MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION

*Liberté*
*Égalité*
*Fraternité*

dreets
grand-est.dreets.gouv.fr

# GUIDE POUR LES VICTIMES D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Octobre 2023

Fiches à destination des salariés

# SOMMAIRE


FICHE 1 L'accident du travail, qu'est-ce que c'est ? 4

FICHE 2 Votre accident entraîne un arrêt de travail : quelles conséquences sur votre contrat de travail ? 6

FICHE 3 Comment savoir si vous pouvez reprendre le travail ? 8

FICHE 4 Un avis d'aptitude ou une attestation de suivi vous est délivré 9

FICHE 5 Vous êtes déclaré inapte à votre emploi 10

FICHE 6 Vous êtes licencié pour inaptitude professionnelle du fait de votre accident du travail 12

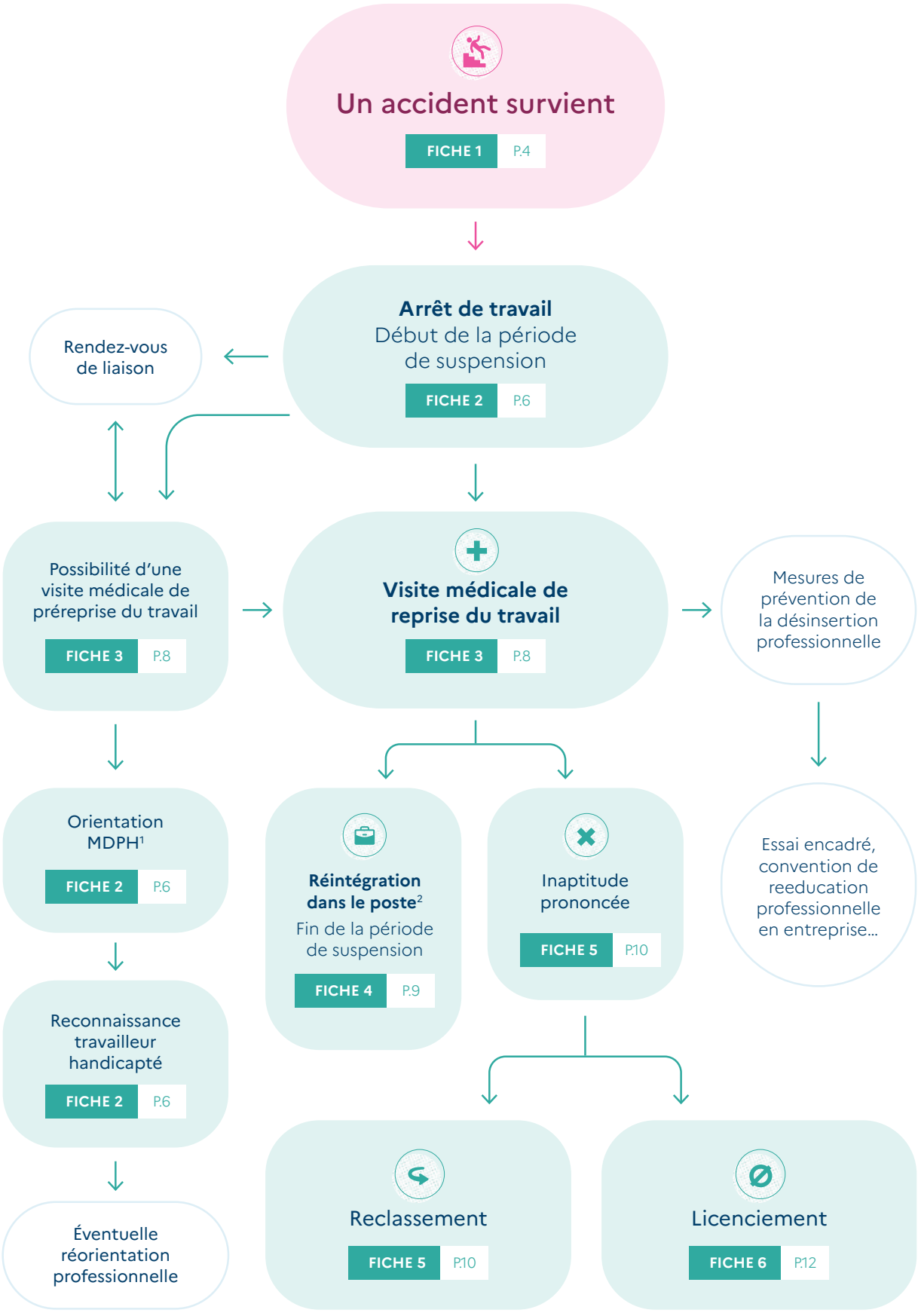
FICHE 7 Les enquêtes suite à accident du travail 13

FICHE 8 Intervention du juge judiciaire 15

FICHE 9 Obtenir réparation 16

**Contacts** 17

# SOMMAIRE GUIDÉ




1. MDPH : Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (ex COTOREP).
2. L'aptitude peut être prononcée avec des restrictions médicales.

# 1 L'accident du travail : qu'est-ce que c'est ?

## 1 L'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à tout salarié, quelle qu'en soit la cause.

Les tribunaux considèrent cependant que l'accident du travail, pour être qualifié comme tel, doit répondre à plusieurs critères :

### Un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines

Exemples d'accidents du travail :

- en ouvrant un carton avec un cutter, je me suis coupé ;
- je me suis piqué avec une aiguille lors de la prise de sang d'un patient ;
- lors de travaux, je suis tombé de l'échelle, et je me suis fracturé la cheville ;
- pendant deux heures, j'ai porté de lourds cartons, j'ai ressenti une douleur dans le dos.

### L'existence d'une lésion

Pour qu'il y ait accident, il faut une lésion :

Cette lésion peut être **physique** (coupure, écrasement d'un membre, hernie, infarctus, décès…). C'est le médecin conseil qui juge du rapport entre le fait accidentel et la lésion :

- mon mari est tombé d'un échafaudage pendant son travail, il est décédé sur le coup ;
- j'ai ressenti un malaise dans l'atelier à cause de la température excessive.

Cette lésion peut être **psychologique** (choc émotionnel) :

- j'ai été victime d'un vol à main armée dans le magasin où je travaille ;
- j'ai été agressé par un collègue sur le lieu de travail.

### L'accident doit avoir un lien avec le travail

Le fait que l'accident doit avoir un lien avec le travail n'implique pas nécessairement que l'accident ait lieu au sein même de l'entreprise, ni même sur le poste de travail. L'accident ayant lieu sur le parking de l'entreprise, à la cantine, en télétravail est un accident du travail.

## 2 Le cas particulier des accidents de trajet

L'accident du trajet peut être pris en charge au titre de la législation professionnelle.

Pour qu'un accident soit reconnu comme étant un accident de trajet, il faut que le trajet ait lieu entre le lieu de travail et le lieu habituel de résidence (la résidence principale ou secondaire) ou tout autre lieu sur lequel le salarié doit se rendre pour des motifs essentiels de la vie courante. Exemple : pour se rendre et revenir de son lieu de restauration.

