

ACCIDENT DU TRAVAIL/ ACCIDENT DE TRAJET

I. NOTION D'ACCIDENT DU TRAVAIL

Il s'agit de « tout accident se produisant par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit pour un ou plusieurs employeurs » (CSS, art. L. 411-1).

La jurisprudence, quant à elle, pose trois éléments constitutifs :

1° : d'une part, l'accident doit engendrer des lésions physiques ou psychiques ;

2° : d'autre part, il doit résulter d'un ou plusieurs faits précis et survenus soudainement ;

3° : enfin, l'accident trouve sa cause dans l'activité professionnelle du salarié.

1° : Il peut s'agir d'une **lésion** physique, peu importe qu'elle soit externe (plaie...) ou interne (hémorragie cérébrale, hernie, infarctus...), superficielle ou profonde.

Il peut également s'agir de troubles psychologiques (état de stress, dépression nerveuse...), à condition que ceux-ci soient apparus brutalement à la suite d'un incident d'ordre professionnel, comme, par exemple, un entretien éprouvant avec un supérieur hiérarchique ou une agression sur le lieu de travail. L'état de santé du salarié doit être constaté médicalement. L'accident englobe les complications ultérieures et les rechutes provenant d'une aggravation des séquelles de l'accident.

L'accident peut aussi bien résulter de facteurs extérieurs (bruit, chaleur, froid, agent chimique, outils...) que de facteurs propres au salarié (faux mouvement, effort, même normal, choc émotionnel...).

La faute du salarié, comme un état d'ébriété ou le non-respect de règles de sécurité, est sans incidence sur la nature professionnelle de l'accident. Elle n'a, éventuellement, de conséquences que sur les droits aux prestations.

2° : le **caractère soudain de l'accident** permet de distinguer l'accident de la maladie professionnelle (laquelle est à évolution lente).

Ainsi, les pathologies et lésions apparues progressivement de même que les maladies contagieuses contractées à l'occasion du travail ne constituent pas des accidents du travail. Il en est ainsi également des lésions apparues à la suite de la répétition d'un geste ou d'une action prolongée du froid, d'un agent chimique ou d'un instrument de travail.

N'ont pas non plus le caractère d'accident du travail les lésions résultant d'un état pathologique préexistant, sauf si un événement extérieur sur le lieu de travail en a précipité l'évolution (ex. : crise cardiaque d'un salarié malade du cœur suite à un rythme de travail inhabituel).

En revanche a été qualifiée d'accident du travail la maladie ayant pour origine une piqûre d'insecte survenue au temps et au lieu de travail, ainsi que la maladie consécutive à une vaccination, quelle que soit la date de son apparition, dès lors que cette vaccination était imposée par l'emploi occupé.

3° : l'accident doit trouver sa cause dans l'activité professionnelle à un moment où le salarié est sous l'autorité de son employeur.

Ainsi, lorsque l'accident se produit dans les locaux de l'entreprise et à l'horaire normal de travail, il bénéficie d'une présomption de caractère professionnel. Cette présomption ne sera écartée que si l'employeur ou la caisse d'assurance maladie établissent que le phénomène à l'origine du décès est étranger au travail.

Le lieu de travail recouvre l'ensemble des locaux de l'entreprise et ses dépendances et le temps de travail, le temps consacré au travail proprement dit selon l'horaire normal du salarié et le temps pendant lequel ce dernier se trouve dans l'entreprise à l'occasion du travail (temps de pause, de déjeuner, de douche...).

Toutefois, dans certains cas, des accidents hors lieux de travail sont reconnus comme « du travail » (par exemple l'accident sur l'aire de stationnement mise à la disposition des salariés ou celui survenu sur une route située dans l'enceinte de l'entreprise ; l'accident survenu lors du trajet chantier-siège de l'entreprise ou lors d'une mission occasionnelle).

L'accident survenu au cours d'une mission est considéré comme un accident du travail, peu important qu'il ait eu lieu à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante. L'employeur ou la caisse peuvent toutefois tenter de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel, pour écarter la qualification de cet accident en accident du travail.

Le salarié d'astreinte à son domicile n'est pas couvert par la législation sur les accidents du travail. Il en va différemment si la permanence est effectuée dans un local imposé par l'employeur.

Les salariés travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des travaux confiés par l'employeur.

Sont également visés tous les salariés effectuant habituellement ou occasionnellement un travail à leur domicile, sans avoir le statut de travailleur à domicile. Il a ainsi été jugé qu'était un accident du travail l'accident survenu à domicile à un VRP, alors qu'il déchargeait sa voiture un samedi, pour travailler chez lui comme il en avait l'habitude ou au salarié qui rentrait chez lui pour exécuter des tâches de dactylographie confiées par son employeur.

Le salarié qui s'absente pendant les heures de travail n'est plus couvert par la législation sur les accidents du travail.

☛ Vu l'absence de lien avec le travail, ne peut être qualifié de professionnel l'accident survenu en dehors du temps et du lieu de travail (sauf preuve de lien avec le travail), ou dans l'entreprise, hors du temps de travail, alors que le salarié y séjourne pour des motifs personnels, ou encore dans l'entreprise pendant le temps de travail, alors que le salarié se livre à des travaux indépendants de ses fonctions ou accomplit un acte étranger à la destination des lieux.

