EMS
Epinay Management School

Prévention et gestion des accidents du travail



Prévention et gestion des accidents du travail.

MISE À JOUR : OCTOBRE 2026

Sommaire. Introduction · L'accident du travail : qu'est-ce que c'est ? · Les obligations de l'entreprise et du maître d'apprentissage · Vos obligations en tant qu'apprenti · La prévention des accidents · La procédure à suivre en cas d'accident · Vos droits pendant un arrêt de travail · Le recours éventuel à la MDPH · Protection contre le licenciement · Le maintien de votre rémunération · La reprise du travail.

INTRODUCTION

La sécurité au travail est une priorité absolue, que ce soit dans le cadre de votre formation au CFA ou lors de votre présence en entreprise. Les accidents du travail peuvent avoir des conséquences importantes sur votre santé, sur votre parcours de formation et sur votre avenir professionnel. Ils concernent aussi bien les blessures physiques que les atteintes psychologiques et nécessitent une réaction rapide et adaptée pour garantir une prise en charge efficace et préserver vos droits.

Ce guide a pour objectif de vous apporter une information claire, complète et adaptée à votre situation d'apprenti. Vous y trouverez une explication précise de ce qu'est un accident du travail, les moyens de prévention pour l'éviter, la procédure à suivre si un accident survient, les droits qui vous sont accordés pendant un arrêt de travail, ainsi que les dispositions applicables lors de votre reprise ou en cas de séquelles.

L'ACCIDENT DU TRAVAIL : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Selon l'article L411-1 du Code de la sécurité sociale, un accident du travail est un événement soudain, survenu par le fait ou à l'occasion de votre activité professionnelle et ayant provoqué une lésion corporelle ou psychologique. Il peut s'agir d'une blessure physique, comme une coupure, une fracture, une brûlure, un malaise ou encore d'un choc émotionnel consécutif à une agression ou à un événement traumatisant survenu dans le cadre de votre mission. La reconnaissance de cet accident repose sur l'existence d'un lien direct entre l'événement et votre activité professionnelle.

Pour qu'un événement soit qualifié d'accident du travail, il doit répondre à plusieurs critères bien précis :

- **Il doit s'agir d'un événement soudain** ou d'une série d'événements survenus à des dates certaines. Exemples : se couper en ouvrant un carton avec un cutter, chuter d'une échelle et se fracturer la cheville, ressentir une douleur dorsale après avoir porté de lourdes charges pendant plusieurs heures.
- **L'existence d'une lésion.** Elle peut être physique (coupure, écrasement, fracture, hernie, infarctus, décès) : un malaise survenu dans un atelier en raison d'une chaleur excessive, un décès après une chute d'échafaudage. Ou psychologique (choc émotionnel) : un vol à main armée dans le magasin où je travaille, une agression par un collègue sur le lieu de travail.
- **Un lien avec le travail doit impérativement être établi.** En principe, tout accident survenu sur le temps et le lieu de travail est présumé professionnel. Cependant, un accident survenu en dehors du poste de travail ou même des locaux de l'entreprise peut être reconnu comme tel si la relation avec l'activité professionnelle est démontrée. Cela peut concerner, par exemple, une chute sur le parking de l'entreprise ou un accident en télétravail. Dans certains cas, un suicide survenu en dehors de l'entreprise peut également être reconnu comme un accident du travail s'il existe un lien direct avec l'activité professionnelle.

Lorsqu'un tel événement survient, il est essentiel d'en **informer votre employeur dans un délai maximum de 24h**. Ce dernier doit déclarer l'accident à la Caisse primaire d'assurance maladie **dans les 48h** suivant votre signalement. Si cette démarche n'est pas effectuée, vous pouvez procéder vous-même à la déclaration par courrier recommandé avec accusé de réception, en utilisant le formulaire disponible auprès de votre caisse ou sur le site **www.ameli.fr**, et ce dans un délai maximum de deux ans. Il est également fondamental de consulter rapidement un médecin pour faire constater vos lésions et obtenir un **certificat médical initial** (CMI).

Sachez que l'employeur peut contester la réalité de l'accident ou son caractère professionnel. Dans ce cas, la caisse d'assurance maladie est seule habilitée à statuer, après avoir mené une enquête contradictoire. Si la caisse refuse de reconnaître l'accident comme professionnel, vous disposez de voies de recours pour contester cette décision.

Il existe également la notion d'**accident de trajet**. Celui-ci concerne les incidents qui se produisent sur le chemin entre votre domicile ou votre résidence habituelle et votre lieu de travail, ou encore entre deux lieux de travail. Un détour peut être accepté s'il est justifié, par exemple en cas de covoiturage régulier ou pour faire face à une déviation. Toutefois, il vous incombe de prouver que le trajet effectué correspond bien aux critères définis par la législation.