**IMPORTANT**

**Le trajet emprunté doit être direct et correspondre à un temps normal** (le plus bref trajet ou trajet équivalent) et **un horaire normal** (justifié par l'horaire de travail).

Il est à noter que les détours justifiés par différents évènements ne font pas obstacle à la prise en compte comme accident du travail (co-voiturage, modification de l'itinéraire dû à un trafic perturbé).

**À SAVOIR**

**L'accident ayant lieu entre deux lieux de travail est considéré comme un accident du travail.**

**Exemple :** le VRP entre deux clients.

Il appartient à la victime d'apporter la preuve de la réalité de l'accident de trajet.

Il est indispensable que vous adressiez rapidement le certificat médical initial décrivant les lésions à la caisse d'assurance maladie. De plus, afin que la caisse puisse déterminer si votre ac-

1 Suite

cident peut être ou non pris en charge au titre de la législation professionnelle, il est important que vous répondiez aux sollicitations de cette dernière (questionnaires, enquêtes...) dans les plus brefs délais.

**IMPORTANT**

**Il est important** qu'après la survenance d'un fait accidentel survenu à l'occasion du travail, vous en informiez dans les 24h votre employeur. C'est à lui qu'il reviendra de déclarer votre accident du travail auprès de la caisse d'assurance maladie dans les 48h.

Si votre employeur refuse, vous pouvez toujours procéder vous-même à la déclaration à votre caisse d'assurance maladie sur papier libre en courrier recommandé avec accusé de réception (délai de 2 ans).

**https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R14587**

Il est également important de faire constater rapidement vos lésions par un médecin.

Enfin, il est à noter que la faute éventuelle du salarié est sans incidence sur la qualification d'accident du travail, dans la mesure où il ne s'est pas soustrait à la subordination de son employeur (où il ne s'est pas mis hors de la situation de travail).

# 2 Votre arrêt de travail : quelles conséquences sur votre contrat de travail ?

L'accident du travail ne met pas fin au contrat de travail : il entraîne sa suspension.

## 1 Qu'est-ce que la suspension du contrat de travail ?

L'accident du travail ne met pas fin au contrat de travail mais en suspend l'exécution. Il dispense ainsi à l'employeur de fournir la charge de travail et la rémunération et au salarié d'exécuter la prestation de travail.

### La suspension de l'exécution de la prestation de travail

Le salarié qui n'est plus sous l'autorité de son employeur est dispensé de l'exécution de sa prestation de travail.

Votre employeur ne peut pas vous demander de revenir travailler pendant cette période de suspension même sur un poste de travail adapté ni d'exécuter votre prestation de travail en télétravail.

**IMPORTANT**

Il n'y a pas de durée maximale à la période de suspension du contrat de travail.

### Le maintien du contrat de travail

Vous ne pouvez pas pendant votre arrêt de travail travailler chez un autre employeur ou pour votre propre compte. La violation de cette obligation constitue un motif réel et sérieux de rupture de contrat, voire une faute grave.

Vous conservez vos droits à congés et à ancienneté. La période de suspension pour accident du travail est considérée comme du temps de travail effectif, comme si vous aviez travaillé, pour le calcul de ces droits dans la limite d'une durée d'un an pour les droits à congés payés.

Vous continuez à faire partie de l'effectif de votre entreprise pour la détermination des seuils de mise en place des représentants du personnel. Vous êtes électeur et éligible.

**IMPORTANT**

Vous êtes en Contrat à Durée Déterminée (CDD) ou en intérim : votre contrat de travail est maintenu et prendra fin au terme initialement prévu au contrat, même si celui-ci intervient pendant la période de suspension. La suspension ne prolonge pas la durée du CDD ni de la mission.

### Le recours éventuel à la MDPH

Si votre accident du travail a été à l'origine de séquelles constituant un handicap, vous avez la possibilité de solliciter la Maison Départementale pour les Personnes Handicapées (MDPH), y compris pendant votre arrêt de travail.

La maison départementale des personnes handicapées étudiera votre situation, pourra vous reconnaître la qualité de travailleur handicapé et vous proposer des démarches susceptibles de vous venir en aide.

## 2 Protection contre le licenciement

Le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle bénéficie d'une protection spéciale pendant la période d'arrêt de travail et à l'issue de celui-ci.

L'employeur ne peut pas rompre le contrat, sauf en cas de faute grave du salarié ou d'impossibilité de le conserver à son service, pour un motif sans rapport avec l'accident ou la maladie (motif économique, par exemple, s'il rend le licenciement du salarié inévitable) (article L. 1226-9 du code du travail).

Si le licenciement est prononcé en faisant référence à votre état de santé, il peut s'agir d'un acte discriminatoire interdit par le code du travail.

Tout licenciement prononcé en méconnaissance de ces dispositions pourra être annulé par le conseil de prud'hommes. Dans ce cas, ce dernier peut exiger votre réintégration dans l'entreprise.

## 2 Suite

| | |
|---|---|
| **Indemnités** | Elles sont calculées à partir de votre dernier salaire brut par la caisse d'assurance maladie qui détermine un salaire journalier de référence[1] :<br>→ 60% du salaire journalier de référence pendant les 28 premiers jours sans carence,<br>→ 80% à partir du 29ème jour.<br>Les indemnités journalières d'accidents du travail, déduction faite de la CSG[2] et de la CRDS[3] sont versées 7 jours sur 7. Leur montant est plafonné : il ne peut pas être supérieur à votre salaire journalier net (c'est-à-dire votre salaire net mensuel divisé par 30). Les indemnités ne sont pas soumises à l'impôt sur le revenu mais sont soumises à CSG et CRDS. |
| **Le maintien du salaire** | L'employeur doit verser des indemnités complémentaires selon certaines conditions prévues par la loi.<br>Les conditions nécessaires à l'indemnisation sont :<br>→ vous n'êtes pas un travailleur à domicile, salarié saisonnier, intermittent ou temporaire (intérimaire),<br>→ vous êtes pris en charge par l'assurance maladie,<br>→ vous êtes soigné en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne,<br>→ vous vous soumettez, éventuellement, à la contre-visite médicale,vous justifiez de votre incapacité par un certificat médical dans les 48 heures,<br>→ vous devez justifier d'un an d'ancienneté au premier jour de votre absence.<br>Toutes indemnités confondues, les pourcentages et la durée d'indemnisation sont de 90% du salaire brut pendant 30 jours et ensuite 66,6% pendant 30 jours.<br>À ces durées s'ajoutent 10 jours supplémentaires par tranche de cinq ans d'ancien- neté au-delà de l'année préalable requise pour l'entrée dans le dispositif.<br>La durée maximale d'indemnisation est de 90 jours pour chacune des 2 périodes.<br>L'indemnisation part du 1er jour d'arrêt.<br>La convention collective peut prévoir des montants et des conditions plus avanta- geux pour le salarié. |
| **La subrogation** | L'employeur verse la totalité des indemnités du salarié. En contrepartie, il perçoit les indemnités journalières. Elle est obligatoire lors d'un maintien complet du salaire. Dans les autres cas, l'accord préalable du salarié est nécessaire. |
| **Le montant de la rémunération maintenue** | Elle correspond au salaire qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé. Elle ne s'étend pas aux éléments du salaire qui ne rémunèrent pas le travail proprement dit (prime d'assiduité par exemple). En revanche la prime d'ancienneté est incluse dans le cal- cul sauf si la convention collective prévoit le contraire. |
| **Fin du maintien de la rémunération** | La garantie de ressources cesse :<br>→ lorsque l'arrêt n'est plus pris en charge par l'assurance maladie,<br>→ lorsque l'arrêt n'est pas justifié dans les délais prévus,<br>→ lorsque le salarié refuse de se soumettre à la décision des médecins conseil de l'assurance maladie,<br>→ lorsque le personnel de l'entreprise est en chômage technique. |