☛ N'a pas non plus de caractère professionnel l'accident survenu dans l'entreprise pendant une période de suspension du contrat telle que mise à pied, grève, congé (sauf si le salarié est convoqué par l'employeur, par exemple pour un entretien préalable à son licenciement, ni celui survenu dans les instants suivant la rupture du contrat.

Il en va toutefois différemment pour l'accident survenu au cours d'un préavis non effectué si les circonstances ont replacé le salarié sous l'autorité de l'employeur.

II. ACCIDENT DE TRAJET

L'accident de trajet, au contraire, intervient à un moment où le salarié n'est pas encore, ou n'est plus, sous l'autorité de son employeur : c'est l'accident survenu au cours du trajet normal aller et retour accompli par le salarié entre d'une part, sa résidence, et d'autre part, le lieu de travail et le lieu où le salarié prend habituellement ses repas (CSS, art. L. 411-2).

Il peut s'agir de sa résidence principale comme d'une résidence secondaire stable ou de tout autre lieu où le salarié se rend habituellement pour des motifs d'ordre familial

La Cour de cassation a ainsi admis quelques exceptions à ce principe (exemples : résidence secondaire, détour ou interruption de trajet dus aux nécessités de la vie courante, etc...).

Le trajet protégé ne commence que lorsque la résidence est définitivement quittée. C'est pourquoi n'est pas un accident de trajet l'accident survenu dans le jardin ou dans le garage du domicile du salarié.

Cependant, le salarié est libre de choisir entre plusieurs itinéraires équivalents. Il peut aussi le modifier selon les circonstances (panne, encombrement...) ou suivre un trajet plus long mais plus facile.

Par ailleurs, le trajet doit en principe avoir un lien direct avec le travail. Ne devrait donc pas être protégé le salarié qui se rend dans l'entreprise pendant la suspension de son contrat de travail ou pour un motif personnel.

N'est pas protégé en principe le trajet effectué en avance ou en retard par rapport à l'horaire normal de travail, sauf pour la victime à démontrer qu'il était guidé par un motif lié aux nécessités de la vie courante ou à l'emploi (heures supplémentaires...).

En cas de pluralité d'employeurs, le trajet pour se rendre successivement d'un lieu de travail à l'autre, sans passer par le domicile, constitue un trajet aller chez le second employeur.

Il faut cependant souligner que la Cour de cassation attribue un pouvoir souverain aux juges du fond pour qualifier la nature juridique de l'accident.

III. INTERET DE LA DISTINCTION

Selon la qualification de l'accident, les conséquences ne seront pas les mêmes pour l'employeur. Ainsi :

1. seuls les accidents du travail ont une conséquence sur le taux de la cotisation d'accident du travail, la couverture des accidents de trajet faisant l'objet d'une cotisation forfaitaire ;
2. les accidents de trajet sont exclus de la protection spéciale de l'emploi ;
3. selon qu'il s'agit d'un accident du travail ou de trajet, la charge de la preuve ne repose pas sur la même personne ;
4. l'action en responsabilité du salarié envers son employeur est possible de la part du salarié victime d'un accident de trajet lorsque cet accident a été causé par le fait de l'employeur ou de l'un de ses préposés. Une telle action est exclue pour les accidents du travail (sauf cas d'une faute intentionnelle ou d'une faute inexcusable).

IV. CONSEQUENCES LIEES A L'ACCIDENT DE TRAVAIL

1. Déclaration par la victime

La victime d'un accident du travail doit en informer ou faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés dans la journée où l'accident s'est produit ou, au plus tard, dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motif légitime. Cette déclaration peut être faite verbalement sur le lieu de l'accident. A défaut, elle doit être envoyée par lettre recommandée.

Le non-respect du délai de 24 heures n'est assorti d'aucune sanction. Il ne fait pas perdre à l'intéressé le bénéfice de la présomption d'imputabilité de l'accident au travail.

2. Déclaration par l'employeur à la caisse

L'employeur doit déclarer tout accident du travail ou de trajet, par lettre recommandée avec avis de réception et dans le délai de 48 heures à compter du jour où il en a eu connaissance à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur est, en outre, tenu d'adresser à la caisse, en même temps que la déclaration ou au moment de l'arrêt s'il est postérieur, une attestation de salaire indiquant la période de travail, le nombre de jours et d'heures correspondant à la période prise en compte pour le calcul des indemnités journalières, le montant et la date de ces paies.

3. Faute de l'employeur ou d'un tiers

Les dommages résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle font l'objet d'une réparation forfaitaire par l'allocation des prestations de sécurité sociale. Dès lors, aucune action en réparation complémentaire ne peut, en principe, être exercée par la victime ou ses ayants droit

Toutefois, la loi prévoit plusieurs exceptions. Elle autorise ainsi la victime ou ses ayants droit à réclamer à la caisse une indemnisation complémentaire lorsque l'accident ou la maladie résulte d'une faute inexcusable de l'employeur ou de son substitué et à engager une action selon le droit commun de la responsabilité civile dans les cas suivants : faute intentionnelle de l'employeur ou d'un de ses préposés, faute d'un tiers à l'entreprise, accident de la circulation.