LES OBLIGATIONS DE L'ENTREPRISE ET DU MAÎTRE D'APPRENTISSAGE

L'employeur est tenu par la loi de garantir la santé et la sécurité de tous les salariés et apprentis présents dans l'entreprise. Pour cela, il doit évaluer les risques liés à l'activité professionnelle et les consigner dans un **Document unique d'évaluation des risques professionnels** (DUERP) qui doit être mis à jour chaque année ou dès que les conditions de travail changent. Il a également l'obligation de vous former aux règles de sécurité dès votre arrivée et de renouveler cette formation chaque fois que votre poste ou vos conditions de travail évoluent.

L'entreprise doit mettre **gratuitement** à votre disposition tous les équipements de protection individuelle nécessaires à votre sécurité, tels que des gants, un casque, des lunettes de protection, des chaussures de sécurité ou des protections auditives. Elle doit s'assurer que vous savez les utiliser correctement. Par ailleurs, votre **maître d'apprentissage** a un rôle essentiel dans votre sécurité. Il doit veiller à ce que vous respectiez les consignes, vous montrer les bonnes pratiques et intervenir immédiatement si vous adoptez un comportement à risque ou si une situation dangereuse est détectée.

VOS OBLIGATIONS EN TANT QU'APPRENTI

En tant qu'apprenti, vous devez respecter l'ensemble des consignes de sécurité données par votre employeur, votre maître d'apprentissage et votre CFA. Cela inclut l'utilisation correcte et systématique des équipements de protection individuelle qui vous sont fournis. Vous avez aussi la responsabilité de **signaler sans délai** toute situation qui pourrait présenter un danger, qu'il s'agisse d'un matériel défectueux, d'un poste de travail encombré ou d'un sol glissant.

Vous ne devez **jamais** utiliser une machine ou manipuler des produits potentiellement dangereux sans y avoir été autorisé et sans avoir reçu la formation nécessaire. Le non-respect volontaire des règles de sécurité peut non seulement mettre votre vie en danger, mais aussi engager votre responsabilité et avoir des conséquences disciplinaires. Dans certains cas, cela peut également limiter vos droits à indemnisation en cas d'accident.

LA PRÉVENTION DES ACCIDENTS

La prévention passe d'abord par une bonne connaissance des risques liés à votre métier et à votre poste de travail. Il est important de toujours rester attentif à votre environnement, de maintenir un espace de travail propre et dégagé et d'adopter les gestes appropriés, notamment pour éviter les troubles musculo-squelettiques. Par exemple, lorsque vous devez soulever une charge lourde, il est recommandé de plier les genoux, de garder le dos droit et de rapprocher la charge de votre corps plutôt que de se pencher brutalement.

Il est **interdit** de retirer un dispositif de sécurité installé sur une machine ou d'utiliser un matériel endommagé. Les jeunes travailleurs, et donc les apprentis mineurs, sont particulièrement protégés par la loi : certains travaux dangereux leur sont interdits, notamment ceux impliquant la manipulation de machines à risques, de charges lourdes ou de substances chimiques dangereuses, sauf si une dérogation est accordée dans le cadre d'une formation renforcée à la sécurité.



LA PROCÉDURE À SUIVRE EN CAS D'ACCIDENT

Si un accident survient, la première étape est de garantir votre sécurité et celle de vos collègues. Vous devez prévenir immédiatement votre tuteur ou votre formateur. En cas d'urgence, il est indispensable d'appeler les secours, en composant le **15** pour le SAMU, le **18** pour les pompiers ou le **112**, numéro d'urgence européen.

Vous devez consulter un médecin dans les plus brefs délais afin qu'il constate vos blessures et établisse un **certificat médical initial** décrivant précisément vos lésions. Ce document est essentiel pour la déclaration de l'accident. Vous devez informer votre employeur dans un délai maximum de 24h. L'entreprise dispose ensuite de 48h pour déclarer l'accident à la Caisse primaire d'assurance maladie, généralement via le formulaire prévu à cet effet.

Si l'employeur ne procède pas à cette déclaration, vous pouvez la réaliser vous-même en transmettant les documents nécessaires à la CPAM, de préférence par courrier recommandé avec accusé de réception. Il est fortement conseillé de conserver toutes les preuves liées à l'accident, qu'il s'agisse de photographies, de témoignages ou de documents médicaux.

