

ABSENCES POUR ACCIDENT DU TRAVAIL OU MALADIE PROFESSIONNELLE

Le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie, ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle que doit suivre l'intéressé, si tel est l'avis de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées prévue à l'article L. 146-9 du Code de l'action sociale et des familles.

Article L. 1226-7 du Code du travail

Il existe une protection contre le licenciement, pendant la suspension du contrat de travail et à l'issue de celle-ci, pour les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles. L'effectivité de cette protection suppose au préalable la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

☞ *Un arrêté du 29 décembre 2011 modifie l'arrêté du 17 octobre 1995 relatif à la tarification des risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles et fixe les tarifs des cotisations d'accidents du travail et de maladies professionnelles relevant du régime général de la Sécurité sociale.*

Arrêté ministériel du 29 décembre 2011 – JO du 30 décembre

ACCIDENT DU TRAVAIL

Définition

ABSENCE DE DÉFINITION DANS LE CODE DU TRAVAIL

Le Code du travail ne définit pas l'accident du travail. Il est nécessaire d'en rechercher une définition dans le Code la Sécurité sociale.

«Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs chefs d'entreprise».

Article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale

L'important est que le salarié se trouve sous la subordination juridique de son employeur, au moment de l'accident, ce qui suppose qu'il agisse pour le compte et dans l'intérêt de l'entreprise, et non dans son seul intérêt personnel.

CHARGE DE LA PREUVE DU CARACTÈRE PROFESSIONNEL DE L'ACCIDENT

Selon la définition de l'accident du travail par la législation de Sécurité sociale, est présumé avoir un caractère professionnel tout accident survenu à l'occasion ou sur les lieux de travail.

Il appartient donc à l'employeur ou à la CPAM de démontrer que l'accident n'a pas un caractère professionnel.

CARACTÈRE ACCIDENTEL DE LA LÉSION

Selon la jurisprudence, l'accident du travail se caractérise par l'apparition d'une lésion soudaine, ce qui permet de le distinguer de la maladie professionnelle.

Lorsque la lésion apparaît brusquement, sur les lieux ou au moment du travail, le caractère accidentel et professionnel de l'accident est présumé. La présomption peut être renversée si la lésion est la conséquence de troubles antérieurs, indépendants du travail.

L'aggravation d'un état pathologique antérieur peut être considérée comme un accident du travail si elle se manifeste soudainement sur le lieu ou au moment du travail. Mais une affection lente et progressive, par l'effet du travail, caractérise davantage une maladie professionnelle.

La Cour de cassation étend dans un sens favorable aux victimes la définition de l'accident du travail. Jusqu'à présent, l'accident du travail se caractérisait par la soudaineté de l'apparition de la lésion, par opposition à la maladie professionnelle, définie comme "le résultat d'une série d'événements à évolution lente auxquels on ne saurait assigner une origine et une date certaine". Par exemple, une affection résultant de l'exposition à un produit dangereux était traitée comme une maladie professionnelle si elle était apparue progressivement en raison de l'environnement professionnel. Elle était à l'inverse considérée comme un accident du travail si elle résultait d'une explosion du produit dangereux dans l'entreprise. Désormais, le caractère soudain (choc, chute) importe moins que le fait que le ou les événements soient survenus à une ou plusieurs dates certaines.

En outre, la Cour de cassation étend la présomption d'imputabilité professionnelle aux lésions apparues tardivement. La victime n'aurait plus à apporter la preuve du lien de causalité entre l'accident et le dommage, lorsque ces deux éléments sont éloignés dans le temps. En l'espèce, il s'agissait d'une personne ayant subi plusieurs vaccinations contre l'hépatite B imposées dans le cadre de sa profession (veilleur de nuit), à l'origine d'une sclérose en plaques déclarée des années plus tard. Il a été considéré que les différentes injections du vaccin étaient constitutives d'un accident du travail.

Cass. soc. 2 avril 2003 - Albert c/ CPAM du Gard
Voir aussi Cass. Civ. II, 22 mars 2005, n° 03-30.551

Par ailleurs, la Cour de cassation a qualifié d'accident du travail le fait pour un barman d'avoir été exposé constamment à la fumée de cigarette, en violation de la législation relative à la lutte contre le tabagisme et a reconnu la faute inexcusable de l'employeur, qui n'a pas respecté son obligation de résultat tenant à la sécurité des salariés.

Cass. soc. 6 octobre 2010 – n° 09-65.103

Rechutes

Les rechutes sont assimilées à un accident du travail lorsqu'elles correspondent à des séquelles d'un accident professionnel.

Exemple

Constitue une telle rechute la conséquence d'une blessure qui, après consolidation, oblige le salarié à interrompre à nouveau son travail.

Cass. soc. 3 juillet 1985 - Bull. civ. V, n° 398

Un salarié, victime d'un accident du travail survenu au service d'un ancien employeur, peut prétendre à la protection légale auprès de son nouvel employeur, dès lors que la rechute constatée chez ce dernier est au moins partiellement imputable aux actuelles conditions de travail.

Cass. soc. 16 février 1999 - Société Hôtel Sofitel Paris St-Jacques c/ Nicolai - RJS 4/99 n° 501

Et le salaire servant d'assiette aux indemnités versées au salarié, lors d'une rechute, est celui rendant le mieux compte de la capacité de gain de l'intéressé dans son expression la plus récente, de manière à ne pas le défavoriser, en application de l'article R. 433-7 du Code de la Sécurité sociale. Dans une espèce où l'assuré a été licencié pour motif économique entre l'accident et l'aggravation de la lésion, assimilée par la CPAM à une rechute, le salaire à prendre en compte n'est donc pas celui qui a précédé le premier arrêt de travail consécutif à l'accident mais bien le dernier salaire ayant servi de base au calcul de l'indemnité de licenciement.

Cass. Civ. II – 20 mai 2010 – n° 09-13.637

Salariés victimes de violences au travail

A la suite d'agression aux temps et lieu de travail (vol à main armée dans les banques, attentats, ...), les pathologies dues au stress post-traumatique peuvent être prises en charge au titre de la législation des accidents du travail, lorsque le fait générateur est clairement identifié et lié au travail.

Une enquête administrative est alors menée, afin de vérifier la survenance des faits au lieu et temps de travail et l'apparition des troubles «dans un temps voisin des faits».

L'administration prend en considération les personnes directement menacées, victimes directes, mais aussi les simples témoins et les clients en mission dans l'établissement lors des faits.

Circulaire CNAMTS n° 37/99 du 10 décembre 1999

ACCIDENT SURVENU PENDANT LE TEMPS DE TRAVAIL ET SUR LE LIEU DE TRAVAIL

L'accident survenu pendant le temps de travail et sur le lieu de travail est un accident du travail, dans la mesure où le salarié est, de façon certaine, sous la subordination juridique de son employeur.

Détermination du temps de travail

Est présumé être un accident du travail celui qui survient pendant les horaires individuels et habituels de la victime.

Détermination du lieu de travail

Par lieu de travail, il faut entendre l'ensemble des établissements où l'employeur exerce son autorité, notamment :

- locaux mis à disposition par l'employeur ;
- garage de l'entreprise ;
- restaurant d'entreprise ;
- plus généralement tout lieu mis à disposition des salariés par l'employeur pour prendre les repas, y compris le restaurant où se déroulent les déjeuners d'affaires.

Par contre, l'accident survenu dans le logement de fonction, qui n'est pas le lieu de travail, ne doit pas être assimilé à un accident du travail.

☞ Il peut arriver que le salarié ne soit pas placé sous l'autorité de l'employeur, bien qu'il se trouve dans les locaux de l'entreprise. Tel est le cas lorsque le salarié participe bénévolement à une activité sociale et culturelle organisée par le comité d'entreprise, dans les locaux de l'entreprise. Dans ce cas, l'accident n'est pas un accident du travail.

Cass. soc. 7 novembre 1984 - Bull. civ. V, n° 421

Cas particuliers du travail à domicile

Dans le cadre du travail à domicile, est un accident du travail la lésion qui survient à l'occasion de l'activité à domicile, ou pendant un trajet nécessaire à l'accomplissement de celle-ci, notamment pour la remise du travail effectué à l'employeur.

Cass. soc. 18 novembre 1993 - Molines c/ CPAM du Vaucluse et autres - RJS 2/94 n° 184

Accident sur le lieu de travail mais en dehors du temps de travail

L'accident qui survient sur le lieu de travail, mais en dehors des horaires de travail, est également un accident du travail, si le salarié se trouve toujours sous l'autorité de l'employeur et agit dans l'intérêt de l'entreprise. Il en est de même lorsque l'accident survient pendant une pause, si le salarié ne quitte pas l'enceinte de l'entreprise.

Exemple

Doit être assimilé à un accident du travail, le fait d'être asphyxié pendant un incendie dans l'entreprise, bien que le sauvetage ait lieu en dehors des horaires de travail.

Cass. soc. 21 décembre 1998 - Bull. civ. V, n° 685

Accident survenu pendant les horaires de travail mais hors du lieu de travail

Le plus souvent, l'accident qui se produit pendant les horaires de travail, mais en dehors du lieu de travail, n'est pas un accident du travail.

Exemple

N'est pas un accident du travail celui qui a lieu pendant les heures pour recherche d'emploi dont peut disposer un salarié pendant son préavis en application de la convention collective ou d'un usage d'entreprise. En effet, le salarié est censé agir pour son compte personnel et non dans l'intérêt de l'entreprise.

Accident survenu au cours de l'exercice d'un mandat représentatif

Le temps passé à l'exécution des fonctions représentatives du personnel ou à l'exercice d'un mandat syndical est considéré comme temps de travail. A ce titre, et dès lors que le salarié agit bien dans le cadre de sa mission représentative, l'accident dont est victime un représentant du personnel ou un représentant syndical, au cours de l'exercice de son mandat représentatif, peut être considéré comme un accident du travail. Peu importe alors qu'il se trouve sur le lieu de travail ou non.

Cass. soc. 11 octobre 1990 - Bull. civ. V, n° 470

L'accident de travail ou de trajet d'un conseiller extérieur qui a pour mission d'assister les salariés lors de leur entretien préalable de licenciement, bénéficie de la législation protectrice des accidents du travail, pendant qu'il exerce ses fonctions représentatives. Les obligations de l'employeur sont alors assumées par le Ministère du travail, qui se charge du versement des cotisations afférentes auprès des URSSAF, et par la DIRECCTE qui doit accomplir les formalités de déclaration de l'accident. En cas d'arrêt de travail consécutif à un accident survenu au cours d'une mission, le conseiller du salarié perçoit les indemnités journalières versées par la CPAM. L'État doit également prendre en charge le complément de salaire dû par l'employeur en application de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 (JO du 26 juin), de la convention de branche ou d'un accord d'entreprise. La procédure est identique à celle mise en œuvre pour le remboursement des rémunérations liées à la mission de conseiller : l'employeur avance le complément de salaire puis en demande le remboursement à l'administration (demande contresignée par le conseiller, copie du bulletin de paie et attestation du salarié assisté).

Articles D. 1232-12 et D. 1232-9 du Code du travail

Circulaire DRT n° 2000-4 du 10 avril 2000 - BOMT n° 2000-19 du 20 octobre 2000

Exemple jurisprudentiel

Dans une espèce où l'accident est survenu alors que la victime se rendait à un jury d'examen auquel il avait été convoqué et pour lequel il avait été spécialement sélectionné, les juges ont pu décider qu'il y avait eu lien de subordination envers l'administration qui a émis cette convocation, et donc accident du travail. Cette reconnaissance du caractère professionnel de l'accident est fondée sur le fait que la participation de la victime à ce jury d'examen a revêtu le caractère d'une prestation de travail particulière effectuée, moyennant une rémunération et le paiement des cotisations d'accidents du travail, à la demande et sous l'autorité d'une administration seule habilitée à organiser le concours litigieux et à désigner les membres du jury. Et la victime a obtenu pour sa participation le paiement d'une vacation avec établissement d'un bulletin de paie faisant apparaître une cotisation patronale accident du travail.

Cass. Civ. II, 11 mars 2010 – n° 09-11.560

Accident survenu pendant une mission

Ne peuvent pas être pris en compte les critères du lieu et du temps de travail, dans le cadre d'un accident survenu pendant une mission professionnelle.

Jusqu'en 2001, la jurisprudence s'est attachée à distinguer les actes de la vie professionnelle et ceux de la vie courante. Dans le premier cas, le salarié agissant pour le compte de l'entreprise, l'accident survenu à cette occasion était qualifié d'accident du travail. Dans le second cas, à l'inverse, la qualification d'accident du travail devait être écartée. Étaient considérés comme actes de la vie courante, les repas, les périodes de détente, loisirs et de sommeil, la toilette, ...

Exemple

Un accident survenu au cours d'un stage de formation professionnelle était un accident du travail.

Cass. soc. 16 décembre 1993 - SA Saint Gobain Desjonquères c/ CPAM de Dieppe - RJS 2/94 n° 185

Mais l'accident survenu dans la chambre d'hôtel du salarié en déplacement n'était pas pris en charge au titre des accidents du travail.

Cass. soc. 30 mars 1995 - Bull. civ. V, n° 119

Cette distinction a été abandonnée par la Cour de cassation en juillet 2001 : "Le salarié effectuant une mission a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel".

Cass. soc. 19 juillet 2001 - Salomon c/ CPAM de Lyon

Cass. soc. 19 juillet 2001 - SA Framatome c/ Gicquiaux

Exemple

Un salarié décède à la suite d'un malaise survenu dans le restaurant d'entreprise d'un client. L'employeur, soutenant que le décès du salarié n'est pas imputable au travail, conteste la qualification d'accident du travail devant les tribunaux, et demandent à ceux-ci qu'il soit procédé à une expertise médicale. Cette expertise est refusée par la Cour d'appel (position validée ensuite par la Cour de cassation), au motif que l'employeur ne fait valoir aucun élément nouveau de nature à établir l'absence de relation entre le décès du salarié et son travail. C'est donc bien à l'employeur de rapporter la preuve que l'accident a une cause étrangère au travail.

Cass. Soc. 12 décembre 2002 – Société Etablissements Verger et Delporte c/ CPAM de Seine-et-marne

Par ailleurs, confirmant le revirement de jurisprudence de 2001, il a été décidé en 2003 que l'accident survenu au cours du trajet accompli par le salarié pour se rendre de son domicile au lieu de la mission est un accident de travail (et non pas de trajet), dès lors que le salarié est déjà placé sous l'autorité de son employeur.