⇒ Faute inexcusable

Considérant qu'en matière de sécurité l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation contractuelle de résultat, la Cour de cassation estime que tout manquement à cette obligation, notamment révélé par l'accident ou la maladie, a le caractère d'une faute inexcusable si l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel étaient exposés les salariés et s'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour les en préserver.

La preuve de cette conscience du danger ou du défaut de mesures appropriées incombe à la victime.

La condamnation pénale de l'employeur établit la conscience que celui-ci avait du danger et peut caractériser ainsi la faute inexcusable.

La déclaration par le juge répressif de l'absence de faute pénale ne fait pas obstacle à la reconnaissance d'une faute inexcusable.

Conséquences de la faute inexcusable : Majoration de la rente

La faute inexcusable donne lieu à une majoration de la rente accordée à la victime ou à ses ayants droit. Cette majoration est en principe fixée à son maximum, sans toutefois pouvoir dépasser certains plafonds.

Le total des rentes et majorations servies à l'ensemble des ayants droit, ne peut dépasser le montant du salaire annuel.

Calculée en fonction de la réduction de capacité de la victime, la majoration suit l'évolution du taux d'incapacité.

La majoration de rente ne peut être réduite que lorsque la victime a elle-même commis une faute inexcusable.

⇒ Faute intentionnelle

La faute intentionnelle est définie comme un acte volontaire accompli avec l'intention de causer des lésions corporelles. Lorsqu'un accident du travail est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou d'un de ses préposés (entendu au sens de tout salarié de l'entreprise), la victime

ou ses ayants droit peuvent intenter une action contre l'auteur de l'accident, selon les règles de droit commun, en vue d'obtenir la réparation du préjudice non couvert par les prestations de sécurité sociale.

Le salarié doit apporter la preuve que l'auteur de l'accident a délibérément voulu et accompli l'acte qui a causé l'accident et qu'il en a voulu les conséquences dommageables. Ainsi une imprudence, même très grave, ne saurait être considérée comme une faute intentionnelle. La faute intentionnelle trouve son application la plus fréquente en cas de rixe.

ANNEXES : SANCTIONS PENALES

1. Prévention des accidents du travail

Infractions	En violation des articles	Sanctions pénales	
		Première condamnation	Récidive
Infraction aux dispositions générales de prévention édictées par une caisse régionale et étendues à l'ensemble du territoire (CSS, art. R. 471-1).	CSS, art. L. 422-1	Amende de 1 500 € L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal.	Amende de 3 000 € L'amende est appliquée autant de fois qu'il y a de salariés de l'entreprise concernés par la ou les infractions relevées dans le procès-verbal.
Défaut de déclaration des procédés de travail susceptibles de provoquer des maladies professionnelles (CSS, art. R. 471-5).	CSS, art. L. 461-4	Amende de 450 €	

2. Mesures accompagnant un accident du travail

Infractions	En violation des articles	Sanctions pénales	
		Première condamnation	Récidive
Absence de déclaration, dans le délai imparti, d'un accident du travail dont l'employeur a eu connaissance (CSS, art. R. 471-3).	CSS, art. L. 441-2, al. 1	Amende de 750 €	Amende de 1 500 €
Défaut d'inscription sur le registre ouvert à cet effet, des accidents du travail n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux (CSS, art. R. 471-3).	CSS, art. L. 441-4, al. 1	Amende de 750 €	Amende de 1 500 €
Défaut d'information du CHSCT des accidents inscrits sur le registre (CSS, art. R. 471-3).	CSS, art. L. 441-4, al. 2	Amende de 750 €	Amende de 1 500 €
Registre non disponible pour les agents de contrôle (CSS, art. R. 471-3).	CSS, art. L. 441-4, al. 3	Amende de 750 €	Amende de 1 500 €
Absence de déclaration des accidents inscrits sur le registre lorsqu'ils ont fait l'objet, par la suite, d'un arrêt de travail ou de soins médicaux (CSS, art. R. 471-3).	CSS, art. L. 441-4, al. 4	Amende de 750 €	Amende de 1 500 €
Non-délivrance de la feuille d'accident nécessaire à l'indemnisation (CSS, art. R. 471-3).	CSS, art. L. 441-5, al. 1	Amende de 750 €	Amende de 1 500 €
Promesses ou menaces en vue d'influencer une personne témoin d'un accident du travail à effet d'altérer la vérité.	CSS, art. L. 471-4, al. 3	Amende de 12 000 € Emprisonnement de 3 mois	

3. Prestations et cotisations

Infractions	En violation des articles	Sanctions pénales	
		Première condamnation	Récidive
Retenues sur salaire opérées par l'employeur, pour l'assurance accident.	CSS, art. L. 471-2, 2o	Amende de 12 000 €	
Fraude ou fausse déclaration pour obtenir, ou faire obtenir ou tenter de faire obtenir des prestations ou des allocations qui ne sont pas dues.	CSS, art. L. 114-13	Amende de 5 000 €	