

DOCUMENTS

ACCIDENTS DU TRAVAIL – Conseillers du salarié – Protection sociale en cas d'accident de trajet survenu à l'occasion de l'exercice de leur mission.

Circulaire DRT 2000-4 du 10 avril 2000
(*Ministère de l'emploi et de la Solidarité*)

A plusieurs reprises mes services ont été saisis de la situation des conseillers du salarié au regard de la législation sur les accidents du travail. A ce titre s'est posé le problème de la prise en charge du complément de salaire versé au salarié en cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet survenu dans l'exercice de sa mission de conseiller du salarié et reconnu en tant qu'accident de travail par la caisse primaire d'assurance maladie.

La circulaire DSS n° 93/17 du 19 février 1993, prise en application du décret n° 92-754 du 28 juillet 1992 portant extension de la protection accident de travail à diverses catégories de bénévoles, dont notamment les conseillers du salarié, répond en partie aux interrogations soulevées par les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Elle prévoit que les obligations de l'employeur concernant les conseillers du salarié sont assumées par le ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

A cette fin, l'administration centrale se charge du versement des cotisations auprès des URSSAF et les directions départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sont responsables des formalités d'immatriculation et d'affiliation des salariés ainsi que de déclaration des accidents du travail survenus à l'occasion de l'exercice de leur mission de conseiller du salarié.

En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident de trajet dont est victime un conseiller du salarié dans

l'exercice de sa mission, les indemnités journalières lui sont versées par la caisse primaire d'assurance maladie conformément aux dispositions des articles L.433-2 et R. 433-2 du Code de la sécurité sociale. Toutefois se pose la question de la prise en charge du complément de salaire versé par l'employeur.

En effet, l'accident de travail (trajet) survenu au conseiller du salarié dans l'exercice de sa mission ne saurait priver l'intéressé de la totalité de ses droits en matière d'indemnisation au titre des accidents de travail. En conséquence, le complément de salaire doit lui être versé par son employeur en application, soit de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, soit de la convention collective de branche ou de l'accord d'entreprise.

Cependant, dès lors que le fait générateur, en l'espèce l'accident de trajet, est intervenu pendant la période où le conseiller du salarié est soustrait à la subordination juridique de son employeur, il appartient à l'Etat de prendre en charge cet accident au titre de la législation sur les accidents de travail.

En conséquence, vous voudrez bien assurer le remboursement aux employeurs du montant du complément de salaire ainsi versé au salarié selon les mêmes modalités qui président au remboursement des rémunérations des conseillers du salarié et sur le même chapitre 44-73, article 50, paragraphe 11. Vous voudrez bien, à cette fin, veiller à disposer des crédits nécessaires.

SECURITE SOCIALE – Salariés détachés pour des missions de courte durée à l'étranger – Procédure simplifiée de maintien au régime français.

Circulaire DSS/DAEI n° 2000-63 du 4 février 2000

(Ministère de l'emploi et de la solidarité)

Lors de l'examen d'un cas particulier, mon attention a été appelée sur la procédure mise en œuvre dans le cadre du détachement à l'étranger effectué à l'occasion de missions de courte durée pour le compte d'entreprises situées sur le territoire français.

Je rappelle que, dans le cadre des missions qui, avant le 1^{er} janvier 1998, étaient les leurs en matière de détachement, les directions régionales des affaires sanitaires et sociales avaient été amenées à traiter de la procédure applicable en cas de missions à l'étranger de courte ou très courte durée.

A ce titre, certaines DRASS admettaient une procédure dérogatoire et simplifiée au bénéfice des entreprises susceptibles d'envoyer fréquemment certains de leurs salariés à l'étranger pour ce type de missions. Cette procédure simplifiée prend en général la forme soit d'une déclaration préalable et trimestrielle des personnels pouvant être concernés auprès de la CPAM, soit d'une transmission par la CPAM à l'entreprise d'un carnet à souches, utilisé à mesure des besoins avérés (1).

Cette procédure, dérogatoire au droit commun résultant des textes applicables en matière de détachement au sein de l'Union européenne/Espace économique européen ou dans des Etats ayant passé avec la France des conventions de sécurité sociale ou encore dans le cadre du détachement interne organisé par l'article L. 761-2 du code de la sécurité sociale, doit néanmoins être conservée dès lors qu'elle facilite le fonctionnement ordinaire des entreprises procédant à ces détachements comme celui des CPAM dans le ressort desquelles ces entreprises se situent.

Naturellement, il appartient aux CPAM, dans le cadre de leurs relations avec les entreprises situées dans leur ressort de compétence de déterminer les cas où elles peuvent accepter ladite procédure.

Je précise à cet égard que, dans l'hypothèse où une entreprise qui bénéficiait de cette procédure simplifiée antérieurement à la présente circulaire a été ou viendrait ultérieurement à être rachetée par une autre sans que les principaux paramètres qui avaient servi de fondement à l'accord initial de la CPAM ne soient

significativement modifiés, il y aura lieu de maintenir cette procédure à la nouvelle société, si celle-ci en fait expressément la demande.

Par ailleurs, il incombe aux CPAM de vérifier inopinément, par tous moyens à leur convenance, notamment à l'occasion d'une demande de remboursement de prestations en nature ou en espèces émanant des salariés concernés des entreprises auxquelles auront été accordé le bénéfice de cette procédure simplifiée, que les intéressés ont bien été maintenus au régime général pendant la période de leur détachement à l'étranger et les cotisations et contributions exigibles dûment réglées à l'URSSAF.

Il va de soi néanmoins, dans l'hypothèse où un salarié devrait justifier de sa situation au regard des instances compétentes dans le cadre en particulier de contrôles, que l'entreprise devra procéder en urgence à la régularisation de la situation de son ou de ses salariés en confirmant l'existence d'une mission, avec les dates précises de début et de fin de celle-ci et en sollicitant de la Caisse primaire le formulaire E dans le cadre de l'EEE ou le formulaire conventionnel dans le cadre des conventions bilatérales de sécurité sociale.

De même, en cas de nécessité d'obtenir la prise en charge de soins de santé ou en cas de survenance d'un accident de travail, la situation individuelle du salarié concerné devra être établie par l'entreprise qui adressera à la Caisse primaire le formulaire E 101 préétabli dans le cadre de l'EEE ou l'avis de mission S 9203. La caisse primaire sera alors en mesure de délivrer, en tant que de besoin et dans les cas où les textes permettent une prise en charge des soins par les systèmes locaux de santé, les imprimés utiles : E 128 ou E 123 dans le cadre de l'EEE, formulaire conventionnel dans le cadre des accords bilatéraux, ou de prendre directement en charge les prestations lorsque celles-ci lui incombent.

J'ajoute que les précisions mentionnées dans la présente circulaire ne modifient en rien les dispositions générales relatives au détachement rappelées dans ma circulaire DSS/DAEI n° 98-485 du 30 juillet 1998, lesquelles demeurent applicables.

(1) Procédure similaire à celle prévue par la décision n° 148 du 25 juin 1992 de la commission administrative des communautés européennes pour la sécurité sociale des travailleurs

migrants et relative à l'utilisation de l'attestation concernant la législation applicable (E 101) en cas de détachement n'excédant pas trois mois.