Cass. Civ II. 12 mai 2003 – CPAM de la Côte d'Or c/ Société OTN

Désormais, donc, la qualification d'accident du travail est étendue aux accidents survenus en dehors des actes purement professionnels accomplis pendant la mission, notamment aux accidents qui se sont produits pendant l'accomplissement d'actes de la vie courante, et ceux intervenus au cours du trajet aller/retour nécessaires pour se rendre au lieu de la mission.

Toutefois, en raison notamment du surcoût possible pour les grandes entreprises qui cotisent en fonction de la fréquence et de la gravité des accidents du travail, l'employeur et la CPAM conservent la possibilité d'établir que l'accident n'est pas imputable à la mission professionnelle. Il leur appartient alors de démontrer que le salarié s'est soustrait à l'autorité de l'employeur au moment de l'accident, ou que cet accident a une cause totalement étrangère à la mission.

Accident survenu pendant une suspension du contrat

Le salarié ne se trouve pas sous la subordination juridique de son employeur pendant la suspension de son contrat. En conséquence, l'accident qui se produit pendant un arrêt-maladie, un congé de maternité ou une grève, n'est en principe pas considéré comme accident du travail.

Cependant, il peut arriver que le salarié se trouve placé sous l'autorité de l'employeur, pendant la suspension de son contrat.

Exemple

Lorsque l'accident survient alors que le salarié se trouve dans les locaux de l'entreprise, parce qu'il a été convoqué à un entretien préalable de licenciement pendant la suspension du contrat, il s'agit d'un accident du travail.

Cass. soc. 11 juillet 1996 - Bull. civ. V, n° 282

ACCIDENT SURVENU PAR LE FAIT OU À L'OCCASION DU TRAVAIL

L'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale développe un autre critère permettant d'établir ou d'écarter le caractère professionnel d'un accident. Pour être reconnue comme accident professionnel, la lésion doit être survenue par le fait ou à l'occasion du travail accompli par le salarié.

Ce critère peut être utilisé :

- soit pour renverser la présomption du caractère professionnel de l'accident, lorsqu'il est établi que la lésion survenue pendant le temps de travail et sur le lieu de travail résulte d'un état de santé antérieur indépendant du travail ;
- soit pour qualifier d'accident du travail un accident qui s'est produit en dehors du temps et du lieu de travail, dès lors qu'il est établi de façon certaine qu'il est lié au travail.

Exemple jurisprudentiel

L'article L.411-1 du Code de la Sécurité sociale peut être utilisé pour qualifier d'accident du travail, et reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, dans le cadre d'une tentative de suicide d'un salarié, à son domicile, alors qu'il était en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif, consécutif à une situation de violences au travail.

Ainsi, la Cour de cassation précise, dans cette espèce, qu'un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail. En outre, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Or, l'équilibre psychologique de la victime a été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur, caractérisent le fait que celui-ci avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié mais n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. Il en découle qu'il y a bien faute inexcusable de l'employeur.

Cass. Civ. II, n°22 février 2007 - n° 05-13.771

MALADIE PROFESSIONNELLE

DÉFINITION

Désignation de la maladie dans le tableau des maladies professionnelles

Pour que son caractère professionnel soit reconnu, la maladie doit être liée à l'exécution du travail par la victime :

- soit cette maladie est désignée dans le tableau des maladies professionnelles prévues par la législation de Sécurité sociale et est contractée dans les conditions mentionnées dans ce tableau. Pour faire valoir ses droits, la victime (ou ses ayants droit) dispose d'un délai de 2 ans à compter de la délivrance du certificat médical énonçant un lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle exercée.

Annexe III Maladies professionnelles du Code de la Sécurité sociale

- soit la maladie est désignée dans le tableau des maladies professionnelles mais la victime ne remplit pas toutes les conditions prévues par ce tableau ; dans ce cas, il appartient à la victime ou à ses ayants droit de démontrer le lien de cause à effet entre l'affection et l'activité professionnelle exercée ;
- soit la maladie n'est pas désignée dans le tableau des maladies professionnelles ; il incombe alors à la victime ou à ses ayants droit d'établir que l'affection est essentiellement et directement causée par le travail habituel du salarié ; cette possibilité n'est ouverte qu'en cas de décès de la victime ou en cas d'incapacité permanente d'au moins 25 %.

Article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale modifié par décret n° 2002-543 du 18 avril 2002 - JO du 21 avril

☞ *Dans le second cas, l'article L. 461-1 du Code de la Sécurité sociale n'exige pas que le travail habituel soit la cause unique ou essentielle de la maladie. La Cour de cassation reconnaît en effet le caractère professionnel d'une maladie d'origine multifactorielle, dès lors que le travail habituel de la victime en a été une cause nécessaire, mais pas la cause prépondérante.*

Cass. Soc. 19 décembre 2002 – CPAM de Lille c/ Leclair et autres

La CPAM est chargée d'apprécier la relation d'imputabilité entre la pathologie présentée et le travail habituel de la victime.

Circulaire CNAM du 27 janvier 2014

Traumatismes psychologiques

Les personnes victimes de traumatismes psychologiques aux temps et lieu de travail, qui ne peuvent être prises en charge au titre des accidents du travail, à défaut de pouvoir précisément déterminer quel est le fait générateur de la pathologie, peuvent bénéficier de la réglementation des maladies professionnelles, le cas échéant.

Pourraient, notamment, être concernés les salariés du secteur des transports en commun, les travailleurs sociaux, ...

Cette affection n'étant pas prévue au tableau des maladies professionnelles, il appartient à la victime, en incapacité permanente d'au moins 25 %, ou à ses ayants droit, d'établir le lien de cause à effet entre son traumatisme psychologique et son travail habituel.

Circulaire CNAMTS n° 37/99 du 10 décembre 1999

Victimes de l'amiante

En raison notamment de la longue période d'incubation de certaines affections liées à l'amiante, les règles de prescription prévues pour les maladies professionnelles ne sont pas applicables à la demande de reconnaissance d'une maladie imputable à l'amiante et dont la première constatation médicale est intervenue entre le 1^{er} janvier 1947 et le 29 décembre 1998. En d'autres termes, il n'existe pas de date butoir opposable à la demande de reconnaissance d'une maladie professionnelle liée à l'amiante.

La levée de la prescription intéresse également les actions en justice visant à faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, permettant aux victimes de l'amiante ou à leurs ayants droit de demander la réparation de leur souffrance physique ou morale et de bénéficier d'une majoration de rente. Cette disposition est applicable aux contentieux en cours.

Article 49 - Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2002 n° 2001-1246 du 21 décembre 2001 - JO du 26 décembre

Protection des travailleurs contre les dangers des rayonnements ionisants

Une nouvelle section au livre II, titre III, chapitre 1^{er} du Code du travail est instituée, intitulée "Prévention du risque d'exposition aux rayonnements ionisants".

Décret n° 2003-296 du 31 mars 2003 – JO du 1^{er} avril

Ces dispositions intéressent notamment :

- le renforcement de l'obligation de prévention de l'employeur, dans ce domaine ;
- la surveillance médicale accrue des salariés concernés ;
- l'abaissement des limites de doses auxquelles les travailleurs peuvent être exposés.

Reconnaissance du caractère professionnel d'une maladie par la CPAM

Le délai de 3 mois imparti à la CPAM pour se prononcer sur le caractère professionnel d'une maladie ne court qu'à compter de la réception de la demande sur imprimé réglementaire. Un courrier sur papier libre, même très complet et explicite, est insuffisant. Cette précision est d'autant plus importante que le silence de la CPAM dans le délai imparti vaut reconnaissance du caractère professionnel de la maladie.

Cass. civ. II. 16 mars 2004 - CPAM de Grenoble c/ Fritsch

La reconnaissance du caractère professionnelle d'une maladie a notamment pour conséquence la prise en compte du montant des prestations de l'assurance maladie versées au salarié pour le calcul du taux des cotisations accident du travail de l'employeur. Reste à déterminer quel est l'employeur auquel la maladie doit être imputée.

Lorsqu'il n'est pas possible de déterminer précisément l'entreprise dans laquelle l'exposition au risque a provoqué la maladie professionnelle en cause, celle-ci doit être considérée comme contractée au service du dernier employeur chez lequel la victime a été exposée au risque, avant sa constatation médicale, sauf à cet employeur à rapporter la preuve contraire, c'est-à-dire que l'affection doit être imputée aux conditions de travail du salarié au sein des entreprises précédentes.

Cass. Civ. II - 21 octobre 2010 - n° 09-67.494

Selon la jurisprudence, pour que la décision de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie soit rendu opposable à l'employeur de la victime, la procédure administrative doit avoir eu un caractère contradictoire, l'employeur pouvant présenter lui-aussi ses arguments à la CPAM pour ne pas que la maladie lui soit imputée. Dans une hypothèse où la Cour d'appel a interprété les circulaires administratives utilisées par la CPAM dans le cadre du respect du caractère contradictoire de la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de la maladie, la Cour de cassation rejette le pourvoi de la CPAM au motif que la Cour d'appel ne pouvait fonder sa décision d'inopposabilité à l'employeur sur des circulaires administratives qui n'ont aucun effet normatif. En d'autres termes, ce n'est pas parce que l'application ou non de circulaires administratives qui donne un caractère contradictoire à la procédure. Rappelons que les circulaires internes à l'administration sont inopposables aux usagers de ces administrations.

Cass. Civ. II, 18 février 2010 - n° 09-12.206

Dans une autre espèce, la Cour de cassation confirme l'opposabilité de la décision de prise en charge de la maladie par la CPAM à l'employeur, celui-ci ayant été avisé de la demande de prise en charge, et informé à tous les stades de la procédure de l'évolution de l'instruction, puis qu'il avait été invité préalablement à la décision, à consulter le dossier dont une copie lui avait été adressée. Le dossier comportait notamment l'avis du médecin conseil, peu important qu'il n'ait pas été motivé, et le compte rendu des clichés tomodensitométriques réalisés ; la demande d'organisation d'une mesure d'expertise, par l'employeur, n'étant dès lors pas justifiée, il est décidé que la CPAM a respecté ses obligations et que la décision de prise en charge est opposable à la société.

Cass. Civ. II - 17 décembre 2009 - n° 08-20.915

Par ailleurs, l'information donnée à l'employeur par une caisse de Sécurité sociale sur sa décision de prise en charge d'un accident ou d'une maladie au titre de la législation professionnelle ne constitue pas une notification faisant courir contre l'employeur le délai de recours de deux mois pour saisir la commission de recours amiable.

Cass. Civ. II, 22 octobre 2009, n° 08-17.060

TABLEAU DES MALADIES PROFESSIONNELLES

Tableau N°	Désignation	Mise à Jour
1	Affections dues au plomb et à ses composés	Mars 2010
2	Maladies professionnelles causées par le mercure et ses composés	Février 1983
3	Intoxication professionnelle par le tétrachloréthane.	Octobre 1951
4	Hémopathies provoquées par le benzène et tous les produits en renfermant	Janvier 2009
4 bis	Affections gastro-intestinales provoquées par le benzène, le toluène, les xylènes et tous les produits en renfermant	Juillet 1987
5	Affections professionnelles liées au contact avec le phosphore et le sesquisulfure de phosphore	Juin 1985
6	Affections provoquées par les rayonnements ionisants	Juin 1984
7	Tétanos professionnel	Janvier 1947
8	Affections causées par les ciments (alumino-silicates de calcium)	
9	Affections provoquées par les dérivés halogènes des hydrocarbures aromatiques	
10	Ulcérations et dermites provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins, le chromate de zinc et le sulfate de chrome	Novembre 2003
10 bis	Affections respiratoires professionnelles provoquées par l'acide chromique, les chromates et bichromates alcalins	Septembre 1989
10 ter	Affections cancéreuses causées par l'acide chromique et les chromates et bichromates alcalins ou alcalinoterreux ainsi que par le chromate de zinc	Juin 1984
11	Intoxication professionnelle par le tétrachlorure de carbone	Octobre 1951
12	Affections professionnelles provoquées par les hydrocarbures aliphatiques halogénés énumérés ci-après : dichlorométhane ; trichlorométhane ; tribromométhane ; triiodométhane ; tétrabromométhane ; chloroéthane ; 1,1-dichloroéthane ; 1,2-dichloroéthane ; 1,2-dibromoéthane ; 1,1,1-trichloroéthane ; 1,1,2-trichloroéthane ; 1,1,2,2-tétrabromoéthane ; pentachloroéthane ; 1-bromopropane ; 2-bromopropane ; 1,2-dichloropropane ; trichloroéthylène ; tétrachloroéthylène ; dichloro-acétylène ; trichlorofluorométhane ; 1,1,2,2-tétrachloro - 1,2-difluoroéthane ; 1,1,1,2-tétrachloro - 2,2-difluoroéthane ; 1,1,2-trichloro - 1,2,2-trifluoroéthane ; 1,1,1-trichloro - 2,2,2-trifluoroéthane ; 1,1-dichloro - 2,2,2-trifluoroéthane ; 1,2-dichloro - 1,1-difluoroéthane ; 1,1-dichloro - 1-fluoroéthane	Juillet 2007

Tableau N°	Désignation	Mise à Jour
13	Intoxications professionnelles par les dérivés nitrés et chloronitrés des hydrocarbures benzéniques	Mai 1996
14	Affections provoquées par les dérivés nitrés du phénol (dinitrophénols, dinitro-orthocrésols dinoseb), (leurs homologues et leurs sels), par le pentachlorophénol, les pentachlorophénates, (ses homologues et ses sels) et par les dérivés halogènes de l'hydroxybenzonitrile (bromoxylil, ioxynil)	Juillet 1987
15	Affections provoquées par les amines aromatiques, leurs sels et leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrosés, nitrés et sulfonés	Novembre 1995
15 bis	Affections de mécanisme allergique provoquées par les amines aromatiques, leurs sels, leurs dérivés notamment hydroxylés, halogénés, nitrés, nitrosés, sulfonés et les produits qui en contiennent à l'état libre	Novembre 1995
15 ter	Lésions prolifératives de la vessie provoquées par les amines aromatiques et leurs sels et la N-nitroso-dibutylamine et ses sels	Novembre 1995
16	Affections cutanées ou affections des muqueuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houilles (comprenant les fractions de distillation dites «phénoliques», «naphtaléniques», «acénaphéniques», «anthracéniques» et «chryséniques»), les brais de houille et les suies de combustion du charbon	Mai 1988
16 bis	Affections cancéreuses provoquées par les goudrons de houille, les huiles de houille (comprenant les fractions de distillation dites phénoliques, naphtaléniques, acénaphéniques, anthracéniques et chryséniques), les brais de houille et les suies de combustion de charbon	Janvier 2009
18	Charbon (professionnel)	Mai 1988
19	Spirochétoses (à l'exception des tréponématoses)	Octobre 2009
20	Affections professionnelles provoquées par l'arsenic et ses composés minéraux	Juin 1985
20 bis	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs arsenical	Juillet 1987
20 ter	Cancer bronchique primitif provoqué par l'inhalation de poussières ou de vapeurs renfermant des arseno-pyrites aurifères.	Mai 1997
21	Intoxication professionnelle par l'hydrogène arsénié	Septembre 1955
22	Sulfocarbonisme professionnel	Septembre 1955
23	Nystagmus professionnel	Juillet 1945
24	Brucelloses professionnelles	Janvier 1982
25	Affections consécutives à l'inhalation des poussières minérales renfermant de la silice cristalline (quartz, cristobalite, tridymite) des silicates cristallins (kaolin, talc), du graphite ou de la houille.	Mars 2003