**À SAVOIR**

→ Le jour de l'accident de travail est un jour travaillé payé par l'employeur dans sa totalité.

→ Des dispositions spécifiques s'appliquent dans les départements du Bas-Rhin, du Haut-Rhin et de la Moselle. Le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour une cause personnelle indépendante de sa volonté et pour une durée relativement sans importance a droit au maintien de son salaire, y compris en cas d'accident du travail (art. L. 1226-23 du code du travail).

**https://grand-est.dreets.gouv.fr/Guide-du-droit-local-du-travail** (page 8-9)

1. La caisse d'assurance maladie est la CPAM si vous relevez du régime général de protection sociale et la MSA si vous relevez du régime de protection sociale agricole.
2. CSG : Contribution Sociale Généralisée.
3. CRDS : Contribution au Remboursement de la Dette Sociale.

# 3 Comment savoir si vous pouvez reprendre le travail ?

## 1 Examens médicaux pratiqués par le médecin du travail durant un arrêt de travail

### Visite de préreprise

Lors d'un arrêt de travail de plus de 30 jours ou en cas de reprise anticipée à votre poste de travail, vous pouvez bénéficier, à votre demande, à la demande de votre médecin traitant, des services médicaux de l'assurance-maladie ou du médecin du travail d'une visite médicale de préreprise du travail (article R. 4624-29 et L. 4624-2-4 du code du travail).

La visite médicale de préreprise est facultative pour le salarié. L'objectif de la visite est de favoriser votre maintien dans l'emploi en anticipant votre retour sur votre poste de travail. Cette visite ne met pas fin à la période de suspension de votre contrat de travail.

L'employeur n'est pas informé de la demande de cette visite de pré-reprise.

L'examen de préreprise ne permet pas la délivrance d'un avis d'aptitude ou d'inaptitude.

### Visite à la demande du salarié

Vous pouvez également solliciter un examen médical auprès du médecin du travail à tout moment, y compris lors de votre arrêt de travail (article R. 4624-34 du code du travail).

## 2 Visite médicale à la reprise effective du travail

### Si vous bénéficiez du régime général de la sécurité sociale (CPAM)

Vous devez bénéficier d'un examen médical de reprise après une absence pour accident de travail d'une durée d'au moins 30 jours (article R. 4624-32 du code du travail).

### Si vous bénéficiez du régime agricole de la protection sociale

L'examen médical s'impose au terme d'un arrêt de 30 jours (article R. 717-17-1 du code rural et de la pêche maritime).

Quel que soit votre régime, cet examen médical met fin à la suspension du contrat de travail.

Attention, tant que la visite médicale de reprise n'est pas passée, vous êtes toujours considéré en période de suspension de contrat de travail.

Dès connaissance de la fin de votre arrêt de travail, votre employeur doit saisir le service de prévention et de santé au travail (SPST) qui devra organiser l'examen de reprise le jour de la reprise effective de votre travail ou au plus tard dans un délai de 8 jours à compter de votre reprise (article R. 4624-31 du code du travail).

Le juge a clairement affirmé que vous pouvez aussi solliciter cette visite directement auprès de l'employeur ou du médecin du travail en avertissant votre employeur (de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception).

**À l'issue de cet examen médical :**

- → Soit le professionnel de santé au travail[1] vous délivrera une attestation de suivi ou un avis d'aptitude à votre emploi (**cf. fiche 4**).
- → Soit vous serez déclaré inapte à votre emploi (**cf. fiche 5**).

Le médecin du travail ne statuera que sur votre aptitude ou votre inaptitude médicale à votre poste de travail et non sur votre aptitude professionnelle.

1. Médecin du travail, médecin collaborateur, interne, infirmier de santé au travail

# 4 Une attestation de suivi ou un avis d'aptitude vous est délivré

Si le professionnel de santé au travail vous délivre une attestation de suivi ou que le médecin du travail vous déclare apte, c'est qu'il a constaté que votre état de santé était compatible avec les contraintes, exigences et risques de votre poste de travail. Vous devez retrouver dans l'entreprise votre ancien emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente (article L. 1226-8 du code du travail). Votre réintégration dans votre emploi ou un emploi similaire est une obligation pour votre employeur et elle doit être effective.

L'avis du médecin du travail peut être complété par des propositions d'aménagements de poste de travail ou des restrictions, nécessaires au maintien dans votre emploi, qui s'imposent à l'employeur. Ces compléments ne peuvent s'analyser en avis d'inaptitude : votre employeur ne peut pas procéder à votre licenciement. Si les mesures d'aménagement ou les restrictions posent des problèmes d'interprétation à votre employeur, celui-ci doit soit solliciter le médecin du travail pour obtenir des compléments d'information, soit contester l'avis du médecin du travail auprès du conseil de prud'hommes (article L. 4624-7 du code du travail).

Les conséquences de l'accident ne peuvent entraîner, pour l'intéressé, aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

**IMPORTANT**

**Emploi équivalent :** ce n'est que dans le cas où l'emploi n'existe plus ou n'est plus vacant que la réintégration peut avoir lieu dans un emploi équivalent comportant un même niveau de rémunération, une même qualification et des mêmes perspectives de carrière que l'emploi initial. Le juge précise que la similitude d'emploi implique le maintien de la qualification professionnelle, de la position hiérarchique et des fonctions.

## Prévention de la désinsertion professionnelle

Plusieurs dispositifs et accompagnements peuvent être mis en œuvre à destination des salariés potentiellement vulnérables du fait de leur état de santé pour favoriser la reprise de leur activité.

À la suite de votre arrêt de travail, vous pouvez rencontrer des difficultés à reprendre votre emploi.

Un rendez-vous de liaison peut être organisé à l'initiative du salarié ou de l'employeur, pendant l'arrêt de travail, si celui-ci dépasse 30 jours. Ce rendez-vous, qui n'est pas un rendez-vous médical, a pour objectif de maintenir un lien entre le salarié pendant son arrêt de travail et l'employeur et d'informer le salarié qu'il peut bénéficier d'actions de prévention de la désinsertion professionnelle, d'une visite de prérepriste, et de mesures d'aménagement du poste et/ou du temps de travail.