Vous pouvez également **nous contacter directement**. Nous sommes à votre disposition pour vous accompagner dans vos démarches, répondre à vos questions, et vous orienter vers les ressources nécessaires. N'hésitez pas à nous informer de tout accident afin que nous puissions assurer un suivi adapté de votre situation et vous apporter le soutien dont vous avez besoin.

VOS DROITS PENDANT UN ARRÊT DE TRAVAIL

Un arrêt lié à un accident du travail entraîne la **suspension** de votre contrat, mais celui-ci n'est pas rompu. Vous conservez vos droits : congés, ancienneté et avantages acquis. Vous bénéficiez d'une protection particulière contre le licenciement, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintien dans l'entreprise pour des raisons indépendantes de votre état de santé. Pendant cette période, vous n'êtes pas tenu d'effectuer votre travail et votre employeur n'a pas à vous en fournir. Vous bénéficiez d'une protection particulière : il est interdit de vous demander de reprendre le travail, même sur un poste aménagé ou en télétravail.

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 MDPH étudiera votre situation, pourra vous reconnaître la qualité de travailleur handicapé et vous proposer des démarches susceptibles de vous venir en aide. Vous n'êtes pas tenu d'informer votre employeur de votre reconnaissance de qualité de travailleur handicapé (RQTH), ni d'en parler à votre hiérarchie et à vos collègues, sauf si, en accord avec votre employeur, vous souhaitez communiquer sur votre handicap afin qu'il soit pris en compte.

PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Pendant l'arrêt et à son issue, vous êtes protégé contre le licenciement, sauf en cas de faute grave ou d'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident (art. L1226-9). En apprentissage, passés les 45 premiers jours, l'employeur ne peut de toute façon rompre le contrat que pour faute grave, inaptitude constatée par le médecin du travail, force majeure, décès de l'employeur maître d'apprentissage dans une entreprise unipersonnelle (art. L6222-18) ou exclusion définitive du CFA (art. L6222-18-1) ; en cas de liquidation judiciaire sans maintien de l'activité, ou quand il est mis fin à ce maintien, le liquidateur notifie la rupture. Un motif économique seul n'en fait pas partie. Le contrat peut aussi être rompu d'un commun accord, ou à votre initiative après saisine du médiateur de l'apprentissage. L'entretien préalable au licenciement peut avoir lieu pendant l'arrêt de travail.

Un licenciement lié à votre état de santé est **interdit** et peut être contesté. 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 si vous la demandez, ou à défaut une indemnisation en réparation du préjudice subi.

LE MAINTIEN DE VOTRE RÉMUNÉRATION

En cas d'accident du travail, vous avez droit à des **indemnités journalières versées dès le lendemain de votre arrêt, sans délai de carence**. Cela permet de compenser la perte de votre rémunération. Le salaire du jour de l'accident reste quant à lui à la charge de votre employeur.

> **Aucune condition d'ancienneté ni d'heures travaillées n'est exigée.** C'est ce qui distingue l'accident du travail et la maladie professionnelle de l'arrêt maladie ordinaire : les indemnités vous sont dues quel que soit le temps que vous avez déjà passé dans l'entreprise, et elles courent **jusqu'à la guérison ou la consolidation** (pour un arrêt qui commence à partir du 1er janvier 2027 : 4 ans au plus par période d'incapacité). Un apprenti blessé sa deuxième semaine y a droit comme un autre.

Pendant les **28 premiers jours** d'arrêt, vous percevez 60 % du salaire journalier que vous auriez dû toucher. À partir du **29e jour**, ce montant passe à 80 %. Votre employeur peut également vous verser un complément d'indemnisation, à condition que vous ayez au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise à la date de votre arrêt. Ce complément correspond à 90 % de votre rémunération brute pendant les 30 premiers jours d'arrêt, puis 66,6 % (deux tiers) à partir du 31e jour. En contrepartie, votre employeur peut demander une contre-visite médicale afin de vérifier votre état de santé.

LA REPRISE DU TRAVAIL

Si votre arrêt dépasse trente jours, vous pouvez demander une **visite médicale de préreprise** auprès du médecin du travail. Cette visite permet d'anticiper les aménagements nécessaires pour votre retour, qu'il s'agisse d'adapter votre poste, d'organiser un temps partiel thérapeutique ou de prévoir un reclassement temporaire.

À la fin de votre arrêt, une **visite médicale de reprise est obligatoire**. Le médecin du travail peut vous déclarer apte à reprendre votre poste, apte avec aménagements, ou inapte. En cas d'inaptitude, l'employeur peut vous proposer un poste compatible avec votre état de santé ; en apprentissage, il n'y est pas tenu (art. L6222-18). À défaut, il peut procéder à un licenciement pour inaptitude, qui ouvre droit à des indemnités spécifiques.