Tableau N°	Désignation	Mise à Jour
26	Intoxication professionnelle par le bromure de méthyle	Septembre 1955
27	Intoxication professionnelle par le chlorure de méthyle	Septembre 1955
28	Ankylostomose professionnelle (anémie engendrée par l'ankylostome duodéal)	Février 1949
29	Lésions provoquées par des travaux effectués dans des milieux où la pression est supérieure à la pression atmosphérique	Juin 1977
30	Affections professionnelles consécutives à l'inhalation des poussières d'amiante	Avril 2000
30 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières d'amiante	Avril 2000
31	Maladies professionnelles engendrées par les aminoglycosides, notamment par la streptomycine, la néomycine et leurs sels	Février 1983
32	Affections professionnelles provoquées par le fluor, l'acide fluorhydrique et ses sels minéraux	Février 1983
33	Maladies professionnelles dues au béryllium et à ses composés	Février 1983
34	Affections provoquées par les phosphates, pyrophosphates et thiophosphates d'alcoyle, d'aryle ou d'alcoylaryle et autres organophosphorés, anticholinestérasiques ainsi que par les phosphoramides et carbamates, anticholinestérasiques	Septembre 1989
36	Affections provoquées par les huiles et graisses d'origine minérale ou de synthèse	Mai 1988
36 bis	Affections cutanées concréreuses provoquées par les dérivés suivants du pétrole : extraits aromatiques, huiles minérales utilisées à haute température dans les opérations d'usinage et de traitement des métaux, suies de combustion des produits pétroliers	Janvier 2009
37	Affections cutanées professionnelles causées par les oxydes et les sels de nickel	Janvier 1982
37 bis	Affections respiratoires (professionnelles) causées par les oxydes et les sels de nickel	Septembre 1989
37 ter	Cancers provoqués par les opérations de grillage des mattes de nickel	Juillet 1987
38	Maladies professionnelles engendrées par la chlorpromazine	Avril 1963
39	Maladies professionnelles engendrées par le bioxyde de manganèse	Janvier 1958
40	Affections dues aux bacilles tuberculeux et certaines mycobactéries atypiques	Juillet 1999
41	Maladies professionnelles engendrées par les pénicillines et leurs sels et les céphalosporines	Septembre 1989
42	Atteinte auditive provoquée par les bruits lésionnels	Septembre 2003
43 bis	Affections professionnelles provoquées par l'aldéhyde formique et ses polymères	Janvier 2009

Tableau N°	Désignation	Mise à Jour
44	Affections consécutives à l'inhalation de poussières ou de fumées contenant des particules de fer ou d'oxyde de fer	Mars 2005
44 bis	Affections consécutives au travail au fond dans les mines de fer	Mars 2005
45	Infections d'origine professionnelle par les virus des hépatites A, B, C, D et E	Juillet 1999
46	Atteintes auditives provoquées par les bruits lésionnels	Septembre 2006
46 bis	Mycoses cutanées (d'origine professionnelle)	Mai 1988
47	Affections professionnelles provoquées par les poussières de bois	Février 2004
49	Affections provoquées par les amines aliphatiques et alicycliques	Janvier 1982
49 bis	Affections respiratoires provoquées par les amines aliphatiques, les ethanolamines ou l'isophoronediamine	Février 2003
50	Affections provoquées par la phénylhydrazine	Janvier 1982
51	Maladies professionnelles provoquées par les résines époxydiques et leurs constituants	Août 2006
52	Affections consécutives aux opérations de polymérisation du chlorure de vinyle (durée d'exposition : six mois)	Juillet 1987
53	Affections dues aux rickettsies	Mai 1988
54	Poliomyélites	Novembre 1972
55	Affections professionnelles dues aux amibes	Juin 1984
56	Rage professionnelle	Novembre 1972
57	Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail	Septembre 1991
58	Affections professionnelles provoquées par le travail à haute température	Novembre 1972
59	Intoxications professionnelles par l'hexane	Mars 1973
61	Maladies professionnelles provoquées par le cadmium et ses Composés	Mars 1973
61 bis	Cancer broncho-pulmonaire provoqué par l'inhalation de poussières ou fumées renfermant du cadmium	Juillet 2009
62	Affections professionnelles provoquées par les isocyanates organiques	Août 2006
63	Affections professionnelles provoquées par les enzymes protéolytiques	Septembre 1989
64	Intoxication professionnelle par l'oxyde de carbone	Mai 1974
65	Lésions eczématiformes de mécanisme allergique	Janvier 1993
66	Affections respiratoires de mécanisme allergique	Janvier 1993
66 bis	Pneumopathies d'hypersensibilité	Février 2003

Tableau N°	Désignation	Mise à Jour
67	Lésions de la cloison nasale provoquées par les poussières de chlorure de potassium dans les mines de potasse et leurs dépendances	Avril 1980
68	Tularémie (professionnelle)	Mai 1988
69	Affections provoquées par les vibrations et chocs transmis par certaines machines-outils, outils et objets et par les chocs itératifs du talon de la main sur des éléments fixes	Novembre 1995
70	Affections professionnelles provoquées par le cobalt et ses composés	Avril 2000
70 bis	Affections respiratoires dues aux poussières de carbures métalliques frittés ou fondus contenant du cobalt	Avril 2000
70 ter	Affections cancéreuses broncho-pulmonaires primitives causées par inhalation de poussières de cobalt associées au carbure de tungstène avant frittage	Avril 2000
71	Affections oculaires dues au rayonnement thermique	Septembre 1982
71 bis	Affections oculaires dues au rayonnement thermique associé aux poussières	Septembre 1991
72	Maladies résultant de l'exposition aux dérivés nitrés des glycols et du glycérol	Février 1983
73	Maladies professionnelles causées par l'antimoine et ses dérivés	Février 1983
74	Affections professionnelles provoquées par le furfural et l'alcool furfurylique	Juin 1984
75	Affections professionnelles résultant de l'exposition au sélénium et à ses dérivés minéraux	Juin 1984
76	Maladies liées à des agents infectieux ou parasitaires contractées en milieu d'hospitalisation et d'hospitalisation à domicile	Février 1999
77	Périonyxis et onyxis (d'origine professionnelle)	Septembre 1989
78	Affections provoquées par le chlorure de sodium dans les mines de sel et leur dépendances	Novembre 1983
79	Lésions chroniques du ménisque	Septembre 1991
80	Kératoconjunctivites virales	Juin 1985
81	Affections malignes provoquées par le bis (chlorométhyle) éther	Juillet 1987
82	Affections provoquées par le méthacrylate de méthyle	Juillet 1987

Tableau N°	Désignation	Mise à Jour
83	Lésions provoquées par les travaux effectués dans un milieu où la pression est inférieure à la pression atmosphérique et soumise à variations	Juillet 1987
84	Affections engendrées par les solvants organiques liquides à usage professionnel : Hydrocarbures liquides aliphatiques, alicycliques, hétérocycliques et aromatiques, et leurs mélanges (white spirit, essences spéciales) ; Dérivés nitrés des hydrocarbures aliphatiques ; Acétonitrile ; Alcools, aldéhydes, cétone, esters, éthers dont le tétrahydrofurane, glycols et leurs éthers ; Diméthyl-formamide, diméthylsulfoxyde	Mars 2007
85	Affection engendrée par l'un ou l'autre de ces produits : N-méthyl N'nitro N-nitrosoguanidine ; N-éthyl N'nitro N-nitrosoguanidine ; N-méthyl N-nitrosourée ; N-éthyl N-nitrosourée (Durée d'exposition : six mois)	Juillet 1987
86	Pasteurelloses	Mai 1988
87	Ornithose - Psittacose	Mai 1988
88	Rouget du porc (Erysipéloïde de Baker-Rosenbach)	Mai 1988
89	Affection provoquée par l'halothane	Septembre 1989
90	Affections respiratoires consécutives à l'inhalation de poussières textiles végétales	Septembre 1989
91	Broncopneumopathie chronique obstructive du mineur de charbon	Octobre 2004
92	Infections professionnelles à streptococcus suis	Janvier 1995
93	Lésions chroniques du segment antérieur de l'oeil provoquées par l'exposition à des particules en circulation dans les puits de mine de charbon	Janvier 1995
94	Broncopneumopathie chronique obstructive du mineur de fer	Octobre 2005
95	Affections professionnelles de mécanisme allergique provoquées par les protéines du latex (ou caoutchouc naturel)	Mai 1997
96	Fièvres hémorragiques avec syndrome rénal dues aux agents infectieux du groupe hantavirus	Février 1999
97	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par des vibrations de basses et moyennes fréquences transmises au corps entier	Février 1999
98	Affections chroniques du rachis lombaire provoquées par la manutention manuelle de charges lourdes	Février 1999

ACCIDENT DE TRAJET

Définition

DÉLIMITATION DU TRAJET PROTÉGÉ

Constitue un accident de trajet l'accident survenu sur le trajet aller/retour entre :

- la résidence principale de l'intéressé, sa résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial ;

et

- le lieu de travail, ou le lieu où le salarié prend habituellement ses repas, restaurant d'entreprise, cantine.

Article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale

CHARGE DE LA PREUVE

Dès lors que l'accident s'est produit sur le trajet habituel domicile/travail, il est présumé être un accident de trajet. Il appartient donc à l'employeur ou à la caisse primaire d'assurance maladie de démontrer le contraire. Toutefois, dès lors qu'il y a eu interruption du trajet ou détour, même nécessité par la vie courante, il appartient à la victime ou ses ayants droit de le justifier.

LIEN ENTRE L'ACCIDENT DE TRAJET ET LA PRESTATION DE TRAVAIL

Pour être qualifiée d'accident de trajet, la lésion doit avoir un lien avec l'exécution de la prestation de travail du salarié : celui-ci doit se rendre à son travail pour y exécuter son activité professionnelle ou revenir de son lieu de travail alors qu'il y a travaillé.

En conséquence, ne peut être considéré comme un accident de trajet l'accident survenu alors que le salarié se rend ou revient de son lieu de travail, pendant une suspension dudit contrat.

RÉSIDENCE DU SALARIÉ

Le domicile du salarié est le point de départ ou le point d'arrivée du trajet protégé, dans le cadre des accidents de trajet.

Dès lors que le salarié se trouve à l'intérieur de son habitation, dans ses dépendances ou dans son jardin, il ne peut pas y avoir accident de trajet.

Cass. soc. 31 janvier 1991 - Bull. civ. V, n° 54

Lorsque le point de départ du trajet est une résidence secondaire, l'accident survenu alors que le salarié se rend à son lieu de travail est un accident de trajet. Il n'est pas nécessaire que le salarié soit propriétaire de cette résidence secondaire, ou même occupant principal de celle-ci. Il peut notamment s'agir de la résidence d'amis ou du conjoint, dès lors que le salarié s'y rend très régulièrement.

La distance entre le lieu de la résidence et le lieu de travail n'est pas suffisante pour exclure la qualification d'accident de trajet.

Cass. soc. 28 juin 1989 - Bull. civ. V, n° 487

La jurisprudence semble très stricte en ce qui concerne le lieu où le salarié a l'habitude de se rendre pour des raisons familiales.

Exemple

N'a pas été considéré comme accident de trajet l'accident survenu entre le lieu de travail et le domicile des parents de la victime, alors que celle-ci s'y rendait une à deux fois par semaine pour prodiguer des soins à son père malade.

Cass. soc. 11 juin 1998 - CPAM des Hauts-de-Seine c/ Petit - RJS 10/98 n° 1284

LIEU DE TRAVAIL DE LA VICTIME

Par lieu de travail, il faut entendre l'ensemble des établissements où l'employeur exerce son autorité, notamment :

- locaux mis à disposition par l'employeur ;
- garage de l'entreprise ;
- restaurant d'entreprise ;
- plus généralement tout lieu mis à disposition des salariés par l'employeur pour prendre les repas, y compris le restaurant où se déroulent les déjeuners d'affaires.

Tous les accidents survenus dans ces lieux sont des accidents du travail et non des accidents de trajet, dans la mesure où le salarié est présumé y être placé sous l'autorité de l'employeur, et alors même que le salarié a déjà quitté ou n'est pas encore arrivé à son poste de travail.

Dès lors que le salarié a franchi les portes de l'entreprise, il s'agit d'un accident du travail et non d'un accident de trajet.

Lieu où la victime prend habituellement ses repas

Lorsque le point de départ ou d'arrivée du trajet est le lieu où le salarié prend habituellement ses repas, l'accident est en principe considéré comme un accident de trajet.

Article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale

Tel est le cas, de façon certaine, lorsque le lieu du repas est un restaurant d'entreprise ou une cantine mise à disposition des salariés par l'employeur, où sont servis les repas tous les jours de la semaine.

☞ *L'accident survenu pendant le repas au restaurant ou à la cantine de l'entreprise est un accident du travail, le salarié étant placé sous l'autorité de son employeur.*

Mais la jurisprudence est beaucoup moins claire lorsqu'aucun restaurant d'entreprise n'est mis à la disposition des salariés par l'employeur ou lorsque les salariés usent d'autres possibilités pour déjeuner, en achetant eux-mêmes leur nourriture notamment. Le caractère d'accident de trajet relève alors de chaque cas d'espèce, selon l'appréciation souveraine des juges du fond.

Exemples

Les juges ont considéré qu'était un accident de trajet la chute du salarié entre le commerce où il avait l'habitude de se rendre pour acheter son repas avec des titres-restaurants et le local mis à disposition des salariés par l'employeur pour y déjeuner.

Cass. soc. 16 mars 1995 - Bull. civ. V, n° 96

À l'inverse, n'a pas été qualifié d'accident de trajet l'accident dont a été victime un salarié alors qu'il traversait la rue séparant le commerce où il venait d'acheter son repas et la cafétéria de l'entreprise.

Cass. soc. 17 janvier 1991 - Bull. civ. V, n° 26

INTERRUPTIONS DE TRAJET ET DÉTOURS

Le régime des accidents de trajet est en principe suspendu pendant son interruption ou un détour dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courante.