Il appartient à votre employeur de mettre en œuvre les aménagements nécessaires pour faciliter votre retour dans l'entreprise et la reprise de votre emploi : reprise à temps partiel (en termes de rythme, de durée ou de charge), aménagement de votre activité (aménagement matériel ou d'organisation). La reprise du travail peut également s'effectuer dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, ce qui permet une réadaptation progressive au poste de travail. Dans ce cas, il doit y avoir accord de l'employeur et de la CPAM.

Dans le cas où le maintien sur le poste que vous occupiez précédemment n'est pas possible, vous pouvez également bénéficier de dispositifs avec l'aide du service de prévention et de santé au travail (essai encadré, convention de rééducation professionnelle en entreprise par exemple). Ces dispositifs vous permettent d'envisager d'exercer une nouvelle fonction au sein de l'entreprise qui soit plus compatible avec votre état de santé, ou de suivre une formation qualifiante pour accéder à un nouvel emploi y compris dans une autre entreprise.

**À QUI S'ADRESSER ?**

Le médecin du travail (une cellule de prévention de la désinsertion professionnelle existe au sein de chaque service de prévention et de santé au travail interentreprises), l'assistant social de la caisse d'assurance maladie.

# 5 Vous êtes déclaré inapte à votre emploi

## 1 L'avis d'inaptitude

Si le médecin du travail vous déclare inapte, c'est qu'il a constaté que votre état de santé était incompatible avec les contraintes, exigences et risques du poste de travail. Seul le médecin du travail peut conclure à votre inaptitude médicale au poste occupé (article R. 4624-42 du code du travail).

Si vous être déclaré inapte, vous n'êtes plus tenu de vous présenter sur votre lieu de travail. En contrepartie, vous ne pourrez pas prétendre à une rémunération au cours de la période de reclassement. Cependant, passé un délai d'un mois à compter de la date du prononcé de votre inaptitude, si votre employeur ne vous a ni reclassé ni licencié pour inaptitude, il devra reprendre le versement intégral de votre salaire alors même que vous ne travaillez plus.

En cas de désaccord sur l'appréciation faite par le médecin du travail sur votre inaptitude, vous pouvez saisir le conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours (articles L. 4624-7 et R. 4624-45 du code du travail). Votre employeur a aussi la possibilité de contester l'avis d'inaptitude prononcé à votre égard.

## 2 L' obligation de recherche de reclassement

Si vous êtes déclaré inapte, votre employeur doit rechercher à vous reclasser sur un emploi approprié à vos capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants.

Le périmètre de la recherche de reclassement concerne votre entreprise ou les entreprises du groupe auquel elle appartient le cas échéant, situées sur le territoire national et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

Votre employeur doit tenir compte :

- Des conclusions écrites et des indications données par le médecin du travail,
- De l'avis des membres du Comité Social et Economique (CSE) quand il existe.

Votre employeur pourra être réputé avoir respecté son obligation de reclassement s'il vous propose un autre emploi approprié à vos capacités et conforme aux préconisations du médecin du travail, sous réserve que la proposition de reclassement soit sérieuse et loyale.

**IMPORTANT**

**Dispense de l'obligation de reclassement :**

Si le médecin du travail a expressément mentionné sur l'avis d'inaptitude que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que son état de santé fait obstacle à tout reclassement dans un emploi, l'employeur n'est pas tenu de rechercher une solution de reclassement.

**À SAVOIR**

Lorsque le médecin du travail constate que l'inaptitude du salarié est susceptible d'être en lien avec un accident ou une maladie d'origine professionnelle, il remet à ce dernier le formulaire de demande prévu à l'article D. 433-3 du code de la sécurité sociale afin de bénéficier de l'indemnité temporaire d'inaptitude (cerfa 14103*01).

## 3 Suite à la proposition de reclassement de votre employeur

En cas de proposition de reclassement de votre employeur, deux solutions s'offrent à vous :

### Acceptation de la proposition de reclassement

L'acceptation du salarié du poste proposé par l'employeur ne peut pas résulter de la seule poursuite de l'activité par le salarié.

Dès lors que le poste de reclassement proposé par

votre employeur implique une modification de votre contrat de travail, votre employeur devra solliciter un accord exprès de votre part par le biais d'un avenant à votre contrat de travail initial.

Si le poste de reclassement et les dispositions de l'avenant vous conviennent, il vous appartiendra d'accepter la proposition en signant l'avenant proposé.

### Refus de la proposition de reclassement

Le refus de la proposition de reclassement par le salarié peut être exprès ou tacite par absence de réponse.

En cas de refus de la proposition de reclassement conforme aux préconisations du médecin du travail, votre employeur pourra soit vous adresser de nouvelles propositions de reclassement soit engager une procédure de licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement à votre encontre.

**IMPORTANT**

Les juges peuvent reconnaitre qu'un refus de reclassement présente un caractère abusif. Exemples de refus injustifiés : refus de plusieurs propositions de postes conformes, refus de proposition impliquant un simple changement des conditions de travail…

Ce refus abusif aura pour conséquence de vous faire perdre les indemnités spéciales dues en cas de licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle (**cf. fiche 6**).

Les effets de votre refus de la proposition de reclassement pourront également être différents selon la nature de la proposition de votre employeur :

→ **Refus justifié par l'incertitude que le poste proposé soit conforme aux préconisations du médecin du travail :**

Il conviendra d'indiquer ce motif à votre employeur qui devra solliciter l'avis du médecin du travail.

→ **Refus du reclassement sur un poste non préconisé par le médecin du travail :**

Cette proposition ne pourra pas être prise en considération dans le cadre de l'appréciation du respect de l'obligation de reclassement de votre employeur.

# 6 Vous être licencié pour inaptitude professionnelle du fait de votre accident du travail

Si vous avez refusé les postes proposés dans le cadre du reclassement ou si votre employeur justifie de l'impossibilité de vous reclasser, l'employeur pourra entamer une procédure de licenciement et devra respecter la procédure de licenciement pour motif personnel et vous verser certaines indemnités.

## 1 Procédure à respecter

### Entretien préalable

Vous devez être convoqué à un entretien préalable au licenciement, par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre devra préciser l'objet, la date, le lieu, l'heure de l'entretien et la possibilité de vous faire assister.

Un délai de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la convocation et l'entretien préalable. Le jour de remise de la lettre et le jour de l'entretien ne sont pas pris en compte (article L. 1232-2 du code du travail).

Vous pouvez vous faire assister par :

- Un membre du personnel lorsque l'entreprise a un CSE,
- Un conseiller du salarié dans les entreprises de moins de dix salariés ou dépourvues d'institution représentative du personnel (la liste des conseillers du salarié de votre département est disponible en mairie ou à la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités - DDETS).

