

ACCIDENTS DU TRAVAIL

« Les employeurs doivent motiver leurs réserves lors de la déclaration »

ANNAËL BASHAN,
avocat, cabinet
Simon Associés.



BRUNO LEVY/LE MONITEUR

Si l'employeur formule des réserves au moment de la déclaration d'un accident du travail, il doit les motiver. Annaël Bashan, avocat au cabinet Simon Associés, détaille la marche à suivre et les enjeux pour l'entreprise.

■ Comment peut réagir l'employeur en cas de doute sur le caractère professionnel de l'accident dont est victime un salarié?

Il doit surtout respecter son obligation de déclarer malgré tout cet accident à la Caisse primaire d'assurance-maladie (CPAM). Certains employeurs peuvent refuser, à tort, de déclarer l'accident de travail lorsqu'ils en contestent la réalité. Or c'est à la caisse de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident. Si l'employeur souhaite s'opposer à la prise en charge du sinistre par la législation professionnelle, il peut en revanche, tout en procédant à la déclaration, émettre des réserves. Mais la simple mention de « réserves » sur la déclaration d'accident du travail (AT) ne suffit pas. Depuis un décret du 29 juillet 2009 entré en vigueur le 1^{er} janvier 2010, qui consacre une jurisprudence de la Cour de cassation, les réserves doivent en effet être motivées. A défaut, la caisse peut les rejeter.

■ Quelles sont les conséquences pour l'employeur si sa réserve est rejetée?

Si elle prend une décision au vu d'une déclaration d'AT transmise avec des réserves non motivées, la CPAM n'est pas tenue de

déclencher une enquête contradictoire, qui vise à faire la lumière sur les causes et les circonstances de l'accident. L'employeur perd en outre le droit d'être informé par la caisse du cours de l'instruction, ainsi que la possibilité de consulter le dossier.

■ Concrètement, qu'est-ce qu'une réserve motivée?

En cas de survenance d'un accident aux temps et lieu de travail, il y a présomption d'AT. Emettre des « réserves motivées » consiste à contester le caractère professionnel de l'accident. A ce titre, elles ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci, ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail. L'employeur peut formuler des réserves dans tous les dossiers : en cas d'accident du travail, de maladie professionnelle mais aussi de rechute.

■ De quel recours dispose l'employeur?

Si, en dépit de ses réserves, la caisse reconnaît le caractère professionnel d'un accident, l'employeur peut saisir la commission de recours amiable (CRA) de la CPAM puis, le cas échéant, le tribunal des affaires de Sécurité sociale (Tass).

Pour autant, l'absence de réserves de l'employeur au moment de la déclaration, ne vaut pas reconnaissance tacite de sa part du caractère professionnel du sinistre. Rien ne l'empêche, dans ce cas, de saisir tout de même la CRA.

■ *Propos recueillis par Caroline Gitton*

ALTERNANCE

Spie prépare des demandeurs d'emploi au bac

Du réfugié politique à l'ancienne militaire en reconversion en passant par une intermittente du spectacle et un jeune en réorientation, les quatre hommes et quatre femmes qui préparent en alternance, depuis la rentrée, le baccalauréat professionnel ELEC (électrotechnique, énergie, équipements communicants) au lycée Déodat-Séverac à Toulouse (Haute-Garonne), sont d'âges et de profils divers. Une hétérogénéité souhaitée par Spie Sud-Ouest, qui les a recrutés en contrat de professionnalisation à l'issue d'un processus de sélection de six mois. Elle s'inscrit dans une politique générale de promotion de la diversité du groupe.

Un public mature

Sur une centaine de candidats, 60 ont été présélectionnés. A l'issue d'entretiens de motivation réalisés par des opérationnels et son service des ressources humaines, de tests de niveau par le Greta de Toulouse et de deux semaines d'évaluation en milieu de travail, Spie Sud-Ouest en a gardé huit. « Compte tenu de leur âge mature, nous sommes quasiment sûrs que 80% d'entre eux iront jusqu'au bout de la formation. Avec le public habituel des jeunes, le retour sur investissement n'est que de 30% », déclare Bénédicte Laparre, chargée de la diversité chez Spie Sud-Ouest. Le Greta assure l'enseignement de la formation diplômante de niveau IV d'une durée de deux ans, soit 1300 heures, dont un tiers en entreprise. Evaluée à 14000 euros HT par personne, elle est financée par la filiale régionale et son Opca Constructys. Spie Sud-Ouest emploie 2892 salariés en Aquitaine, Midi-Pyrénées et Languedoc-Roussillon, ainsi qu'au Portugal et au Maroc : elle compte 8% de ses effectifs en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage. ■ *Christiane Wanaverbecq*