Article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale

Demeure toujours un accident de trajet celui qui s'est produit sur le trajet domicile/travail avant l'interruption de trajet ou le détour.

Après l'interruption de trajet ou pendant le détour, l'accident peut être qualifié d'accident de trajet seulement si l'interruption de trajet ou le détour :

- n'a pas pour effet d'allonger de manière excessive la durée du trajet ;
- est lié aux nécessités essentielles de la vie courante.

Accident pendant l'interruption de trajet

Pendant l'interruption de trajet, même dictée par les nécessités de la vie courante, il ne peut en principe y avoir accident de trajet.

Exemple

Ne caractérise pas l'accident de trajet la chute survenue dans l'enceinte de l'école où le salarié dépose son enfant chaque matin avant de se rendre à son travail.

Cass. soc. 28 juin 1989 - Bull. civ. V, n° 481

Toutefois, l'obligation légale d'assistance à personne en danger peut légitimer une interruption de trajet et induire la qualification d'accident de trajet pour l'accident survenu pendant le sauvetage ou après celui-ci, alors que le salarié a repris le trajet domicile/travail.

Exemples

Le fait de sauver quelqu'un de la noyade, dans une rivière en bordure de route légitime un arrêt même de longue durée.

Cass. soc. 17 octobre 1973 - Funck c/ CPAM de Nancy - Bull. civ. V, p. 489

Mais l'interruption de trajet motivée par la volonté d'assister une personne en panne ne constitue pas une circonstance justificative, dans la mesure où le conducteur en difficulté n'est pas en danger.

Cass. soc. 21 février 1980 - Lebleu c/ CPAM de Lille - Bull. civ. V, p. 181

Accident survenu après une interruption de trajet

Après l'interruption de trajet, l'accident peut être qualifié d'accident de trajet, à la condition que cette interruption n'allonge pas de manière excessive la durée du trajet normal.

Exemple

S'arrêter acheter du pain ou un journal sur le trajet de retour constitue une brève interruption qui n'enlève pas son caractère d'accident de trajet à l'accident survenu postérieurement à cet arrêt sur l'itinéraire habituel lieu de travail/domicile.

Cass. soc. 19 janvier 1978 - Billard c/ CPAM de la Région Parisienne - Bull. civ., p. 57

Les juges ont toutefois décidé, en 2004, que ne caractérisait pas l'accident de trajet la chute du salarié qui a regagné son domicile, est rentré quelques minutes chez lui pour y prendre l'argent nécessaire pour payer le taxi et est tombé en ressortant de chez lui.

Cass. civ. II - 9 décembre 2003 - Arango c/ CPAM de Paris

Accident survenu pendant un détour de trajet

Le détour peut être un parcours plus long que le trajet normal mais sans être excessif : il ne doit pas amener le salarié à aller dans la direction opposée du travail ou du domicile. Il doit pouvoir être considéré comme un trajet «normal» même s'il n'est pas le plus court chemin.

Cass. soc. 3 décembre 1981 - Hadji c/ CPAM de la Sarthe - Bull. civ. V, p. 941

A défaut, si le détour est manifestement excessif, l'accident survenu alors que la victime a repris le trajet normal peut ne pas être considéré comme un accident de trajet.

Exemple

L'accident qui survient alors que le salarié était déjà passé devant sa résidence et continuait son chemin pour aller faire une course personnelle ne relève pas du régime de l'accident de trajet.

Cass. soc. 17 novembre 1977 - Misseri c/ CPAM de Béziers-St-Pons - Bull. civ. V, p. 632

Toutefois, le détour dû au fait que le salarié raccompagne chez lui un collègue de travail pour lui éviter des difficultés, n'empêche pas la qualification d'accident de trajet. La jurisprudence considère en effet que le service rendu n'est pas étranger à l'intérêt de l'entreprise, puisqu'il facilite les conditions de travail du salarié raccompagné.

Cass. soc. 8 janvier 1975 - Idiart c/ CPAM de la Région Parisienne - Bull. civ. V, p. 3

Nécessités de la vie courante

Le fait d'interrompre son trajet ou de faire un détour doit être légitimé par une nécessité de la vie courante pour que l'accident qui se produit à cette occasion puisse être qualifié d'accident de trajet. La notion de «nécessités de la vie courante» est très variable puisqu'elle dépend de chaque cas d'espèce et du pouvoir souverain d'appréciation des juges.

Exemples

Ont été qualifiés de «nécessités de la vie courante» :

- le fait de déposer habituellement son conjoint à son lieu de travail.

Cass. soc. 16 mars 1995 - Bull. civ. V, n° 95

- le fait d'aller chercher son enfant chez sa nourrice.

Conseil d'État - 27 octobre 1995 - n° 154.629 - Recueil Lebon p. 383

- le fait de se rendre chez le dentiste.

Cass. soc. 30 avril 1997 - CPAM de Gironde c/ Gira et autres - RJS 6/97 n° 742

DISTINCTION ENTRE ACCIDENT DE TRAJET ET ACCIDENT DU TRAVAIL

Absence de subordination juridique

L'accident du travail survient en principe à un moment où le salarié est placé sous l'autorité de son employeur. L'accident de trajet est celui qui se produit sur le trajet aller/retour entre le domicile du salarié et son lieu de travail, alors que la victime ne se trouve pas encore ou ne se trouve plus sous la subordination juridique de son employeur. Aussi le critère de distinction entre les deux types d'accident est l'indépendance du salarié vis-à-vis de son employeur.

☞ *L'accident survenu sur le trajet domicile/travail alors que le transport du salarié est assuré par l'entreprise qui l'emploie est un accident de trajet.*

Cass. soc. 17 février 1994 - Bull. civ. V, n° 61

Par contre, l'accident qui se produit au cours des déplacements professionnels du salarié est un accident du travail, et non un accident de trajet, dès lors que le salarié se trouve bien sous la subordination juridique de son employeur. Ainsi, la jurisprudence considère que les accidents survenus pour se rendre au lieu d'exécution d'une mission commandée par l'employeur, ou pour en revenir, sont des accidents de travail et non des accidents de trajet.

Conséquences de la distinction

L'intérêt de la distinction entre accident du travail et accident de trajet est multiple :

- la cotisation due par l'employeur au titre des accidents professionnels est forfaitaire pour les accidents de trajet alors que les accidents du travail ont une incidence sur la cotisation due par l'employeur à ce titre ;
- le salarié victime d'un accident de trajet peut exercer un recours contre son employeur responsable de l'accident, conformément au droit commun de la responsabilité civile, alors que l'accident du travail n'ouvre pas droit, en principe, à cette option, la réparation des accidents du travail étant forfaitaire ;
- dans le même sens, la victime d'un accident de trajet ne peut invoquer à l'encontre de son employeur l'existence d'une faute inexcusable, alors que ce recours est possible en cas d'accident du travail.

Cass. civ. II - 8 juillet 2010 - n° 09-16.180

- la protection spécifique contre le licenciement pendant l'arrêt de travail consécutif à l'accident et à l'issue de cette suspension du contrat est applicable seulement aux victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et non à celles d'un accident de trajet ;
- le régime applicable à la suspension du contrat de travail consécutive à un accident de trajet est celui en vigueur en cas d'arrêt de travail pour maladie non professionnelle. Il est donc notamment possible de licencier un salarié dont le contrat est suspendu à la suite d'un accident de trajet :
 - pour un motif indépendant de l'état de santé du salarié,
 - en raison des perturbations occasionnées dans l'entreprise par la prolongation ou la répétition de l'arrêt de travail.
- le régime d'indemnisation complémentaire versé par l'employeur en cas d'arrêt de travail n'est pas identique : en particulier, il n'existe pas de délai de carence en cas d'accident du travail alors que ce délai est de 7 jours en cas d'accident de trajet.

Articles D. 1226-2 à D. 1226-4 du Code du travail modifiés par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 – JO du 8 mars et Décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 – JO du 19 juillet

Cass. soc. 16 avril 1992 - Bull. civ. V n° 282

Néanmoins, accidents de travail et accidents de trajet ouvrent droit à des prestations identiques de Sécurité sociale.

- en principe, en matière de congés payés, le régime des accidents de trajet est assimilé à celui des accidents non professionnels pour le calcul de la durée du congé payé légal ; or le salarié dont le contrat de travail est suspendu pour cause d'accident non professionnel n'acquiert pas de congés payés pendant toute cette période, sauf clauses conventionnelles ou contractuelles contraires. En revanche, la période de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail est assimilée à du temps de travail effectif pendant 1 an et permet au salarié d'acquérir des congés payés.

Mais, la Cour de Cassation a décidé en 2012 d'aligner le régime de l'accident de trajet sur celui de l'accident du travail. Ainsi, le salarié en arrêt pour accident de trajet continue d'acquérir des congés payés pendant une année.

Cette décision fait suite à un arrêt rendu par la Cour de justice de l'Union européenne (CJUE) : tout travailleur en arrêt de travail en raison d'une maladie, d'un accident non-professionnel ou d'un accident de trajet a droit à un congé annuel payé d'au moins 4 semaines pour une période de référence complète.

Cass. soc. 3 juillet 2012, n° 08-44834

CJUE, 24 janvier 2012, aff. C-282/10

Directive UE 2003/88/CE du 4 novembre 2003, art. 7, JOUE du 18 novembre

DÉCLARATION - FORMALITÉS

OBLIGATIONS DE LA VICTIME

Accident du travail

La victime d'un accident du travail doit, 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 motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés.

La déclaration doit être envoyée par lettre recommandée, si elle n'est pas faite à l'employeur ou à son préposé sur le lieu de l'accident.

Articles L. 441-1 et R. 441-2 du Code de la Sécurité sociale

Le salarié ne perd pas ses droits à prestations de Sécurité sociale s'il n'informe pas l'employeur dans les délais. Toutefois, plus l'employeur est informé tardivement, moins l'accident est présumé être un accident du travail.

Maladie professionnelle

Le salarié victime d'une maladie professionnelle dont il demande réparation doit en faire la déclaration à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie, dans les 15 jours qui suivent la cessation de travail.

Lorsque la maladie s'est déclarée avant son inscription dans le tableau des maladies professionnelles, elle peut être prise en charge rétroactivement par la CPAM. Le délai de déclaration est alors de 3 mois à compter de la mise en œuvre du nouveau tableau.

Articles L. 461-5 et R. 461-5 du Code de la Sécurité sociale

Le non-respect du délai de 3 mois n'est pas assorti de sanctions. Aussi, l'intéressé qui formule sa demande hors délai ne peut se voir privé de son droit à réparation.

Circulaire CNAMTS n° 19-2000 du 21 avril 2000

Prolongation d'arrêt de travail

Le salarié doit en principe adresser à l'employeur toute prolongation d'arrêt de travail consécutive à l'accident du travail ou à une maladie professionnelle. Toutefois, si l'employeur est informé de l'arrêt de travail du salarié par remise d'un certificat médical initial, la seule absence de justification d'une prolongation d'arrêt, même à la demande de l'employeur, ne caractérise pas la faute grave justifiant le licenciement du salarié.

Cass. soc. 17 octobre 2000 - Marie c/ SA Modern' Garage - RJS 1/01 n° 34

RÔLE DE L'EMPLOYEUR

Déclaration de l'accident du travail ou de trajet à la CPAM

L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie dont relève la victime.

La déclaration se présente sous la forme d'un imprimé fourni par la CPAM, en 4 volets dont l'employeur conserve un exemplaire.

La déclaration de l'employeur ou de l'un de ses préposés doit être faite par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, dans les 48 heures, non compris les dimanches et les jours fériés :

- à compter de l'accident, lorsque celui-ci se produit sur le lieu de travail ;
- à partir du moment où il a été informé de l'accident, dans les autres cas.

Article R. 441-3 du Code de la Sécurité sociale

En cas de défaillance de l'employeur, la victime ou ses ayants droit dispose d'un délai de 2 ans, à compter de la date de l'accident, pour procéder à cette déclaration auprès de la CPAM.

Article L. 441-2 du Code de la Sécurité sociale

Si l'employeur ne respecte pas le délai de 48 heures, la CPAM est en droit de lui demander le remboursement de la totalité des dépenses faites et liées à l'accident.

Article L. 471-1 du Code de la Sécurité sociale

Un tribunal ne peut remettre la dette prévue lorsque l'employeur ne respecte pas le délai de 48 heures. En effet, l'article L. 256-4 du Code de la Sécurité sociale donne exclusivement compétence aux caisses pour réduire certaines créances en cas de précarité de la situation du débiteur.

Cass. soc. 22 juin 1995 - CPAM de la Seine Saint Denis c/ SA SNET

L'employeur est aussi passible de sanctions pénales : 750 € ou plus (contravention de 4^e classe) par chaque absence ou retard de déclaration.

Article R. 471-3 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur ne peut s'opposer à la déclaration, mais il peut, toutefois, émettre des réserves. Cependant, l'absence de réserves ne vaut pas, de sa part, reconnaissance du caractère professionnel de l'accident. Il peut, éventuellement, par la suite, contester le caractère d'accident de travail, s'il le juge utile.

☞ *L'employeur ne peut tirer argument de l'état de santé préexistant du salarié pour se dispenser de déclarer l'accident dont celui-ci est victime au temps et au lieu de travail. Ce n'est pas à lui d'apprécier si cet accident a un caractère professionnel ou non. En l'espèce, le salarié malade du cœur a été victime d'un malaise cardiaque pendant qu'il était à son poste de travail.*

Cass. soc. 15 novembre 2001 - Villemain c/ EDF-GDF Services Manche

Attestation de salaire en cas d'arrêt de travail

L'employeur est tenu d'adresser à la CPAM, en même temps que la déclaration d'accident ou au moment de l'arrêt du travail, si celui-ci est postérieur, une attestation indiquant la période du travail, le nombre de journées et d'heures auxquelles s'appliquent la ou les paies concernées, le montant et la date de ces paies.

Registre des accidents bénins

La caisse régionale peut autoriser un employeur à remplacer la déclaration des accidents n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux par une inscription sur un registre ouvert à cet effet.

Ce registre est tenu à la disposition des agents de contrôle des caisses, de l'autorité compétente de l'État et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Lorsqu'un accident ayant fait l'objet d'une simple inscription sur un registre entraîne ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux, l'employeur est tenu d'adresser à la caisse primaire dont relève la victime la déclaration prévue.

Articles L. 441-4 et D. 441-1 et suivants du Code de la Sécurité sociale

L'autorisation de tenue d'un registre de déclaration d'accidents du travail peut être accordée à l'employeur, sur sa demande, par la caisse régionale d'assurance maladie du lieu d'implantation de l'établissement lorsque celui-ci répond aux conditions suivantes :

- présence permanente d'un médecin, ou d'un pharmacien, ou d'un infirmier diplômé d'État, ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail délivré par l'Institut National de Recherche et de Sécurité ou les caisses régionales d'assurance maladie ;
- existence d'un poste de secours d'urgence ;
- respect par l'employeur des obligations relatives à la mise en place d'un CHSTC prévu aux articles L. 4611-1 et suivants du Code du travail.