**IMPORTANT**

Votre absence à l'entretien préalable n'interrompt pas la procédure à partir du moment où vous avez été régulièrement convoqué.

### Notification du licenciement

Il doit s'écouler au moins deux jours entre l'entretien préalable au licenciement et la notification du licenciement par l'employeur. Cette notification est obligatoirement faite par lettre recommandée avec accusé de réception. Le licenciement prend effet dès la notification de ce dernier (première présentation de la lettre) : article L. 1232-6 du code du travail.

**À SAVOIR**

- Dans les quinze jours suivant la notification du licenciement, le salarié peut, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, demander à l'employeur des précisions sur les motifs énoncés dans la lettre de licenciement. L'employeur dispose d'un délai de quinze jours après la réception de la demande du salarié pour apporter des précisions s'il le souhaite. Il communique ces précisions au salarié par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.
- L'autorisation de l'inspecteur du travail est requise pour le licenciement des salariés représentants du personnel ou détenteurs d'un mandat protecteur (article L. 2411-1 du code du travail).

## 2 Les indemnités auxquelles vous avez droit

Lorsque vous faites l'objet d'un licenciement pour inaptitude d'origine professionnelle, vous pouvez prétendre à :

- **Une indemnité spéciale de licenciement** (sauf refus abusif de la proposition de reclassement) :

L'indemnité légale de licenciement est doublée sauf si le montant de l'indemnité conventionnelle est supérieur (L. 1226-14 CT). Elle est égale à 1/2 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans et 2/3 de mois par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans. Le salaire à prendre en considération est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois (article R. 1234-4 du code du travail).

Attention, seule l'indemnité légale de licenciement est doublée (L. 1226-14 CT).

L'indemnité est due quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

- **Indemnité compensatrice de préavis** (L. 1226-14 du code du travail)
- **Indemnité compensatrice de congés payés** :

Les congés payés qui n'ont pas pu être pris du fait d'un arrêt maladie, d'un AT ou d'une MP doivent être reportés à la reprise du travail ou indemnisés, en cas de licenciement pour inaptitude (directive européenne 2003/88/CE + CJCE 20.01.2009).

# 7 Les acteurs intervenant à la suite de l'accident

Lorsqu'un accident du travail survient dans l'entreprise, différents acteurs sont impliqués : le Comité Social et Économique (CSE), l'inspecteur du travail, la caisse d'assurance maladie (CPAM ou MSA), la police ou la gendarmerie. Vous pouvez être sollicité par ces acteurs.

## 1 Le CSE (quand il existe)

Les enquêtes du CSE sont réalisées par une délégation comprenant : l'employeur ou son représentant et un représentant du personnel siégeant à ce comité.

Le CSE peut également participer aux enquêtes réalisées par l'inspecteur du travail ou le représentant du service de prévention de la caisse d'assurance maladie (CARSAT ou MSA).

## 2 L'inspecteur du travail

Une demande d'enquête peut être formulée auprès de l'inspecteur du travail.

L'employeur est tenu d'informer l'inspecteur du travail dans les 12 heures suivant la survenance d'un accident du travail mortel.

L'inspecteur du travail peut également être prévenu par les services de police ou de gendarmerie.

Il peut aussi être informé par l'intermédiaire de la caisse d'assurance maladie qui reçoit les déclarations d'accidents du travail (d'où l'importance de l'envoi de la déclaration d'accident du travail à la caisse dont vous relevez (CPAM ou MSA).

Dans tous les cas, l'inspecteur du travail peut effectuer une enquête et recueillir les déclarations du salarié et des témoins, le cas échéant.

À partir de l'analyse des causes de l'accident, l'enquête de l'inspecteur du travail a un double objectif :

- faire des propositions en matière de prévention,
- déterminer s'il y a eu des infractions à la législation du travail.

À l'issue de son enquête, l'inspecteur du travail peut produire différents documents :

### Le procès-verbal (PV)

C'est un document par lequel l'inspecteur du travail relève les infractions à la législation du travail à l'encontre de l'employeur ou de son représentant.

- Il n'est transmis qu'au Procureur de la République et devient un document judiciaire dès sa transmission au procureur : seul le magistrat du parquet peut vous le communiquer.
- La victime, ou ses ayants droit, ont la possibilité de se constituer partie civile dans cette procédure, et pourront ainsi avoir accès à l'ensemble des pièces du dossier. Vous pouvez vous rapprocher de l'inspecteur du travail pour avoir communication du numéro d'enregistrement de la procédure pénale.

### Les autres documents

À la suite de son enquête, outre sa décision de dresser un PV, l'inspecteur du travail peut adresser à l'entreprise :

- une lettre d'observations,
- une mise en demeure par laquelle il peut imposer certaines mesures de prévention.

## 3 L'agent enquêteur de l'assurance maladie

Il peut être amené à interroger les différents protagonistes d'un accident afin d'étudier la matérialité des faits. Son rapport d'enquête permet à la caisse de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

## 4 L'agent du service de prévention de la caisse d'assurance maladie

Il peut intervenir suite à la réception de la déclaration d'accident du travail.

Il vérifie si toutes les dispositions sont prises pour éliminer le risque à l'origine de l'accident.

Suite à son enquête, il fait un rapport qui est envoyé au chef d'entreprise.

7 Suite

En même temps qu'il adresse à l'employeur son rapport d'enquête, l'agent du service de prévention peut lui formuler des observations et des injonctions.

## 5 Les services de police et de gendarmerie

Leur intervention dépend de leur information. S'ils sont informés d'un accident du travail grave ou mortel, ils se déplacent en général immédiatement. En effet, l'accident peut être consécutif à un crime ou un délit. Leur information peut provenir des services de secours (SAMU, pompiers…) ou d'un témoin de l'accident.

Lorsqu'ils effectuent une enquête le jour de l'accident, la police et la gendarmerie ont pour mission d'effectuer les premiers constats et de rendre compte des faits au Procureur de la République. En cas d'accident grave, l'information est immédiate. Vous pouvez être entendu dans ce cadre en qualité de victime.

# 8 Intervention du juge judiciaire

Si vous êtes victime d'un accident du travail, vous pouvez porter plainte contre une personne (personne physique et/ou morale) si vous estimez que sa faute peut être à l'origine de l'accident du travail. La plainte peut être effectuée auprès des services de police ou de gendarmerie ou directement auprès du procureur de la République.

Cependant, si l'accident du travail est grave ou mortel, les services de police ou de gendarmerie procéderont à une enquête préliminaire et en rendront compte au procureur de la République.

À la réception de la procédure, le procureur peut décider :

- de classer le dossier et aucune suite ne sera donnée,
- d'ordonner un complément d'enquête auprès des services de police et de gendarmerie. Il s'agit de recueillir les information nécessaires à une bonne compréhension du dossier et à l'identification des personnes responsables des infractions éventuelles. En cas d'infraction, le dossier est alors mis en état d'être jugé et vous pouvez être convoqué devant le tribunal par la procédure de citation directe,
- de confier l'instruction du dossier à un juge d'instruction si l'enquête préliminaire effectuée suite à l'accident ou les informations recueillies en cours d'enquête complémentaire le justifient.