VOUS ÊTES EN CAPACITÉ DE REPRENDRE VOTRE POSTE DE TRAVAIL

Lorsque le médecin du travail vous délivre une **attestation de suivi** ou vous déclare apte à reprendre votre activité, cela signifie qu'il a évalué que votre état de santé est compatible avec les contraintes et risques liés à votre poste. Vous avez alors droit à retrouver votre ancien emploi, ou un poste similaire, avec une rémunération équivalente (article L1226-8 du Code du travail). Cette réintégration est une obligation pour votre employeur, qui doit la mettre en œuvre sans délai.

Le médecin du travail peut également recommander des aménagements de votre poste pour faciliter votre maintien dans l'entreprise. Ces recommandations ne doivent pas être interprétées comme une inaptitude : dans ce cas, votre employeur ne peut pas vous licencier. Si l'employeur a des doutes sur ces propositions, il doit demander des précisions au médecin du travail ou contester l'avis devant le conseil de prud'hommes (article L4624-7 du Code du travail). L'employeur est tenu de prendre en compte l'avis du médecin du travail et ses suggestions. En cas de refus, il doit en informer par écrit le salarié et le médecin, en précisant ses raisons.

Si votre poste n'existe plus ou n'est plus disponible, votre employeur doit vous proposer un emploi équivalent, avec la même rémunération, qualification et perspectives de carrière. La similitude d'emploi implique le maintien de votre niveau hiérarchique et de vos fonctions. La reprise peut également se faire progressivement, grâce à un **temps partiel thérapeutique**, avec l'accord du médecin conseil de la sécurité sociale et de l'employeur.

Si l'employeur ne respecte pas ces obligations et procède à un licenciement, ce dernier pourra être déclaré irrégulier par le conseil de prud'hommes. Dans ce cas, il pourra vous ordonner de réintégrer l'entreprise ou, si vous ou l'employeur refusez, vous verser une indemnité d'au moins six mois de salaire.

VOUS ÊTES DÉCLARÉ INAPTE À VOTRE POSTE

Seul le médecin du travail peut déclarer votre inaptitude à occuper votre poste. Cette décision signifie que votre état de santé ne permet plus d'exercer les fonctions liées à votre emploi. Si vous êtes déclaré inapte, vous n'êtes plus tenu de vous rendre sur votre lieu de travail. Pendant la période de reclassement, vous ne percevez pas de salaire, mais une indemnité versée par l'assurance maladie. Passé un mois sans reclassement ou licenciement, votre employeur doit reprendre le versement intégral de votre salaire, même si vous ne travaillez pas. En cas de désaccord avec l'avis médical, vous pouvez contester cette décision auprès du conseil de prud'hommes dans un délai de 15 jours. Votre employeur peut également la contester.

En apprentissage, l'employeur n'est pas tenu à une obligation de reclassement quand le médecin du travail constate votre inaptitude (art. L6222-18). S'il vous propose un autre poste, il doit être adapté à vos capacités et conforme aux recommandations médicales : mutation, aménagement ou transformation de poste, dans l'entreprise ou au sein du groupe.

Toute modification de contrat liée au reclassement nécessite un **avenant écrit**. La poursuite de l'activité sans signature ne vaut pas acceptation. Vous devez donc signer cet avenant pour valider le nouveau poste. Vous pouvez refuser une proposition non conforme aux recommandations médicales, en le signalant à votre employeur qui consultera alors le médecin du travail. En revanche, refuser un poste conforme peut entraîner un licenciement pour inaptitude. Si vous refusez plusieurs propositions conformes et raisonnables, votre refus peut être considéré comme abusif, ce qui peut entraîner la perte de certaines indemnités. En cas de désaccord, le conseil de prud'hommes tranchera.

Ce guide vulgarise le droit applicable en août 2026, revu en octobre 2026 pour la rupture du contrat, l'inaptitude et la durée des indemnités journalières (Code de la sécurité sociale, art. L411-1 et suivants ; Code du travail, art. L1226-8, L4624-7 et L6222-18) — il ne remplace ni les textes ni un conseil personnalisé. Un accident, un doute, un cas particulier ? Prévenez l'école : contact@ems-epinay.com · 01 84 21 01 51.

EPINAY MANAGEMENT SCHOOL
SAS au capital de 10 000 € · 36 avenue Salvador Allende — 93800 Épinay-sur-Seine · 951 023 183 R.C.S. Bobigny · NDA n° 11 93 12183 93 — cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'État
contact@ems-epinay.com · 01 84 21 01 51 · ems-epinay.com