La caisse régionale avise la caisse primaire de l'autorisation qu'elle a accordée.

En cas de refus de l'autorisation, la caisse régionale notifie sa décision motivée à l'employeur.

L'employeur envoie le registre à la fin de chaque année civile, par lettre recommandée avec avis de réception, à la caisse régionale d'assurance maladie. Il peut en obtenir la communication.

L'employeur inscrit sur le registre, dans les 48 heures, non compris les dimanches et les jours fériés, les accidents du travail de son personnel n'entraînant ni arrêt de travail, ni soins médicaux donnant lieu à une prise en charge par les organismes de Sécurité sociale.

Il est indiqué sur le registre, le nom de la victime, la date, le lieu et les circonstances de l'accident, la nature et le siège des lésions assortis du visa du donneur de soins ainsi que les autres éléments devant figurer sur la déclaration d'accident du travail.

La victime signe le registre en face des indications portées par l'employeur. Le médecin du travail peut consulter le registre.

Remise de la feuille d'accident au salarié

L'employeur doit remettre à la victime d'un accident du travail ou de trajet une feuille d'accident nécessaire à son indemnisation.

Article L. 441-5 du Code de la Sécurité sociale

Cette feuille d'accident est ensuite remise par la victime au praticien et porte désignation de la CPAM chargée du service des prestations. La CPAM peut elle-même la délivrer, à la place de l'employeur, notamment lorsqu'il s'agit d'une maladie professionnelle.

Elle est valable pour la durée du traitement consécutif à l'accident ou la maladie professionnelle.

Article R. 441-8 du Code de la Sécurité sociale

L'employeur qui omet de remettre la feuille d'accident à la victime s'expose :

- à une amende de 750 €, prévue pour les contraventions de 4^e classe ;
- aux poursuites de la CPAM en remboursement des dépenses faites à l'occasion de l'accident.

Articles R. 471-3 et L. 471-1 du Code de la Sécurité sociale

RÔLE DE LA CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE

Information des autres institutions concernées

Dès qu'elle a eu connaissance d'un accident du travail par quelque moyen que ce soit, la caisse primaire d'assurance maladie est tenue de faire procéder aux constatations nécessaires.

L'avis de l'accident est donné immédiatement par la caisse à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Pour chaque accident du travail, la caisse primaire donne avis immédiatement à la caisse régionale de la déclaration d'accident. Elle lui communique le montant total des dépenses engagées pendant la période d'incapacité temporaire, à l'exception des frais de rééducation professionnelle (toute modification apportée au montant desdites dépenses est immédiatement portée à la connaissance de la caisse régionale).

La feuille d'accident remise par la victime au praticien n'entraîne pas de plein droit la prise en charge de l'indemnisation au titre des accidents du travail.

Elle porte désignation de la caisse primaire d'assurance maladie chargée du service des prestations.

Suppression de la procédure d'enquête légale

Comme annoncé dans la loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003, la procédure d'enquête légale est supprimée, par Ordonnance du 15 avril 2004.

En matière d'accidents du travail, cette procédure était obligatoire lorsque l'accident paraissait devoir entraîner la mort de la victime, ou au moins son incapacité permanente et totale de travail, ou encore lorsque la victime était décédée. La CPAM diligentait alors une enquête contradictoire dans les 24 heures auprès d'un agent assermenté et agréé par le Ministère du travail et de la Sécurité sociale, qui ne pouvait en aucun cas appartenir au personnel de la CPAM ou de la Caisse régionale (CRAM).

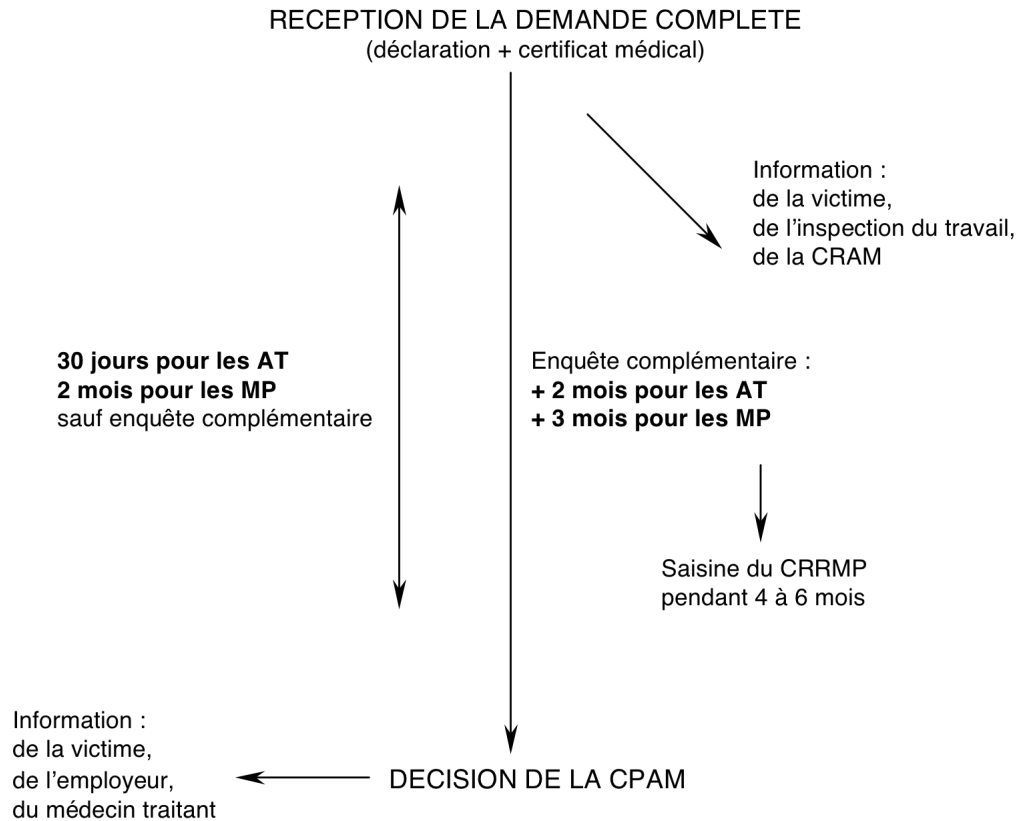
Cette procédure a été supprimée faute d'enquêteurs. En pratique, de nombreuses enquêtes n'étaient pas réalisées. Or, le défaut d'enquête légale rendait l'accident inopposable à l'employeur en matière de tarification et en matière de responsabilité pour faute inexcusable.

Cette procédure est tout simplement remplacée par l'enquête administrative déjà existante, qui consiste pour la CPAM à faire procéder "aux constatations nécessaires" par un de ses agents, dès qu'elle a connaissance d'un accident.

Ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004 - JO du 17 avril

Procédure de reconnaissance ou de rejet du caractère professionnel de l'accident

Schéma récapitulatif



☞ Depuis le 1^{er} juillet 1999, les caisses sont invitées à prononcer une décision explicite de reconnaissance ou de rejet du caractère professionnel de l'accident. La procédure dite "de contestation préalable" ou "de réserve", consistant à rejeter d'abord la demande de la victime, puis à procéder aux investigations nécessaires, sans être enfermé dans des délais, est supprimée.

Caractère contradictoire de la procédure

La procédure d'instruction des accidents du travail et maladies professionnelles doit avoir un caractère contradictoire : en d'autres termes, la victime ou ses ayants droit ainsi que l'employeur doivent être tenus informés de son déroulement.

Selon la Cour de cassation, l'absence de caractère contradictoire de la procédure a pour conséquence l'inopposabilité à l'employeur de la décision de la CPAM d'admettre le caractère professionnel de l'accident.

Cass. civ. II - 2 mars 2004 - Société Eternit c/ Desurvivre

L'entreprise peut invoquer l'inopposabilité du caractère professionnel d'une maladie ou d'un accident, lors d'une action en reconnaissance de sa faute inexcusable.

Cass. civ. II - 2 mars 2004 – CPAM de Roanne c/ Alex

Désormais, cette inopposabilité laisse surtout à la charge de la CPAM l'entière indemnisation complémentaire de la victime, due en cas de faute inexcusable de l'employeur. La CPAM ne peut plus tenter d'action récursoire à l'encontre de ce dernier.

Cass. Soc. 26 novembre 2002 – CPAM de la Gironde c/ Société Everite et autres

En application de l'article R. 441-11 du Code de la Sécurité sociale, la CPAM doit donc assurer l'information de l'employeur, préalablement à sa décision, sur la procédure d'instruction et sur les points susceptibles de faire grief à ce dernier. La jurisprudence va plus loin : la CPAM doit laisser la possibilité à l'employeur de consulter le dossier, elle doit également l'informer de la date de fin de l'instruction et de la date à laquelle elle prévoit de prendre sa décision.

Cass. Soc. 19 décembre 2002 – CPAM de la Vienne c/ Société Brink's contrôle et sécurité

Notification de la décision

La décision motivée de la caisse est notifiée à la victime ou à ses ayants droit sous pli recommandé avec avis de réception. En cas de refus, le double de la notification est envoyé pour information à l'employeur.

Si le caractère professionnel de l'accident, de la maladie, ou de la rechute n'est pas reconnu par la caisse, celle-ci indique à la victime, dans la notification, les voies de recours et les délais de recevabilité de sa contestation.

L'employeur est informé de toute décision intervenant pour le compte de ses salariés. Lorsqu'il s'agit d'une décision de rejet, l'employeur n'a pas à intervenir auprès de la Sécurité sociale puisque c'est à l'assuré qu'il appartient de contester, s'il le désire, la décision de la caisse.

Le médecin traitant est informé de cette décision.

Article R. 441-14 du Code de la Sécurité sociale

☞ *L'information donnée à l'employeur par une caisse de Sécurité sociale sur sa décision de prise en charge d'un accident ou d'une maladie au titre de la législation professionnelle ne constitue pas une notification faisant courir contre l'employeur le délai de recours de deux mois pour saisir la commission de recours amiable.*

Cass. civ. II 22 octobre 2009 - n° 08.17.060

En 2014, la Cour de cassation a pris plusieurs décisions relatives à la nécessaire motivation des décisions de prise en charge des maladies professionnelles et des accidents du travail. L'enjeu pour l'employeur est important puisque l'absence de motivation peut rendre la décision de la sécurité sociale inopposable à son égard, donc sans incidence notamment sur la tarification des accidents du travail.

D'abord, 3 arrêts concernant les accidents du travail décident, qu'en l'absence de réserves formulées par l'employeur sur le caractère professionnel des accidents, l'absence de motivation de la part de la CPAM sur sa décision de prise en charge de l'accident au titre des accidents du travail ne rend pas ladite décision inopposable à l'employeur.

Cass. 2^e civ. 19 sept 2013, n° 12-23.338

Cass. 2^e civ. 23 janv 2014, n° 12-35.156

Cass. 2^e civ. 13 févr 2014, n° 13-12.656

Ensuite, une « décision régulièrement notifiée à l'employeur, comportant l'indication, d'une part, des raisons de la prise en charge, intervenue après instruction complémentaire et communication à l'employeur des éléments au dossier et, d'autre part, des voies de recours qui lui étaient ouvertes » est considérée comme suffisamment motivée, dans une espèce intéressant la prise en charge d'une maladie professionnelle.

Cass. 2^e civ., 13 mars 2014, n° 13-12.691

Dossier d'accident ou de maladie

Le dossier constitué par la caisse primaire doit comprendre :

- la déclaration d'accident et l'attestation de salaire ;
- les divers certificats médicaux ;
- les constats faits par la caisse primaire ;
- les informations parvenues à la caisse de chacune des parties ;
- les éléments communiqués par la caisse régionale ;
- éventuellement, le rapport de l'expert technique.

Il peut, à leur demande, être communiqué à l'assuré, ses ayants droit et à l'employeur, ou à leurs mandataires. Ce dossier ne peut être communiqué à un tiers que sur demande de l'autorité judiciaire.

Article R. 441-13 du Code de la Sécurité sociale

RÔLE DU PRATICIEN

Certificats médicaux

Le praticien établit, en double exemplaire, un certificat indiquant l'état de la victime et les conséquences de l'accident ou les suites éventuelles, en particulier la durée probable de l'incapacité de travail, si les conséquences ne sont pas exactement connues. Il adresse directement un de ces certificats à la caisse primaire et remet le second à la victime.

Le modèle du certificat médical ATMP S6909a Cerfa n° 11138-01 est homologué.

Lors de la guérison de la blessure sans incapacité permanente ou, s'il y a incapacité permanente, au moment de la consolidation, un certificat médical indiquant les conséquences définitives, si elles n'avaient pu être antérieurement constatées, est établi en double exemplaire. L'un des certificats est adressé par les soins du praticien à la caisse primaire, le second est remis à la victime, ainsi que toutes les pièces ayant servi à l'établissement dudit certificat.

Article L. 441-6 du Code de la Sécurité sociale

Utilisation de la feuille d'accident

Tout praticien, tout auxiliaire médical, appelé à donner des soins, mentionne sur la feuille d'accident en possession de la victime, les actes accomplis et appose sa signature. Il en est de même pour le pharmacien ou le fournisseur lors de toute fourniture, ainsi que pour l'établissement hospitalier dans le cas d'une hospitalisation.

Le praticien, auxiliaire médical, pharmacien, fournisseur ou établissement hospitalier utilise la partie de la feuille d'accident qui lui est destinée pour établir sa note d'honoraires ou sa facture ou bien, reproduit sur cette note les mentions figurant sur ladite feuille en ce qui concerne, notamment, les nom, prénoms et adresse, numéro d'immatriculation de la victime, désignation de l'employeur, date de l'accident, ainsi que toutes circonstances particulières qu'il lui paraîtrait utile de signaler.

La note d'honoraires ou la facture est adressée, selon le cas, soit à la caisse primaire d'assurance maladie, soit à l'établissement, service ou entreprise autorisé à gérer les risques accidents du travail, tels qu'ils sont désignés sur la feuille d'accident présentée par la victime.

Article R. 441-9 du Code de la Sécurité sociale

EFFETS DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL SUR LES DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

DURÉE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

La suspension du contrat de travail débute avec l'arrêt de travail consécutif à l'accident ou à la maladie professionnelle et ne prend fin qu'après la visite médicale de reprise.

