

La Question du Mois

Février 2015

Mon travailleur m'informe qu'il a été victime d'un accident de la route la veille en rentrant du travail. Comment dois-je réagir ?**■ 1. Qu'est ce qu'un accident du travail ? ■**

Est considéré comme accident du travail, tout **événement soudain** (ex : une chute, un coup, une émotion suite à une peur ou un conflit grave, etc) qui survient **au cours et par le fait de l'exécution** du contrat de travail et qui produit une **lésion (physique ou mentale)**.

L'accident doit donc survenir **pendant l'exécution** du contrat de travail, c'est-à-dire dès que le travailleur est sous l'autorité de l'employeur et non uniquement pendant les heures de travail (ex : fête d'entreprise, pauses, etc.).

L'accident survenu **sur le chemin du travail** est également considéré comme un accident de travail.

L'accident doit alors survenir sur le **trajet normal** du travail, c'est-à-dire le trajet entre le domicile du travailleur et son lieu de travail. Il ne s'agit pas nécessairement du trajet le plus court et il est considéré que le trajet reste normal lorsque le travailleur effectue des détours nécessaires et justifiables (ex : chercher les enfants à l'école).

La loi s'applique même si l'accident est la conséquence d'une **faute grave** du travailleur (ex : non respect des consignes de sécurité). Les accidents provoqués **intentionnellement** par le travailleur sont toutefois exclus de cette notion.

■ 2. Une obligation d'assurance ■

Tout employeur qui occupe du personnel, qu'il soit ou non assujéti à la sécurité sociale des travailleurs salariés et quel que soit son statut (ouvrier, étudiant, apprenti, etc) ou son régime de travail, est **tenu de souscrire une police d'assurance** contre le risque d'accidents du travail (aussi appelée « assurance-loi ») auprès d'une entreprise d'assurance agréée.

Le Fonds des accidents du travail (FAT) invitera tout employeur qui n'aurait pas souscrit

d'assurance à se mettre immédiatement en ordre et lui infligera une amende pour défaut d'assurance calculée sur base de la période non assurée et du nombre de travailleurs concernés.

En cas d'accident survenu sans couverture assurance, l'employeur s'expose outre les amendes à la prise en charge intégrale des frais exposés mais également à de sévères poursuites pénales.

■ 3. Une obligation de déclaration ■

Quelle que soit l'importance de l'accident, l'employeur dispose d'un délai **de 8 jours calendrier à partir du lendemain de l'accident** pour effectuer une déclaration à sa compagnie d'assurance.

Même si l'employeur doute de la réalité des circonstances de l'accident (ex : le travailleur est victime d'un accident à un endroit qui semble très éloigné de son chemin du travail habituel), il est tenu de le déclarer. Il convient à cet effet d'être très précis dans la description des faits puisque la déclaration constitue le document de départ sur lequel l'assurance se basera pour vérifier si les éléments constitutifs de l'accident de travail sont réunis et si elle en accepte la prise en charge. En cas de doute, le FAT pourrait être sollicité en vue d'une enquête.

A défaut de déclaration par l'employeur, le travailleur peut effectuer lui-même cette déclaration. L'employeur s'exposera cependant à des sanctions pénales (peine d'emprisonnement et amende).

En cas d'accident ayant entraîné une **incapacité de travail de 4 jours au moins**, l'employeur est en outre tenu d'envoyer au Service pour la prévention et la protection du travail (SPPT) compétent une information. Celui-ci établira une fiche d'accident du travail que l'employeur devra conserver pendant 10 ans.

S'il s'agit d'un **accident grave ayant entraîné la mort ou une lésion permanente**, l'employeur doit en informer le SPPT mais doit également effectuer une déclaration immédiate auprès de la Direction du contrôle du bien-être compétente.

■ 4. Comment remplir la déclaration ? ■

La déclaration doit être établie **par écrit sur un formulaire type** délivré par la compagnie d'assurance **ou par voie électronique** via le site portail de la sécurité sociale (www.socialsecurity.be). Chacune des rubriques doit impérativement être complétée.

Un certificat médical de premier constat décrivant les lésions doit être joint à la déclaration. Idéalement il doit également être établi suivant un modèle officiel.

■ 5. Que couvre l'assurance ? ■

Si l'accident est reconnu, l'employeur se verra rembourser le **salaire garanti** pris en charge pendant les 30 premiers jours d'incapacité de travail temporaire du travailleur. Pour ce faire, l'assureur verse à l'employeur par jour calendrier une indemnité journalière calculée selon la formule [(salaire de base x 90%) : 365]. Il se pourrait donc que l'assureur rembourse à l'employeur plus que ce qu'il n'a versé au titre de salaire garanti. La différence doit revenir dans ce cas au travailleur.

En cas d'accident de travail, le travailleur aura quant à lui droit à l'indemnisation de son **incapacité temporaire** (sous forme d'indemnités journalières) mais également de son éventuelle **incapacité permanente** (allocations puis rente). Ces sommes sont calculées sur base de sa rémunération de base.

Il aura également droit au remboursement de tous les frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et hospitaliers exposés sur base du tarif INAMI.

■ 6. Pas de notion de rechute ■

Enfin, il n'existe pas de réglementation spécifique pour la rechute en accident de travail (contrairement à la maladie). L'employeur est donc **tenu de payer du salaire garanti pour chaque nouvelle période d'incapacité** consécutive à l'accident de travail et ce quelle que soit la durée de la reprise du travail.

Par contre, lorsqu'une maladie distincte survient sans reprise effective du travail suite à une incapacité pour accident de travail, une seule période de suspension sera prise en compte de sorte que l'employeur ne prendra pas en charge de salaire garanti (le travailleur sera immédiatement pris en charge par la mutuelle).

N'hésitez pas à contacter le service juridique du secrétariat social pour plus d'informations.