajet peuvent agir en responsabilité civile, dans les conditions de droit commun, lorsque l'accident a été causé par :

- l'employeur ou l'un de ses préposés ;
- toute autre personne appartenant à la même entreprise ;
- un tiers extérieur à l'entreprise.

*Article L. 455-1 du Code de la Sécurité sociale*

En effet, quel que soit le l'auteur de l'accident, il est toujours regardé comme un tiers.

*☞ Les demandes de réparation, en dommages et intérêts, au titre de la faute inexcusable de l'employeur ou d'un tiers, ne sont pas portées devant le Tribunal d'instance ou de grande instance. Elles doivent être présentées devant les juridictions de Sécurité sociale (commission de recours amiable, tribunal des affaires de Sécurité sociale).*

*Article L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale*

#### DESIGNATION DES MEMBRES DU CHSCT

En matière de prévention des accidents du travail, le tribunal d'Instance est compétent lorsqu'il existe une contestation sur les modalités de désignation des membres de la délégation du personnel au CHSCT.

*☞ Les contestations relatives à la désignation des représentants syndicaux au CHSCT et du secrétaire au CHSCT relèvent du tribunal de Grande Instance.*

## Procédure

Le tribunal d'Instance, saisi d'une contestation relative à la désignation des membres du CHSCT, statue en dernier ressort. Sa décision n'est donc pas susceptible d'appel. Par contre, elle peut être déférée directement à la Cour de cassation.

La saisine du tribunal d'Instance s'effectue par simple déclaration au secrétariat-greffe, dans un délai de 15 jours suivant la désignation contestée.

Le tribunal statue sous 10 jours, sans frais ni autre forme de procédure et sur simple avertissement qu'il donne 3 jours à l'avance à toutes les parties intéressées.

Sa décision est notifiée par le secrétariat-greffe dans les 3 jours, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le délai de pourvoi en cassation est de 10 jours.

Depuis octobre 2011, le requérant doit payer 35 € de timbres fiscaux auprès du greffe du TASS compétent, sauf s'il bénéficie de l'aide juridictionnelle.

*Circulaire du Ministère de la justice du 30 septembre 2011*

## PARTAGE DES VOIX AU SEIN DU CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Lorsqu'il y a partage des voix entre les Conseillers prud'hommes, lors des délibérés, une formation de départage est instituée : dans un délai d'un mois, le litige est renvoyé devant la même formation (bureau de conciliation, bureau de jugement ou formation de référé) sous la présidence d'un juge du tribunal d'Instance dans le ressort duquel est situé le Conseil de prud'hommes.