Foire Aux Questions (FAQ) : l'information du salarié lors des procédures de contestation des AT-MP

Le contentieux de la Sécurité Sociale est en évolution constante et ces dernières semaines n'ont pas dérogé à la règle.

Depuis de nombreuses années néanmoins, un point était resté à peu près stable : le salarié n'était généralement pas informé des actions menées par l'employeur, dans le cadre de la contestation de l'opposabilité des accidents du travail et des maladies professionnelles (AT/MP).

L'employeur avait pour seul adversaire la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM), et si une décision favorable était obtenue, à un stade quelconque de la procédure, le salarié n'en avait que très rarement connaissance.

De même, lorsque l'employeur émettait des réserves sur un AT, ou contestait une MP, la CPAM ne transmettait pas l'information à son assuré.

Les choses vont évoluer en 2019, car d'une part, les CPAM ont reçu pour instruction de transmettre le courrier de réserves aux assurés (salariés) et d'autre part, dans certains contentieux, les informeront de la procédure lancée par l'employeur.

Des éclaircissements s'imposent donc. La FAQ qui suit va faire le tour de la question :

1. Pourrons-nous toujours émettre des réserves suite à un accident du travail au sujet duquel nous entretenons des doutes ?

Bien sûr !
Il convient de garder à l'esprit qu'en pratique, réserves ou pas, les CPAM prennent en charge 95% des AT qui lui sont soumis. L'information du salarié est clairement un moyen pour les Caisses de mettre des bâtons dans les roues de l'employeur, le poussant à préserver le climat social. Mais un AT douteux reste douteux, et au regard des conséquences très importantes de la prise en charge d'un AT (protection contre le licenciement, augmentation des cotisations, risque de faute inexcusable…), il ne faut pas s'interdire d'émettre des réserves.

Tout au plus, pourra-t-on se limiter aux AT où le doute est réel : pas d'information le jour même, constatation médicale tardive, absence de témoin, incohérences dans les déclarations de l'assuré….

2. Le salarié pourrait-il se plaindre de réserves émises par l'employeur ?

A moins que ces réserves interviennent dans un contexte gravissime et généralisé de harcèlement, **non**. Les réserves sont un **droit** pour l'employeur, le droit de demander à la Caisse de pousser ses investigations. La législation sur les AT/MP est très favorable à l'assuré, et pour en bénéficier, on peut légitimement exiger de la Caisse qu'elle fasse son travail d'enquête.

Les réserves ne consistent pas à dire que le salarié est un menteur, mais simplement que la Caisse doit vérifier si les conditions légales sont réunies. Demander à ce que la loi soit respectée n'est pas répréhensible.

3. Si les CPAM prennent en charge 95 % des AT, réserves ou pas, existe-t-il toujours un intérêt à en formuler ?

Oui, clairement.
Les réserves obligent la Caisse à mener une enquête. Cette enquête est assortie d'une série d'obligations procédurales à la charge de la Caisse, ce qui permet de multiplier les possibilités de contester en cas de prise en charge.

Par ailleurs, même lorsque la procédure a été respectée par la Caisse, cela permet de renforcer nos arguments devant un Tribunal, lorsque nous cherchons à démontrer que la Caisse ne prouve pas la réalité du fait accidentel.

4. Le salarié sera-t-il appelé au Tribunal ?

Non.
Ce contentieux reste toujours un contentieux entre l'employeur et la Caisse seulement.

5. Les droits du salarié pourront-ils être remis en cause si on obtient une décision favorable du Tribunal ?

Non.
Le principe de l'indépendance des rapports reste toujours en vigueur : si l'assuré s'est vu reconnaitre le bénéfice de la législation des AT/MP, il le conserve, même en cas de décision favorable à l'employeur. C'est la Caisse qui supportera le coût.

6. Mais si nous souhaitons remettre en cause les droits du salarié, en cas de fraude manifeste par exemple, est-ce possible ?

Et bien, oui, c'est possible.
L'adversaire n'est plus seulement la Caisse, mais aussi le salarié. Même si cette demande nous est rarement formulée, c'est toujours envisageable. Il faudra démontrer que l'accident n'a jamais eu lieu (un motif de forme est insuffisant) ou que la maladie ne correspond pas aux prescriptions du Code. Dans cette hypothèse, le salarié sera appelé dans la procédure. Le procès ressemble alors beaucoup à un procès aux Prud'hommes.

7. Mon salarié est en arrêt de travail depuis de nombreux mois, je souhaite contester la longueur des arrêts. Sera-t-il informé de ma démarche ?

Oui.
Depuis le 1er janvier 2019, lorsqu'on se trouve dans le cadre d'un contentieux médical, on peut demander à la Caisse de transmettre les éléments médicaux du dossier à un médecin spécialement désigné. Et le salarié en sera alors informé.

Mais il ne sera pas partie à la procédure, et ses droits ne pourront toujours pas être remis en cause.

Les choses ne changent donc pas fondamentalement.

Notre cabinet ne contestait pas les longueurs d'arrêt sur des AT graves (chutes de hauteur, risque machine, perte de membre, fractures graves....) et nous ciblions, et ciblons toujours, la « *bobologie* ». Une petite entorse du lundi matin qui donne lieu à 15 mois d'arrêt doit être vérifiée.

8. Mon salarié présente un taux d'incapacité très important, qui va fortement impacter notre taux AT. Je souhaite le contester. Sera-t-il informé de ma démarche ?

Oui.
Là encore, et comme pour la contestation de la longueur des arrêts, la transmission des éléments médicaux par la Caisse entrainera l'information de l'assuré.

Mais ce sera une simple information, il ne sera toujours pas partie à la procédure et ses droits ne pourront pas être remis en cause.

Le Cabinet R&K AVOCATS met à votre disposition une plateforme téléphonique regroupant des avocats, juristes et gestionnaires clients qui pourront répondre à toutes vos interrogations ou incompréhensions.

N'hésitez donc pas!

***