## Le procureur de la République a classé sans suite : que pouvez-vous faire ?

Face à la décision du procureur de la République, vous disposez de moyens pour qu'une suite soit donnée aux faits dont vous vous estimez victime :

- Il est possible de contester le classement sans suite par courrier adressé au procureur général de la cour d'appel. Le courrier peut être envoyé en lettre simple ou par lettre recommandée avec accusé de réception. Le procureur général peut alors ordonner au procureur de la République d'engager des poursuites ou rejeter la demande.
- Vous pouvez saisir le tribunal directement, en utilisant une des procédures suivantes : soit la saisine du tribunal de police ou le tribunal correctionnel par une citation directe si vous connaissez l'auteur des faits ; soit vous pouvez porter plainte avec constitution de partie civile auprès du juge d'instruction.

**PAR QUI VOUS FAIRE AIDER ?**

**Un syndicat.**

**L'inspecteur du travail** : s'il dresse un procès-verbal, il ne pourra pas vous le communiquer (c'est un document judiciaire). Par contre, il pourra vous communiquer le numéro d'enregistrement du procès-verbal au greffe du tribunal.

**Une association** : l'association des accidentés de la vie (ex FNATH).

**Le bureau de l'aide juridictionnelle du tribunal judiciaire** : l'État peut prendre en charge la totalité ou une partie des frais du procès sous condition de ressource.

# 9 Obtenir réparation de votre préjudice devant le pôle social du tribunal judiciaire

La réparation de l'accident du travail est en principe forfaitaire. Vous recevrez des indemnités journalières de la sécurité sociale et éventuellement un capital ou une rente qui couvriront le préjudice matériel et physique.

## 1 Qu'est-ce que la faute inexcusable ?

Si vous êtes victime d'un accident du travail, et pensez qu'il peut être le fait de la faute inexcusable de l'employeur, il est souhaitable de vous faire accompagner par un avocat spécialisé en réparation du préjudice corporel pour vous permettre, non seulement de faire reconnaitre cette faute devant le pôle social du tribunal judiciaire mais également de vous faire indemniser.

Vous pouvez également vous rapprocher d'une organisation syndicale, d'une association.

Pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue par les juridictions de sécurité sociale, il appartient à la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle de démontrer :

- Que son employeur avait, ou aurait dû avoir connaissance du danger auquel il était exposé ;

  Ex : la violation des règles de sécurité mises à sa charge par le code du travail, mais aussi du signalement qui lui aura été fait préalablement à l'accident par la victime elle-même, ou un membre du CSE.

- Qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

Si le salarié a apporté suffisamment de preuves sur la conscience du danger, ce sera surtout à l'employeur de prouver qu'il a respecté toutes les règles de sécurité applicables, prodigué les formations indispensables, et fourni le matériel nécessaire. Une fois cette preuve apportée, la responsabilité de l'employeur est établie, ce dernier étant tenu, en exécution du contrat de travail, à une obligation de sécurité.

Il existe deux cas où la faute inexcusable est présumée :

- vous êtes en CDD ou en intérim et vous êtes affecté à un poste de travail présentant des risques particuliers pour votre santé ou votre sécurité et vous n'avez pas bénéficié de la formation renforcée à la sécurité (article L. 4154-3 du code du travail),
- vous êtes victime d'un accident alors que vous même ou un membre du CSE aviez signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé (droit d'alerte).

S'il y a intention de nuire et que l'accident a été provoqué volontairement par l'employeur ou un tiers, il n'y a pas faute inexcusable mais faute intentionnelle. Les possibilités d'intervention de la victime et de la sécurité sociale sont d'une autre nature.

L'action en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur est soumise à une prescription de deux ans. Ce délai commence à courir à compter :

- pour les accidents du travail, du jour de l'accident ou de la cessation du paiement de l'indemnité journalière ;
- pour les maladies professionnelles, de la date de la première constatation de la maladie par le médecin traitant, ou de la date de cessation du paiement de l'indemnité journalière.

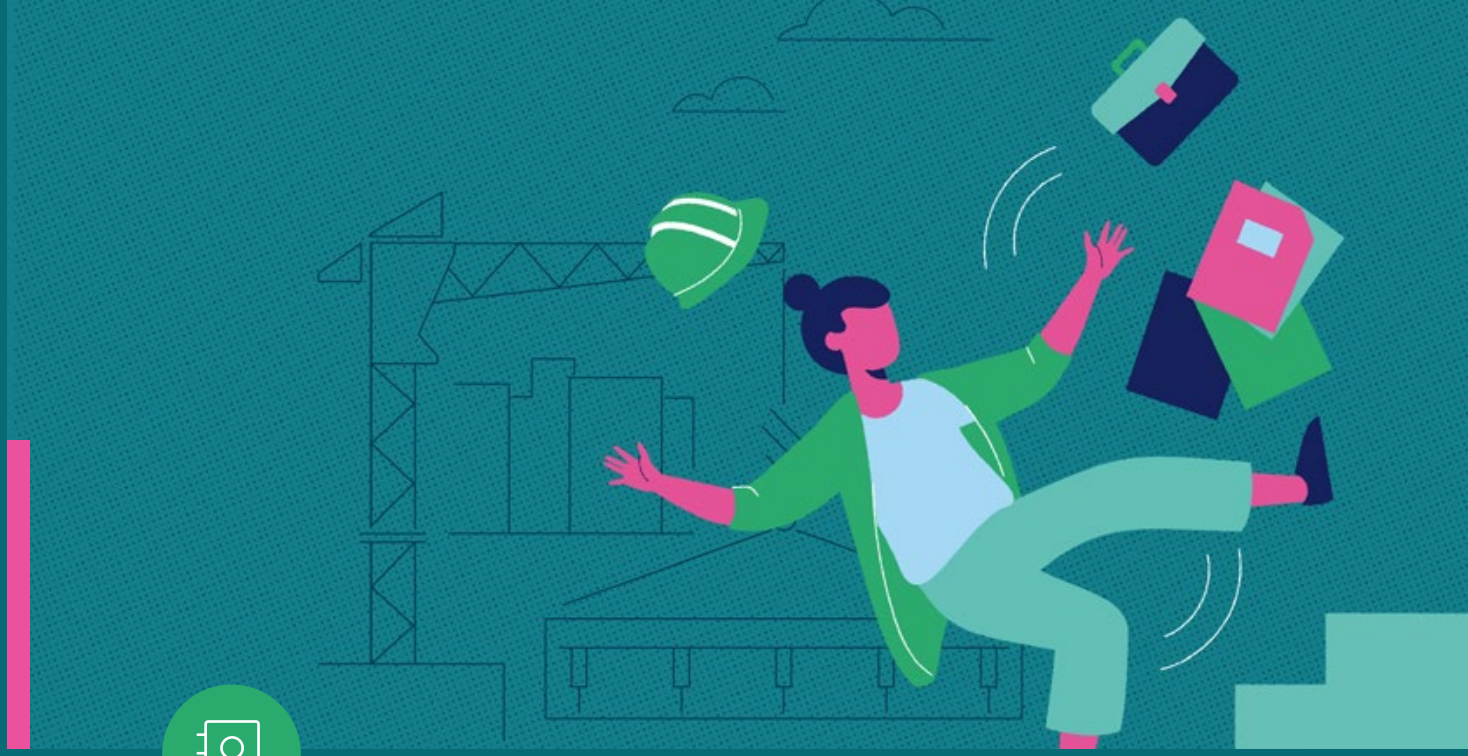
## 2 La procédure de reconnaissance de la faute inexcusable

La caisse de sécurité sociale dont dépend la victime est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette démarche interrompt le délai de prescription.