Articles L. 1226-7 et R. 4624-21 et suivants du Code du travail

Exemple

Un avis d'aptitude provisoire à la reprise d'un emploi, dans le cadre d'un mi-temps thérapeutique, délivré par le médecin du travail, lors de la visite de reprise, met fin à la suspension du contrat de travail, même si le salarié continue à percevoir des indemnités journalières de Sécurité sociale.

Cass. soc. 26 octobre 1999 - Sarfati c/ Société Gervais Danone France - RJS 12/99 n° 1457

Le fait que l'arrêt de travail prescrit par un médecin arrive à son terme n'est pas suffisant pour mettre fin à la suspension du contrat de travail.

Cass. soc. 8 janvier 2003 - SCP Rouquette - Laborie c/ Deneux

☞ *Lorsqu'un accident du travail survient après notification du licenciement de l'intéressé (entre l'envoi de la lettre par l'employeur et la réception par le salarié), la période de suspension du contrat consécutive à l'accident du travail n'a pas pour conséquence de rendre nul le licenciement, précédemment prononcé, dont l'effet est reporté à l'expiration de la période de protection.*

Cass. soc. 28 janvier 2005 - Patrice X c/ Société Synthron

ABSENCE DE RÉMUNÉRATION

Le contrat de travail étant suspendu pendant l'arrêt de travail consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, le salarié n'exécute plus sa prestation de travail et, de ce fait, n'est pas rémunéré, sauf exceptions prévues par la convention collective :

- dispositions conventionnelles prévoyant la subrogation de la CPAM par l'employeur ;
- indemnisation complémentaire par l'entreprise imposée par accord collectif (notamment l'accord national interprofessionnel de mensualisation).

EXERCICE DU POUVOIR DISCIPLINAIRE PAR L'EMPLOYEUR

L'employeur ne peut reprocher au salarié un manquement à ses obligations contractuelles pendant l'arrêt de travail, sauf acte flagrant de déloyauté envers l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur conserve le pouvoir de le sanctionner pour des faits antérieurs à la suspension du contrat découverts pendant l'arrêt de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié a commis une faute avant l'arrêt de travail, celui-ci n'a pas pour effet de suspendre le délai de 2 mois dont dispose l'employeur pour engager des poursuites disciplinaires, ou le délai de 1 mois entre l'entretien préalable et la notification du licenciement disciplinaire. Il n'est donc pas nécessaire d'attendre le retour du salarié pour le convoquer à l'entretien préalable prévu dans le cadre des procédures disciplinaires.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Bull. civ. V, n° 14

Cass. soc. 19 janvier 2005 - n° 02-40.085

Cass. soc. 27 février 2013 - n° 11-27.130

Toutefois, l'employeur doit tenir compte de l'état de santé du salarié et, notamment, le convoquer pendant les heures de sortie autorisées.

Cass. soc. 13 juillet 1993 - Bull. civ. V, n° 202

SALARIÉ MALADE PRIS EN COMPTE DANS LES EFFECTIFS

Le salarié continue à être décompté dans les effectifs de l'entreprise, notamment en matière d'élections professionnelles. Son remplaçant, en contrat à durée déterminée ou en contrat de travail temporaire est, quant à lui, exclu de l'effectif.

Article L. 1111-2 du Code du travail

ÉLIGIBILITÉ ET ÉLECTORAT

Sous réserve qu'il remplisse les autres conditions prévues par la loi, le salarié absent pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle reste électeur ou éligible dans l'entreprise, dans le cadre des élections des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

ANCIENNETÉ DU SALARIÉ

La durée de la ou des période(s) de suspension du contrat de travail consécutive(s) à un accident ou à une maladie professionnelle est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux et conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Article L. 1226-7 du Code du travail

CONGÉS PAYÉS

La suspension du contrat de travail, d'une durée ininterrompue de 1 an, consécutive à un accident du travail ou à la découverte d'une maladie professionnelle est prise en compte comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés acquis par le salarié.

Articles L. 3141-5 et D. 3141-4 du Code du travail

Les périodes de suspension du contrat consécutives à une rechute sont également prises en considération dans le calcul de la durée des congés payés de l'intéressé.

Cass. soc. 10 juillet 2002 - Ouafdi c/ Riffier

Se basant sur la finalité qu'assigne aux congés annuels la Directive du Parlement Européen et du Conseil concernant l'aménagement du temps de travail du 4 novembre 2003, la Cour de cassation décide que le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de prendre ses congés payés, au cours de la période prévue à cet effet dans l'entreprise, en raison d'absence pour maladie ou accident professionnels, a droit au report de ses congés après la date de reprise du travail.

Cass. soc. 27 septembre 2007 – n° 05-42.293

Directive CE n° 2003/88 du 4 novembre 2003 sur l'aménagement du temps de travail

Dans le même sens, la Cour de justice de l'Union Européenne (CJUE), saisie d'une question préjudicielle par la Cour Suprême espagnole, a estimé, dans un arrêt du 21 juin 2012, qu'une disposition nationale ne peut pas empêcher un travailleur dont l'incapacité de travail (pour raisons médicales) survient pendant sa période de congés payés de bénéficier de ce congé après la fin de la période d'incapacité de travail.

Cette position s'inscrit dans la continuité des principes édictés par le CJUE en matière de congés payés. En effet, selon la Cour, le droit aux congés annuels payés est un principe essentiel du droit social de l'Union Européenne.

L'argument principal de la Cour est que « la finalité du droit à congés annuels est de permettre au travailleur de se reposer et de disposer d'une période de détente et de loisir. Cette finalité diffère en cela de celle du droit au congé maladie. Ce dernier est accordé au travailleur afin qu'il puisse se rétablir d'une maladie engendrant une incapacité de travail ». Par conséquent, « le travailleur a le droit de prendre son congé annuel payé coïncidant avec une période de congé maladie à une époque ultérieure, et ce indépendamment du moment auquel cette incapacité de travail est survenue ».

CJUE, 5^e chambre, 21 juin 2012, affaire C-78/11

La Cour de cassation assimile l'accident de trajet à l'accident du travail, quant à l'ouverture de droits à congés payés au cours de la suspension du contrat de travail.

Cass. soc. 3 juillet 2012 - n° 08-44.834

Mais elle maintient sa jurisprudence distinctive selon laquelle les arrêts de travail consécutifs à une maladie non professionnelle n'ouvrent pas droit à congés payés

Cass. soc. 13 mars 2013 - n° 11-22.285

PROMOTION PROFESSIONNELLE

Les multiples arrêts de travail consécutifs à l'accident ou à la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Article L. 1226-8 du Code du travail

INDEMNISATION DE LA VICTIME

PRESTATIONS DE SÉCURITÉ SOCIALE

Interdiction de travailler

Le salarié qui se livre à un travail rémunéré pendant la période d'incapacité de travail peut se voir supprimer ses indemnités journalières par la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie, en application du règlement intérieur de la caisse, peu importe que celles-ci aient été versées ou non.

Cass. soc. 10 février 2000 - CPAM de l'Essonne c/ Lenhardt

Gain journalier de base

Le gain journalier de base servant au calcul de l'indemnité journalière est obtenu en divisant le montant du salaire pris en référence par un nombre de jours fixé réglementairement.

Décret n° 2010-1305 du 29 octobre 2010 - JO du 31 octobre

Circulaire n° DSS/SD2/2010/398 du 25 novembre 2010

Un décret du 20 août 2014, applicable à compter du 1^{er} janvier 2015, simplifie le calcul des indemnités journalières AT-MP. Il précise tout d'abord quels sont salaires pris en compte pour le calcul de l'indemnité journalière au cours des mois civils antérieurs à l'arrêt de travail. Il simplifie ensuite la détermination du gain journalier net servant, le cas échéant, à écrêter l'indemnité journalière. Ce gain journalier net est calculé par application au salaire de référence d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions sociales. Il vise enfin à étendre la subrogation de plein droit de l'employeur à l'égard des indemnités journalières AT-MP aux cas de maintien de tout ou partie du salaire en vertu d'un accord individuel ou collectif de travail.

Donc, pour les accidents indemnisés avant le 31 décembre 2014 :

■ Paies mensuelles	1/30,42 ^e de la dernière paie
■ Paies à la quinzaine	1/30,42 ^e des 2 dernières paies
■ Paies à la double semaine	1/28 ^e des 2 dernières paies
■ Paies à la semaine	1/28 ^e des 4 dernières paies
■ Paies journalières ou à intervalles réguliers	1/30,42 ^e des paies afférentes au mois antérieur à la date de l'arrêt de travail
■ Paies au début ou à la fin d'un travail	1/30,42 ^e des paies afférentes au mois antérieur à la date de l'arrêt de travail
■ Paies trimestrielles ou à intervalles réguliers comprises entre 1 mois et 3 mois	1/91,25 ^e du salaire des 3 mois antérieurs à l'arrêt de travail

A compter du 1^{er} janvier 2015, 3 périodicités de paie sont retenues :

- 1/30,42^e du montant de la paye du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail lorsque le salaire est réglé mensuellement ou pour les activités saisonnières ;
- 1/28^e du montant des deux ou des quatre dernières payes du mois civil antérieur à la date de l'arrêt de travail, si le salaire est réglé toutes les deux semaines ou chaque semaine ;
- 1/365^e du montant du salaire des douze mois civils antérieurs à la date de l'arrêt de travail, lorsque l'activité de l'entreprise n'est pas continue ou présente un caractère saisonnier ou lorsque la victime exerce une profession de manière discontinue.

Ce salaire est diminué par application d'un taux forfaitaire représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi ; ce taux forfaitaire est fixé par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale. Ce taux forfaitaire est actuellement fixé à 21%.

Articles R. 331-5 et R. 433-5 du Code de la Sécurité sociale

Montant de l'indemnité journalière 2014

- pendant les 28 premiers jours, l'indemnité journalière est égale à **60 %** du gain journalier de base ;
- à partir du 29^e jour, l'indemnité journalière est portée à **80 %** du gain journalier de base.

Le montant maximum des indemnités journalières est calculé sur un gain journalier de base au plus égal à 0,834 % du plafond annuel de la Sécurité sociale en vigueur au jour du paiement.

Soit au **1^{er} janvier 2014** :

- pendant les 28 premiers jours :

37 548 € x 0,834 % x 60 % = **187,89 €** par jour ;

- à partir du 29^e jour :

37 548 € x 0,834 % x 80 % = **250,52 €** par jour.

Réforme du calcul des indemnités journalières pour accident ou maladie professionnel(le)

L'accès aux prestations accident du travail, maladie, maternité est harmonisé et simplifié, comme annoncé dans la loi n° 2003-591 du 2 juillet 2003. Plus particulièrement, en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles :

- le salaire de référence pour le calcul des indemnités journalières, en cas de rééducation professionnelle, n'est plus " le salaire minimum du manoeuvre de la profession, en vue de laquelle la victime est réadaptée " mais " le salaire perçu avant l'accident " ou, s'il est plus élevé, le SMIC ;
- les indemnités journalières sont versées désormais tous les jours, ouvrables ou non, même pendant les 15 premiers jours d'arrêt de travail.

Articles L. 432-9 et L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale, modifiés par l'ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004 - JO du 17 avril

Indemnisation complémentaire par l'employeur

La loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, entérinant l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977, et qui imposait une indemnisation minimale de la part de l'employeur, en cas d'accident ou de maladie professionnelle, à défaut d'accord collectif plus favorable, a été abrogée. Un nouveau régime d'indemnisation complémentaire par l'employeur a été mis en place par un accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008, par une loi du 25 juin 2008 et ses décrets d'application. Ces dispositions ne s'appliquent toutefois pas aux travailleurs à domicile, aux salariés saisonniers, aux salariés intermittents et aux travailleurs temporaires.

Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 – Arrêté d'extension du 23 juillet 2008 - JO 25 juillet

Loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 - JO du 26 juin

Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars

Décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 - JO du 19 juillet

Articles L. 1226-1, D. 1226-1 à D. 1226-8 du Code du travail

Il est également à noter que cette législation place à l'écart les accidents de trajet, qui sont indemnisés comme les maladies et accidents non professionnels. Notamment, l'indemnisation complémentaire court à compter du 1^{er} jour d'absence dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. Il n'existe donc pas de délai de carence dans ce cas, alors que l'indemnisation ne court qu'à compter du 7^e jour d'absence, en cas d'accident de trajet, accident non professionnel et maladie.

Article D. 1226-3 du Code du travail modifié par Décret n° 2008-716 du 18 juillet 2008 - JO du 19 juillet

Conditions de l'indemnisation

Le bénéfice d'une indemnisation complémentaire au titre de la loi sur la mensualisation est subordonné à plusieurs conditions :

- ancienneté minimale de 3 ans dans l'entreprise ;
- constatation de l'état de santé du salarié par certificat médical et contre-visite, le cas échéant ;
- absence justifiée dans les 48 heures ;
- prise en charge de la maladie par la Sécurité sociale ;
- soins effectués sur le territoire français ou dans un pays de l'Union Européenne.

Durée d'indemnisation

La durée d'indemnisation est déterminée par référence aux indemnités déjà perçues par le salarié au cours des 12 mois précédents. Il est donc nécessaire de déterminer, pour chaque arrêt de travail, le nombre de jours déjà indemnisés dans les 12 mois précédents. Le point de départ du décompte est fixé au premier jour d'arrêt de travail. La durée d'indemnisation est augmentée en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise du salarié : 10 jours par tranche d'ancienneté de 5 ans, au-delà de 1 an minimum. Elle est toutefois limitée à 90 jours.

L'indemnisation complémentaire versée par l'employeur débute à partir :

- du 1^{er} jour d'absence en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- du 8^e jour d'absence, en cas d'accident de trajet.

Article 7 - Accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977

Montant de l'indemnisation

Les salariés perçoivent au minimum :

- 90 % de leur salaire brut pendant les 30 premiers jours d'arrêt de travail ;
- 2/3 de cette même rémunération pendant les 30 jours suivants.

Article D. 1226-1 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars

L'indemnisation garantie s'entend déduction faite des indemnités que le salarié peut recevoir par ailleurs par la Sécurité sociale ou par un régime de prévoyance. L'employeur ne doit alors déduire que la part résultant de ses propres versements. Mais il n'est pas possible de déduire les sommes perçues par le salarié au titre d'une assurance individuelle souscrite par lui.

Article D. 1226-5 du Code du travail

Lorsque les indemnités versées par la Sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction par la CPAM du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées servies intégralement pour le calcul de l'indemnisation complémentaire employeur.

Article D. 1226-6 du Code du travail

Rémunération de base

Pour les salariés à temps plein, la rémunération à prendre en compte pour le calcul de l'indemnisation est celle correspondant à l'horaire collectif pratiqué dans l'établissement ou le service du salarié, pendant son absence.

