

DEUX MOTS DE SECURITE DU TRAVAIL

La lettre d'information d'  **ACOSSET**
Septembre 2018

S'ORGANISER EN CAS D'ACCIDENT MORTEL NE S'IMPROVISE PAS

Gérer des situations de crise n'est pas un exercice aisé. Un accident mortel dans l'entreprise demande des actions et réactions rapides, sur le plan psychologique comme sur le plan administratif.

► Des actions déterminantes

« Lorsqu'un accident grave ou mortel survient dans l'entreprise, la rapidité et la justesse des actions mises en place sont déterminantes pour limiter la souffrance morale des salariés. Elles ont également un rôle utile pour la reprise de l'activité de l'entreprise », explique Sylvain Vittecoq, ingénieur conseil à la Direction des risques professionnels de la Carsat Nord-Picardie.

Afin de répondre aux questions des entreprises sur le sujet et leur donner des pistes d'actions, la Carsat Nord-Picardie a créé le guide "Comment s'organiser en cas d'accident du travail grave ou mortel".

► Mettre en place une cellule de crise

Une bonne gestion de crise est essentielle à la fois pour les salariés, les collègues, la famille de la victime. Mais le fait de remettre l'entreprise en fonctionnement ne s'improvise pas, il faut donc s'y préparer. La Carsat Nord-Picardie recommande aux entreprises de travailler en amont de la survenue d'un accident et de mettre en place une cellule de crise pour coordonner la mise en œuvre des actions. Cette cellule doit faire intervenir au minimum la direction, un membre de l'encadrement, un médecin du travail, et un représentant du CHSCT.

Quelles sont les pistes d'actions recommandées par la Carsat ?

► Gérer l'urgence

Le guide se divise en trois parties : gestion de l'urgence et conduite à tenir immédiate, conduite à tenir post immédiate au-delà de 3h après l'accident, suivi et accompagnement à plus long terme.

Suite à un accident grave ou mortel, la première étape de la responsabilité de l'employeur, va bien sûr consister à organiser les premiers secours. Le témoin de l'accident doit appeler le sauveteur secouriste du travail qui devra protéger et examiner la victime, faire alerter les secours, réaliser les gestes de premières urgences et guider les secours.

Le guide indique également les attitudes à avoir en cas d'accident mortel (conduite à tenir par rapport à la victime, avertissement de la police ou de la gendarmerie...).

Après avoir ramené le calme et arrêté la production sur le secteur concerné, la direction de l'entreprise doit informer obligatoirement l'inspection du travail, les membres du CHSCT ou les délégués du personnel, et avertir la famille de la victime (en se déplaçant, et non par téléphone). Le guide conseille également de prévenir le service de santé au travail et la Carsat, et d'informer et d'aider les témoins de l'accident dans la procédure judiciaire qui va suivre (interrogatoire).

► Conduite à tenir "post immédiate"

Dans les 48h, la direction de l'entreprise doit déclarer l'accident à la Cnam. Elle doit, de plus, réunir rapidement un CHSCT extraordinaire afin d'analyser l'accident.

Le guide souligne également l'importance de rassembler certains documents qui seront utiles pour la réalisation de l'enquête (contrat de travail, qualification de la victime, formation, évaluation des risques formalisée dans le document unique, conformité de la machine, aptitude médicale...).

Parallèlement à la mise en place d'un soutien psychologique avec l'aide du médecin du travail, la direction doit organiser et accompagner la reprise d'activité, en demandant tout d'abord le retour au travail volontaire. Par ailleurs, outre la gestion des médias (préparer les communiqués de presse nécessaires), le guide rappelle l'importance de la communication auprès du personnel.

► L'importance du suivi et de l'accompagnement

Un accident mortel peut laisser des séquelles importantes aux salariés. Il est nécessaire de garder le contact avec la famille de la victime en cas d'accident mortel. Dans ce dernier cas, la direction de l'entreprise pourra accompagner la famille dans les démarches administratives et matérielles, si besoin.

Il est également important de garder le contact avec les salariés impliqués dans l'accident, de repérer les collaborateurs en souffrance et de les orienter rapidement vers le médecin du travail.

Et administrativement ?

► Rupture du contrat de travail

Le décès du salarié entraîne la rupture immédiate du contrat de travail (les circonstances du décès importent peu). Si le décès a lieu pendant une période de préavis, après licenciement, l'indemnité de licenciement/préavis reste due.

► Assurance-décès

Si le défunt est couvert par une assurance-décès dans le cadre de l'entreprise, il convient de prévenir l'organisme assureur.

► Mise en règlement des sommes restant dues

Ensuite, le contrat est rompu sans délai et toutes les contreparties dues par l'employeur en raison du travail du salarié défunt deviennent immédiatement exigibles.

Ainsi, le salaire, les accessoires de salaire, primes, prorata du 13e mois, droits à épargne salariale, compte épargne-temps, indemnités compensatrices de congés payés, etc. sont dus à ses héritiers au prorata des droits acquis à la date du décès du salarié.

NB : Il ne s'agit pas de donner les biens du salarié et les sommes restant dues à la première personne qui les réclame.

Le droit successoral obéit à des règles propres qui s'imposent à l'employeur, le conjoint du défunt n'étant pas nécessairement l'ayant droit.

► Documents à émettre et à renseigner

Il convient également d'établir les documents de fin de contrat de travail (attestation Pôle Emploi, certificat de travail, solde de tout compte).

Enfin, la date de décès sera portée sur le registre du personnel comme date de fin de collaboration.