Après une tentative infructueuse de conciliation, la caisse de sécurité sociale invite la victime à saisir le pôle social du tribunal judiciaire compétent.

L'examen du dossier par le tribunal portera sur les critères de la faute inexcusable de l'employeur. S'ils sont réunis, le tribunal pourra condamner l'employeur.

Il n'est pas obligatoire de se faire assister par un avocat ni pendant la phase de conciliation ni devant le pôle social du tribunal judiciaire.



# Contacts


Général p.18

Ardennes 08 p.19

Aube 10 p.20

Marne 51 p.21

Haute-Marne 52 p.22

Meurthe et Moselle 54 p.23

Meuse 55 p.24

Moselle 57 p.25

Bas-Rhin 67 p.26

Haut-Rhin 68 p.27

Vosges 88 p.28

# Contacts

## → Ministère de la justice

**Le ministère de la justice** a mis en ligne une page dédiée à l'aide aux victimes :

**https://www.justice.gouv.fr/aide-aux-victimes**

Parmi les informations que vous y trouverez, un numéro gratuit (disponible 7j/7 de 9h à 19h, tous les jours de l'année) :

**116 006**

Ce numéro gratuit, animé par la fédération **FranceVictimes**, est une porte d'entrée unique pour toutes les victimes, proches et témoins directs.
À l'autre bout du fil, un professionnel informe, en temps réel, dans le respect de l'anonymat.

## → FranceVictimes

**FranceVictimes** met également à disposition des victimes une adresse mail :

**victimes@france-victimes.fr**

De plus, certaines associations d'aide aux victimes et ou d'accès au droit sont répertoriées sur le site suivant :

**www.france-victimes.fr/index.php/component/association**

## → DREETS

**DREETS** (Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités)
6 rue Gustave Adolphe Hirn – 67085 STRASBOURG CEDEX

**03 88 75 86 15** **grand-est.dreets.gouv.fr**

## → CARSAT

**CARSAT** (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail)
36 rue du Doubs – 67011 STRASBOURG

**09 71 10 39 60** **www.carsat-alsacemoselle.fr**

## → CARSAT NORD EST

**CARSAT NORD EST** (Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail)
81-85 rue de Metz – 54000 NANCY

**09 71 10 39 60** **www.carsat-nordest.fr**

CONTACTS

# Ardennes 08

## → SOS victimes

FORHOM France VICTIMES

Réseau associatif professionnel et engagé au service des victimes et du lien social

10 rue des Chardonnerets
08000 CHARLEVILLE-MEZIERES

03 24 35 37 36

francevictimes.fr

## → DDETSPP

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations)

18 avenue François Mitterrand
08000 CHARLEVILLE-MEZIERES

03 24 59 71 30

ddetspp@ardennes.gouv.fr

## → CPAM

(caisse primaire d'assurance maladie)

14 avenue Georges Corneau
08101 CHARLEVILLE MEZIERES

3646

ameli.fr

## → MSA

(mutualité sociale agricole)
Marne-Ardennes-Meuse

30 avenue Jean Jaurès
08108 CHARLEVILLE-MEZIERES

09 69 32 35 62

marne-ardennes-meuse.msa.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE

9 esplanade du Palais de Justice
BP 11 – 08011 CHARLEVILLE-MEZIERES

03 24 57 69 00

tj-charleville-mezieres@justice.fr

justice.gouv.fr

## → PRUD'HOMMES

20 rue de l'Arquebuse
08102 CHARLEVILLE-MEZIERES

03 24 59 88 88

saisirprudhommes.com

CONTACTS

# Aube 10

## → FNATH

(Groupement Accidentés Travail)

2a bld du 1er RAM
10000 TROYES

03 25 73 11 51

fnath.org

## → DDETSPP

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations)

2 rue Fernand Giroux
0025 TROYES CEDEX

03 25 71 83 00

ddetspp@aube.gouv.fr

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

113 rue Etienne Pédron
10030 TROYES CEDEX

3646

ameli.fr

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**SUD CHAMPAGNE**

1 avenue du Maréchal Joffre
BP 531 – 10032 TROYES CEDEX

03 25 30 33 33

sudchampagne.msa.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE

83 rue du Général de Gaulle
CS 60384 – 10026 TROYES CEDEX

03 25 43 55 70

tj-troyes@justice.fr

justice.gouv.fr

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

1 rue Bregard
10000 TROYES

03 25 83 17 29

saisirprudhommes.com

CONTACTS

# Marne 51

## → DDETSPP

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations)

7 rue de la Charrière
Cité Administrative CS 40266
51011 CHALONS EN CHAMPAGNE

03 51 37 64 00

ddetspp@marne.gouv.fr

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

14 rue du Ruisselet
51086 REIMS CEDEX

3646

ameli.fr

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**Marne-Ardennes-Meuse**

24 boulevard Louis-Roederer
51077 REIMS CEDEX

09 69 32 35 62

marne-ardennes-meuse.msa.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE CHALONS

2 quai Eugène Perrier
51036 CHALONS EN CHAMPAGNE

03 26 69 27 27

tj-chalons-en-champagne@justice.fr

justice.gouv.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE REIMS

PLACE MYRON HERRICK
51095 REIMS CEDEX

03 26 49 53 53

accueil-reims@justice.fr

justice.gouv.fr

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Rue Perrot d'Ablancourt
51000 CHALONS EN CHAMPAGNE

03 26 65 00 70

cph-chalons-en-champagne@justice.fr

saisirprudhommes.com

CONTACTS

# Haute-Marne 52

## → DDETSPP

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations)

89 rue Victoire de la Marne
CS 42011 – 52011 CHAUMONT CEDEX

03 52 09 56 00

ddetspp@haute-marne.gouv.fr

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

18 bld du Maréchal de Lattre de Tassigny - 52915 CHAUMONT CEDEX 9

3646

ameli.fr

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**Sud Champagne**

Allée Cassandre
52000 CHAUMONT

03 25 30 33 33

sudchampagne.msa.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE

Rue du Palais
52903 CHAUMONT CEDEX

03 25 32 84 20

tj1-chaumont@justice.fr

justice.gouv.fr

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Rue du Palais – Batiment B
52000 CHAUMONT