Article D. 1226-7 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars

Il est donc tenu compte des réductions d'horaire dues à des causes extérieures telles que la grève ou le chômage partiel.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Société Porcher c/ Jeanesson et autres

Une augmentation de l'horaire collectif pendant l'arrêt de travail du salarié n'est cependant pas à prendre en considération.

Article D. 1226-7 du Code du travail

En outre, l'indemnisation a pour base le salaire qu'aurait dû percevoir le salarié s'il avait travaillé (donc pendant son absence), y compris les primes rémunérant le travail proprement dit ou liées à l'organisation du travail, comme la prime d'équipe, et la prime d'ancienneté. Mais les primes liées à la présence du salarié ou à sa fonction, comme la prime d'assiduité, sont en principe exclues.

Les salariés à temps partiel sont, quant à eux, indemnisés sur la base de leur temps partiel, sans que cela ne conduise l'entreprise subrogée à verser au salarié une somme inférieure à celle qu'elle perçoit des organismes de Sécurité sociale.

Cass. soc. 31 janvier 1996 - CPAM des Alpes maritimes c/ Coudurier et autre

Lorsque le salarié perçoit une rémunération variable, l'indemnisation peut être calculée par référence :

- à la période de paie précédant l'arrêt de travail ;
- ou
- à un salaire moyen reçu au cours d'une période plus longue, le semestre par exemple.

Montant et durée de l'indemnisation

Délai de carence	■ Pas de carence s'il s'agit d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle (à l'exclusion des accidents de trajet) ■ Il n'existe pas de complément employeur légal en cas de maternité. Indemnisation à partir du 8^e jour dans les autres cas		
	Ancienneté	Indemnisation à 90 %	Indemnisation à 2/3
Durée d'indemnisation et montant du salaire brut déduction faite des indemnités de Sécurité sociale	1 à 5 ans	30 jours	30 jours
	6 à 11 ans	40 jours	40 jours
	12 à 17 ans	50 jours	50 jours
	18 à 23 ans	60 jours	60 jours
	24 à 29 ans	70 jours	70 jours
	30 à 35 ans	80 jours	80 jours
	36 ans et plus	90 jours	90 jours

Contrôle des arrêts de travail par la CPAM

Jusqu'en 2008, les obligations des victimes d'accident ou de maladie professionnelle, bénéficiaires d'indemnités journalières de l'Assurance Maladie, étaient définies dans le règlement intérieur de chaque CPAM.

Depuis le 1^{er} janvier 2008, les règles de contrôle des arrêts de travail accordés dans le cadre d'accident ou maladie professionnelle, sont alignées sur celles des arrêts de travail accordés dans le cadre de maladie ou accident non professionnel, conformément au Code de la Sécurité sociale.

Loi de financement de la Sécurité sociale pour 2008 n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 – JO du 21 décembre

Désormais, le bénéficiaire d'indemnités journalières doit respecter les obligations suivantes :

- observer les prescriptions du praticien ;
- se soumettre au contrôle du service médical de la CPAM ;
- respecter les heures de sortie autorisées ;
- s'abstenir de toute activité professionnelle non autorisée.

En cas d'inobservation volontaire de ces règles, la CPAM peut retenir des pénalités sur les indemnités journalières à verser.

En cas d'inobservation volontaire de ces obligations, le bénéficiaire restitue en principe à la caisse les indemnités versées correspondantes.

Article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale, modifié par loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011

L'indemnité journalière peut toutefois être maintenue en tout ou partie en cas de reprise d'un travail léger autorisé par le médecin traitant, si cette reprise est reconnue par le médecin-conseil de la caisse primaire comme de nature à favoriser la guérison ou la consolidation de la blessure.

La reprise d'un travail à temps complet ne fait pas obstacle au versement ultérieur de cette indemnité en cas de travail léger autorisé postérieurement par le médecin traitant, dans les mêmes conditions.

Article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale modifié par Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale pour 2012

Le montant total de l'indemnité maintenue et du salaire ne peut dépasser le salaire normal des travailleurs de la même catégorie professionnelle ou, s'il est plus élevé, le salaire sur lequel a été calculée l'indemnité journalière. En cas de dépassement, l'indemnité est réduite en conséquence.

Le versement de l'indemnité journalière ne fait pas non plus obstacle à ce que l'assuré demande, avec l'accord du médecin traitant, à accéder aux actions de formation professionnelle continue ou à des actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil auxquelles la caisse primaire participe, sous réserve qu'après avis du médecin-conseil la durée de ces actions soit compatible avec la durée prévisionnelle de l'arrêt de travail. La caisse fait part de son accord à l'assuré et, le cas échéant, à l'employeur, ce dernier en informant le médecin du travail.

Article L. 323-3-1 du Code de la Sécurité sociale, créé par Loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la Sécurité sociale pour 2011

L'indemnité journalière peut également être rétablie lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée, au terme du délai de 1 mois après la visite médicale de reprise, lorsque le salarié n'est pas reclassé. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie.

Article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale modifié par Loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la Sécurité sociale pour 2012

Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière.

Garanties issues des conventions collectives

Les conventions collectives sont applicables dès lors qu'elles garantissent une indemnisation plus avantageuse que celle dont bénéficient les salariés en application de l'accord sur la mensualisation. Le caractère plus favorable s'apprécie avantage par avantage.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Bull. civ. V, n° 15

Exemples

Une disposition conventionnelle doit être appliquée lorsqu'elle prévoit :

- une condition d'ancienneté inférieure à 3 ans ;
- un niveau de la garantie plus élevé ;
- l'indemnisation d'un type d'arrêt de travail non indemnisé dans le cadre de l'accord de mensualisation.

L'accord collectif peut imposer le maintien du salaire brut du salarié, sous déduction des indemnités journalières de Sécurité sociale. Dans cette hypothèse, le salarié perçoit une rémunération nette plus élevée que son salaire d'activité, les indemnités journalières de Sécurité sociale ne supportant pas les cotisations sociales.

À défaut de dispositions conventionnelles précisant que le salaire à maintenir est le salaire brut du salarié, l'employeur verse le salaire net habituel du salarié.

La méthode du maintien du net consiste à rétablir fictivement les indemnités journalières de Sécurité sociale en rémunération brute, par leur majoration du montant des cotisations salariales.

Contre-visite médicale

En contrepartie de son obligation d'assurer une indemnisation complémentaire au salarié en arrêt maladie, l'employeur peut diligenter une contre-visite médicale.

Cass. soc. 5 octobre 1983 - Bull. civ. V, n° 474

Cette contre-visite médicale peut être autorisée :

- par l'accord sur la mensualisation du 11 janvier 2008 ;
- expressément et spécialement par la convention collective ;
- par la convention collective faisant référence à l'accord sur la mensualisation qui prévoit directement cette faculté.

Toutefois, la contre-visite n'est pas possible en cas d'avis d'inaptitude émis par le médecin du travail. L'employeur peut seulement exercer un recours contre cette décision. Le salarié peut, par conséquent, refuser de se soumettre à cette contre-visite ordonnée par l'employeur.

Cass. soc. 10 février 1998 - Bull. civ. V, n° 74

En outre, la contre-visite étant la contrepartie de l'indemnisation complémentaire de l'employeur, le salarié qui n'ouvre pas droit à ce complément, notamment en raison de son ancienneté inférieure à 3 ans, ne peut se la voir imposer.

Le choix du médecin, la date et l'heure de la contre-visite, dans la limite des jours et heures normales de visite, dépendent de l'employeur.

Si la contre-visite établit que l'arrêt de travail n'est plus médicalement justifié, l'employeur peut suspendre l'indemnisation complémentaire du salarié, pour l'avenir, sans pouvoir se faire rembourser les indemnités déjà versées pour la période antérieure.

Cass. soc. 15 octobre 1987 - Bull. civ. V, n° 572

Interruption du travail pendant plus de 6 mois

En cas d'interruption de travail ou de soins continus supérieurs à une durée de 6 mois, la CPAM fait procéder périodiquement à un examen spécial conjoint de la victime par le médecin traitant et le médecin-conseil de la Sécurité sociale en vue d'établir un protocole de soins.

Ce protocole périodiquement révisable, notamment en fonction de l'état de santé de la victime et des avancées thérapeutiques, définit notamment les actes et prestations nécessités par le traitement de l'accident ou de la maladie professionnelle, compte tenu, le cas échéant, des recommandations établies par la Haute Autorité de santé. Ce protocole est signé par la victime.

Le service des prestations est subordonné au respect par la victime de l'obligation :

- de se soumettre aux traitements et mesures de toute nature prescrits d'un commun accord par le médecin traitant et le médecin-conseil de la Sécurité sociale, et, en cas de désaccord entre ces deux médecins, par un expert dans les conditions prévues à l'article L. 141-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- de se soumettre aux visites médicales et contrôles spéciaux organisés par la caisse ;
- de s'abstenir de toute activité non autorisée ;
- d'accomplir les exercices ou travaux prescrits en vue de favoriser sa rééducation ou son reclassement professionnel.

En cas d'inobservation des obligations énumérées ci-dessus, la CPAM peut suspendre, réduire ou supprimer le service des prestations.

Article L. 432-4-1 du Code de la Sécurité sociale, inséré par l'ordonnance n° 2005-804 du 18 juillet 2005 - JO du 19 juillet et complété par le décret n° 2006-777 du 30 juin 2006 - JO du 2 juillet

INCIDENCES DE LA FAUTE

ACTIONS EN RESPONSABILITÉ CIVILE

Faute inexcusable, faute intentionnelle, faute commise par un tiers

En principe, la réparation d'un préjudice consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle est une réparation forfaitaire, ce qui exclut les actions en réparation selon le droit commun de la responsabilité civile.

Article L. 451-1 du Code de la Sécurité sociale

Toutefois, en présence d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, des actions en responsabilité civile de droit commun peuvent être engagées par la victime ou ses ayants droit à l'encontre du responsable :

- en cas de faute inexcusable de l'employeur ou de l'un de ses préposés ;
- en cas de faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés ;
- en cas de faute commise par un tiers.

Article L. 451-1 du Code de la Sécurité sociale

L'action en justice visant à faire reconnaître la responsabilité civile, voire pénale, de l'auteur de l'accident peut être engagée :

- par la victime ou ses ayants droit à l'encontre de l'employeur, ses préposés ou un tiers en réparation du préjudice causé ;
- par la CPAM à l'encontre du responsable de l'accident, en remboursement des prestations versées à la victime.

La prescription de l'action engagée par la victime ou ses ayants droit est de 2 ans. Le délai de 2 ans commence à courir à compter de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie.

Cass. Civ II. 3 avril 2003 – Bull. civ. II, n° 98

Toutefois, ce délai de prescription peut être interrompu :

- soit par une action pénale engagée pour les mêmes faits ;
- soit par l'action en reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.

Article L. 431-2 du Code de la Sécurité sociale

☞ Une action en reconnaissance de la faute inexcusable a pour effet d'interrompre la prescription de toute autre action procédant du même fait dommageable.

Cass. Soc. 23 janvier 2003 – Bull. civ. V, n° 20

Accidents de trajet

Les salariés victimes d'un accident de trajet peuvent agir en responsabilité civile et pénale, dans les conditions de droit commun, lorsque l'accident a été causé par :

- l'employeur ou l'un de ses préposés ;
- toute autre personne appartenant à la même entreprise ;
- un tiers extérieur à l'entreprise.

Article L. 455-1 du Code de la Sécurité sociale

En effet, quel que soit l'auteur de l'accident, il est toujours regardé comme un tiers.

Il n'est donc pas nécessaire, et d'ailleurs pas autorisé par la jurisprudence, d'invoquer à l'encontre de son employeur l'existence d'une faute inexcusable en cas d'accident de trajet.

Cass. Civ. II - 8 juillet 2010 - n° 09-16.180

Réparation des accidents de la circulation

La victime ou ses ayants droit peuvent se prévaloir du droit commun de la responsabilité civile, lorsque l'accident du travail survient sur une voie ouverte à la circulation publique et implique un véhicule terrestre à moteur conduit par l'employeur, un préposé ou une personne appartenant à la même entreprise que la victime.

Article L. 455-1-1 du Code de la Sécurité sociale

Cette réparation complémentaire à la réparation forfaitaire des accidents du travail est soumise aux dispositions de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985 tendant à l'amélioration de la situation des victimes d'accidents de la circulation et à l'accélération des procédures d'indemnisation.

Réparation complémentaire en cas de condamnation pénale de l'employeur

Il existe une commission d'indemnisation des victimes d'infractions (en application de l'article 706-3 du Code de procédure pénale), instituée au sein de chaque Tribunal de Grande Instance, et qui permet à « toute personne ayant subi un préjudice résultant des faits volontaires ou non qui présentent le caractère matériel d'une infraction(...) d'obtenir la réparation intégrale des dommages qui résultent des atteintes à la personne (...) ». Ces indemnités sont versées par le Fonds de garantie des victimes d'actes de terrorisme et autres infractions. En 1997, la Cour de cassation avait validé la possibilité, pour une victime d'accident du travail, d'obtenir une réparation complémentaire à la réparation forfaitaire prévue par le Code de la Sécurité sociale, en présentant une demande devant la Commission d'indemnisation des victimes d'infractions, dès lors que l'accident résultait de faits présentant le caractère matériel d'une infraction pénale.

Cass. soc. 18 juin 1997 - Fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions c/ Sorribes et autres

Cette jurisprudence pouvait notamment être appliquée en cas d'accident résultant d'infractions par l'employeur à la réglementation relative à la sécurité. Mais, depuis 2003, la jurisprudence reste incertaine sur la possibilité ou non, pour une victime d'infraction d'obtenir une réparation complémentaire devant une commission d'indemnisation des victimes d'infractions (CIVI). Un arrêt de 2003 rend en effet impossible un tel recours, tandis qu'une jurisprudence de 2004 en reconnaît la possibilité.

Cass. civ. II - 7 mai 2003 - Fonds de garantie des victimes des actes de terrorisme et d'autres infractions c/ Brevot et autres

Cass. civ. II - 29 avril 2004 - X c/ Fonds de garantie des victimes d'infractions

FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR OU DE SES PRÉPOSÉS

Définition

La faute inexcusable est définie comme :

- la faute d'une exceptionnelle gravité ;
- dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire ;
- commise avec la conscience du danger qui pouvait en résulter ;
- et de l'absence de toute cause justificative.