03 25 03 12 00

cph-chaumont@justice.fr

saisirprudhommes.com

CONTACTS

# Meurthe et Moselle 54

## → DDETS

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités)

23 boulevard de l'Europe - BP 50219
54506 VANDOEUVRE LES NANCY CEDEX

03 83 50 39 00

ddets@meurthe-et-moselle.gouv.fr

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

9 boulevard Joffre
54047 NANCY CEDEX

3646

ameli.fr

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**Lorraine**

15 avenue Paul Doumer
540507 VANDOEUVRE LES NANCY CEDEX

03 83 50 35 00

lorraine.msa.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE NANCY

Rue du Général Fabvier
64035 NANCY CEDEX

03 83 90 85 00

tj-nancy@justice.fr

justice.gouv.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE VAL DE BRIEY

4 rue du Maréchal Foch
CS 20139 54150 VAL DE BRIEY

03 82 47 56 00

tj-val-de-briey@justice.fr

justice.gouv.fr

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Rue du Général Fabvier- Cité Judiciaire
54000 NANCY

03 54 95 30 84

cph-nancy@justice.fr

saisirprudhommes.com

CONTACTS

# Meuse 55

## → DDETSPP

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations)

11 rue Jeanne d'Arc - CS 50612
55013 BAR LE DUC CEDEX

**03 29 76 17 17** (politique du travail)

**ddetspp@meuse@gouv.fr**

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

1 rue de Polval
55015 BAR LE DUC CEDEX

**3646**

**ameli.fr**

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**Marne-Ardennes-Meuse**

Place Saint Paul - BP 83
55100 VERDUN

**09 69 32 35 62**

**marne-ardennes-meuse.msa.fr**

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE

CO 724 – Place Saint Paul
55107 VERDUN CEDEX

**03 29 86 14 05**

**justice.gouv.fr**

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

29 place Saint Pierre
55000 BAR LE DUC

**03 29 76 13 09**

**cph-bar-le-duc@justice.fr**

**saisirprudhommes.com**

CONTACTS

# Moselle 57

## → FNATH

(Groupement Moselle Accidentés Travail)

5 impasse des Anciens Hauts Fourneaux
57100 THIONVILLE

03 82 51 19 55

fnath.org

## → DDETS

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités)

1 rue du Chanoine Collin
57000 METZ

03 87 56 54 00

ddets@moselle.gouv.fr

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

27 rue des Messageries
57751 METZ CEDEX 9

3646

ameli.fr

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**Lorraine**

17 avenue André Malraux
57778 METZ CEDEX 9

03 83 50 35 00

lorraine.msa.fr

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

31 rue du Cambout
57003 METZ CEDEX

03 87 76 14 80

cph-metz@justice.fr

saisirprudhommes.com

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE

### Metz

3 rue Haute Pierre
57036 METZ CEDEX

03 87 56 75 00

accueil-metz@justice.fr

justice.gouv.fr

### Thionville

Quai Pierre Marchal
BP 80348 57125
THIONVILLE CEDEX

03 82 82 43 50

accueil.tj-thionville@justice.fr

justice.gouv.fr

### Sarregemines

Place du Général
Sibille BP 71129 57216
SARREGUEMINES CEDEX

03 87 28 31 00

justice.gouv.fr

CONTACTS

# Bas-Rhin 67

## → DDETS

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités)

6 rue Gustave Adolphe Hirn
67083 STRASBOURG CEDEX

03 88 75 86 86

ddets@bas-rhin.gouv.fr

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

16 rue de Lausanne
67090 STRASBOURG CEDEX

3646

ameli.fr

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**Alsace**

8 rue Sainte Marguerite
67099 STRASBOURG CEDEX

03 89 20 78 68

alsace.msa.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE STRASBOURG

1 quai Finkmatt
67070 STRASBOURG CEDEX

03 88 75 27 27

tj-strasbourg@justice.fr

justice.gouv.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE SAVERNE

7 rue du tribunal CS 50135
67703 SAVERNE CEDEX

03 88 71 61 51

tj1-saverne@justice.fr

justice.gouv.fr

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

19 avenue de la Paix
67000 STRASBOURG

03 88 76 70 70

cph-strasbourg@justice.fr

saisirprudhommes.com

CONTACTS

# Haut-Rhin 68

## → DDETSPP

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations)

3 rue Fleischhauer – Batiment C
68026 COLMAR CEDEX

03 90 50 43 82

ddetspp-direction@haut-rhin.gouv.fr

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

19 boulevard du Champs de Mars
68022 COLMAR CEDEX

3646

ameli.fr

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**Alsace**

9 rue de Guebwiller
68023 COLMAR CEDEX

03 89 20 78 68

alsace.msa.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE MULHOUSE

21 avenue Robert Schuman
68061 MULHOUSE CEDEX 3

03 89 36 25 00

accueil-mulhouse@justice.fr

justice.gouv.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE COLMAR

Place du marché aux fruits
68027 COLMAR CEDEX

03 89 20 56 00

tj1-colmar@justice.fr

justice.gouv.fr

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

12 rue Coehorn
68053 MULHOUSE CEDEX

03 69 21 73 73

cph-mulhouse@justice.fr

saisirprudhommes.com

CONTACTS

# Vosges 88

## → FNATH

(Groupement Moselle Accidentés Travail)

5 Qur de la Magdeleine - 88000 EPINAL

03 29 82 53 02

fnath.org

## → DDETSPP

(Direction départementale, de l'emploi, du travail et des solidarités et de la protection des populations)

4 avenue Rose Poirier
Parc Économique du Saut le Cerf
BP 61029 - 88050 EPINAL CEDEX 09

03 29 68 48 48

ddetspp@vosges.gouv.fr

## → CPAM

(Caisse primaire d'assurance maladie)

14 rue de la Clé d'Or
88015 EPINAL CEDEX

3646

ameli.fr

## → MSA

(Mutualité sociale agricole)
**Lorraine**

8 avenue du Général de Gaulle
88026 EPINAL CEDEX

03 83 50 35 00

lorraine.msa.fr

## → TRIBUNAL JUDICIAIRE

Place Edmond Henry
88026 EPINAL CEDEX

03 29 34 53 53

justice.gouv.fr

## → CONSEIL DE PRUD'HOMMES

Rue Général Haxo
88025 EPINAL CEDEX

03 29 82 14 06

cph-epinal@justice.fr

saisirprudhommes.com

Pour en savoir plus,
**rendez-vous sur :**

grand-est.dreets.gouv.fr

**Ce document a été conçu, mis à jour et édité par :**

La DREETS Grand Est

**Remerciements**

Ce guide est inspiré des travaux menés par la DRTEFP Champagne-Ardennes en 2008 puis la DREETS Bretagne.

dreets
grand-est.dreets.gouv.fr