Cass. Assemblée Plénière - 18 juillet 1980 - Bull. Ass. plén. n° 5

Exemples

Ont été considérées comme fautes inexcusables de l'employeur par les tribunaux :

- le fait de n'avoir pas mis à disposition des salariés des gants de protection, de ne pas les avoir informés des précautions à prendre pour manipuler des sacs de déchets hospitaliers, alors qu'un salarié a été contaminé par le virus HIV en déchargeant l'un de ces sacs ;

Cass. soc. 15 octobre 1998 - Hôpital Notre-Dame du Bon Secours c/ Kohler

- le fait qu'on lui ait signalé que les marches d'un escalier dépourvu de main courante étaient glissantes, qu'il ait omis de les faire réparer, alors qu'un salarié a été victime d'une grave chute, provoquée par ce phénomène.

Cass. soc. 17 juillet 1998 - Association Accueil Travail Emploi c/ Bignon

- le fait qu'il n'ait pas dispensé de formation à la sécurité, qu'aucune consigne de sécurité n'ait été affichée sur le lieu de travail et que les prétendues consignes verbales d'organisation des tâches se soient avérées inefficaces, dans une espèce où un salarié, conduisant une voiture-pilote, a été mortellement blessé suite à la rupture d'une sangle choisie par un chauffeur hautement qualifié, ayant utilisé un matériel inapproprié.

Cass. soc. 18 mai 2000 - SA MKTS c/ Davidas

- le fait de n'avoir pas pris toutes les mesures utiles entre 1950 et 1976 pour limiter l'empoussièrement massif lié à l'amiante dans les locaux de l'entreprise, alors que certains salariés sont aujourd'hui atteints d'asbestose, maladie professionnelle due à l'amiante.

Cour d'appel - 18^e chambre B - 17 décembre 2001 - Société Everite c/ Moreau et autres

Par contre, la faute inexcusable de l'employeur est écartée dans une hypothèse où l'amiante a été utilisée comme matériau de protection et non comme matière première, les juges considérant que l'employeur n'avait pas conscience du danger.

Cass. soc. 28 février 2002 - Stampel c/ Groupe Usinor Sacilor Sollac

Distinction avec la faute intentionnelle

L'auteur de la faute a conscience du danger de ses actes mais n'est pas animé par une véritable intention de nuire, comme dans le cadre d'une faute intentionnelle.

Faute d'une exceptionnelle gravité

L'exceptionnelle gravité est le plus souvent reconnue lorsque l'employeur n'a pas pris les mesures de sécurité nécessaires ou a négligé la réglementation applicable en matière d'hygiène et de sécurité.

La jurisprudence tend à écarter le caractère d'exceptionnelle gravité de la faute et privilégie les autres critères pour reconnaître l'existence d'une faute inexcusable de la part de l'employeur : conscience du danger, absence de mesures de protection adéquates, manquement à une obligation de sécurité (obligation de résultat), ...

Cass. soc. 28 février 2002 - SA Eternit Industries c/ veuve Hammou (maladie professionnelle)

Cass. soc. 11 avril 2002 - Edrissi c/ Société Camus Industrie (accident de travail)

Présomption légale de faute inexcusable

La faute inexcusable de l'employeur est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident ou d'une maladie professionnelle, alors qu'ils sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, sans avoir bénéficié d'une formation à la sécurité renforcée.

Articles L. 1242-12, L. 1251-43 et L. 4154-3 du Code du travail

Conscience du danger

L'acte ou l'omission constitutive de la faute inexcusable doit être volontaire et commise avec conscience du danger encouru par les salariés. Le caractère volontaire exclut la simple négligence ou l'imprudence non réfléchie. La conscience du danger est appréciée en fonction de la perception que l'employeur aurait dû normalement ou raisonnablement avoir des risques possibles pour ses salariés, compte tenu de sa formation, de la réglementation en vigueur, de ses connaissances scientifiques, des habitudes de la profession, ...

En d'autres termes, si le responsable n'a pas souhaité le dommage, il en a du moins accepté l'éventualité. La jurisprudence lie ce critère de conscience du danger au fait que l'employeur n'a pas diligenté les mesures nécessaires à la protection des salariés.

La jurisprudence n'a cessé de caractériser la faute inexcusable par la conscience du danger que doit avoir l'employeur.

Cass. Soc. 31 octobre 2002 – Société Ouest Concassage c/ Mme X

La Cour de cassation étend la conscience du danger que doit avoir l'employeur aux situations de stress générées par une surcharge de travail et contre lesquelles l'employeur n'a pris aucune mesure protectrice.

Cass. Civ. II - 8 novembre 2012 – n° 11.23-855

A contrario, s'il s'avère que l'entreprise ne pouvait avoir conscience du danger, sa faute inexcusable est automatiquement écartée.

Cass. Soc. 31 octobre 2002 – Mr X c/ Société Guintoli Frères et autres

Cass. Civ. II. 10 juin 2003 – Kanoute c/ SA Grapinet et autres

Extension de la faute inexcusable

La jurisprudence actuelle fait peser sur l'employeur une obligation de résultat en matière de sécurité. En conséquence, la seule survenance du dommage fait présumer l'existence d'un manquement de l'employeur aux règles de sécurité. La preuve de la faute du responsable par le salarié est donc facilitée. Mais, pour que cette faute soit qualifiée d'inexcusable, encore faut-il démontrer que l'employeur avait conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour en préserver les salariés.

La jurisprudence reste ferme sur la charge de la preuve : celle-ci incombe toujours au salarié, bien que facilitée par l'obligation de résultat de l'employeur.

Cass. civ II - 8 juillet 2004 - Averseng c/ La Guenette

Autre conséquence : si tout accident ou maladie tend à démontrer que l'employeur n'a pas rempli son obligation de sécurité, il n'est plus nécessaire que la faute inexcusable de l'employeur ait joué un rôle déterminant dans la réalisation du dommage. La faute inexcusable ne devrait alors plus être systématiquement écartée lorsque les circonstances exactes de l'incident ne sont pas connues.

Cass. soc. 28 février 2002 - SA Eternit Industries c/ veuve Hammou (maladie professionnelle)

Cass. soc. 11 avril 2002 - Edrissi c/ Société Camus Industrie (accident de travail)

Cass. civ. II - 12 mai 2003 - Lapeyronnie c/ SARL Les Chaux du Périgord et autre

La loi du 13 juin 2006 a introduit une obligation légale de résultat pour l'employeur en matière de sécurité.

Loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 - JO du 14 juin

Articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail

Cette disposition légale confirme la jurisprudence antérieure : le seul fait qu'un accident du travail soit survenu fait présumer que l'employeur a manqué à son obligation de sécurité. Dès lors, la charge de la preuve de son absence de responsabilité pèse sur l'employeur. Il n'est plus nécessaire que la faute inexcusable de l'employeur ait joué un rôle déterminant dans l'accident pour que le salarié obtienne réparation de son préjudice.

Exemples

L'employeur, tenu à une obligation de résultat en matière de sécurité des salariés, doit en assurer l'effectivité. Il ne peut notamment laisser le salarié reprendre son travail sans le faire bénéficier de l'examen médical de reprise, dans un délai maximal de 8 jours à compter de la date de reprise du travail. A défaut d'une telle visite médicale, le licenciement consécutif à l'accident du travail est irrégulier, sauf à invoquer la faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir son contrat de travail.

Cass. soc. 28 février 2006 - Deprez c/ Société Cubit France Technologies

☞ *La généralisation de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur pourrait conduire à la remise en cause du principe de réparation forfaitaire des accidents du travail et maladies professionnelles, et donc à la systématisation de leur réparation intégrale.*

Faute civile et faute pénale

Les notions de faute sont distinctes en droit civil et en droit pénal. Ainsi, la victime d'un accident du travail peut demander réparation sur le fondement de la responsabilité civile devant les juridictions de Sécurité sociale, en cas de faute inexcusable de l'employeur ou de l'un de ses préposés, sans qu'il soit au préalable nécessaire que le juge pénal ait été saisi ou ait conclu au délit non intentionnel.

Loi n° 2000-647 du 10 juillet 2000 - JO du 11 juillet

Une loi du 5 mars 2007 réforme l'article 4 du Code de procédure pénale. Auparavant, « le pénal tenait le civil en l'état », ou, autrement dit, le juge civil ne pouvait écarter la faute inexcusable de l'employeur, lorsque celui-ci avait été condamné par une juridiction répressive pour les mêmes faits. Aujourd'hui, il est nécessaire de distinguer l'action civile en réparation du préjudice causé par une infraction pénale et les autres actions civiles.

Pour la première action civile, en réparation du préjudice subi, le juge civil est toujours lié par la décision au pénal. Ainsi, si les faits commis par l'employeur sont pénalement sanctionnés, l'action civile en réparation (financière) exercée par la victime de l'accident du travail résultant des mêmes faits sera favorablement accueillie. Dans le cadre des autres actions civiles ne visant pas le dédommagement, celles notamment visant la requalification de l'accident en accident du travail, le juge civil est libre de juger immédiatement ou d'attendre la décision pénale.

Cette réforme est d'application immédiate ; la nouvelle règle s'applique donc aux actions en justice nouvelles ou en cours, et pour lesquelles aucun sursis à statuer n'a encore été prononcé.

Loi n° 2007-291 du 5 mars 2007 - JO du 6 mars

Par contre, en tout état de cause, le juge civil n'est pas lié par la décision de relaxe prononcée par les juridictions répressives :

- la relaxe prononcée au profit du chef de chantier ne fait pas obstacle à la responsabilité de l'entreprise qui avait commis une faute inexcusable pour n'avoir pas donné au salarié, mis à sa disposition, une formation appropriée à ses fonctions.

Cass. soc. 5 février 1998 - Société Guiraudie Auffève c/ M. Guedria et autres

- lorsque l'action en reconnaissance de la faute inexcusable est fondée sur des faits différents de ceux qui ont donné lieu à l'instance pénale, la relaxe de l'employeur peut mettre en évidence la faute inexcusable d'un de ses préposés.

Cass. soc. 15 juin 2000 - Dinardo c/ Société Grivetto

- la dépénalisation des fautes pénales non intentionnelles depuis la loi du 10 juillet 2000 ne fait pas obstacle à une action civile en réparation d'un dommage, lorsque l'existence de la faute inexcusable est établie.

Article 4-1 du Code de procédure pénale - Cass. soc. 12 juillet 2001 - Manutrans c/ Pierreste-Guy

Faute inexcusable des préposés de l'employeur

L'employeur est responsable des fautes qu'il commet ou commises par ceux qu'il s'est substitué dans la direction.

Article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale

La personne substituée ou préposée doit être investie d'un pouvoir de direction, traduisant une délégation de pouvoir, même implicite et ponctuelle. Il n'est pas nécessaire qu'elle exerce des fonctions habituelles de commandement dans l'entreprise, dès lors qu'au moment de l'accident elle les exerce effectivement.

Cass. soc. 19 janvier 1961 - Bull. civ. V, n° 89

Le préposé doit avoir agi dans le cadre de ses fonctions, pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée.

Il doit se trouver dans une situation de dépendance ou de subordination à l'égard de son employeur.

Cass. soc. 27 mars 1997 - CPAM d'Ille et Vilaine c/ Société Lessard et fils

Le préposé peut engager sa propre responsabilité, s'il commet des fautes relevant de ses obligations déléguées en matière de sécurité, et être licencié pour cause réelle et sérieuse, voire pour faute grave.

Exemples jurisprudentiels

Caractérisent la faute du salarié, susceptible de motiver un licenciement pour faute grave, ou pour le moins constitutive d'une cause réelle et sérieuse de licenciement :

- le fait pour un salarié chargé de fonctions d'encadrement de ne pas respecter l'obligation de porter un casque de sécurité.

Cass. Soc. 28 février 2002, n° 00-41.220, Bull. 2002, V, n° 82

■ le fait pour un salarié, chargé d'assurer le respect des règles de sécurité dans l'entreprise, de commettre des manquements d'une particulière gravité sur des sites industriels au sujet de l'enlèvement de réservoirs contenant des matières corrosives et dangereuses, de la fermeture des armoires électriques, de la fixation des extincteurs avec leur signalisation dans les lieux aux accès dégagés et du dégagement des issues de secours, de ne pas respecter, en outre, les injonctions précises et circonstanciées de son employeur relatives au respect des consignes de sécurité.

Cass. Soc. 30 septembre 2005, n° 04-40.625, Bull. 2005, V, n° 278

■ viole les articles L. 4122- 1, L. 1232- 1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du Code du travail la cour d'appel qui retient que le licenciement d'un salarié n'est justifié ni par une faute grave ni par une cause réelle et sérieuse, alors qu'il résultait de ses constatations qu'une mezzanine sur laquelle étaient entreposées des marchandises et où circulaient des salariés présentait d'importants problèmes de stabilité et nécessitait impérativement la mise en place d'éléments pour la stabiliser et que le salarié, titulaire d'une délégation de pouvoirs en vue d'appliquer et faire appliquer les prescriptions en matière d'hygiène et de sécurité, s'était borné à s'enquérir du coût des réparations, sans prendre aucune mesure pour prévenir un accident ni faire procéder aux réparations qui s'imposaient, ce dont il résultait qu'il avait commis un manquement grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise.

Cass. Soc. 23 juin 2010, n° 09-41.607

Conséquences de la faute inexcusable sur l'indemnisation de la victime

Lorsque l'accident du travail ou la maladie professionnelle est dû à la faute inexcusable de l'employeur, ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit bénéficient d'une indemnisation complémentaire, ou majoration d'indemnités qui s'ajoute à la rente forfaitaire fixée selon le taux d'incapacité permanente de la victime.

Article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale

Cette majoration doit être versée directement par la CPAM qui compense par la mise en place ou l'augmentation d'une cotisation complémentaire à charge de l'employeur.

Article L. 452-2 du Code de la Sécurité sociale

En outre, indépendamment de cette majoration de rente, la victime peut demander à l'employeur devant le tribunal de Sécurité sociale réparation de divers préjudices :

- au titre de ses souffrances physiques et morales ;
- esthétique et d'agrément ;
- résultant de la perte ou de la diminution de ses possibilités de promotion professionnelle.

La Cour de cassation fait une interprétation restrictive des préjudices d'agrément, qu'elle cantonne aux activités sportives et de loisirs effectivement exercées par le salarié.

Cass. Civ. II – 28 février 2013 – n° 11.21-015

En cas de licenciement pour inaptitude physique consécutive à la faute inexcusable de l'employeur, la victime a droit à une indemnité réparant la perte de son emploi, cumulative avec la réparation spécifique afférente à la maladie professionnelle consécutive à cette faute inexcusable.

Cass. soc. 17 mai 2006 - Société Amar c/ Ferreira

☞ La Cour de cassation rappelle, en 2013, que l'indemnisation liée au non-respect de la procédure de licenciement pour inaptitude physique est de la compétence du Conseil de Prud'hommes, alors que les demandes de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice découlant d'un accident du travail sont de la compétence du Tribunal des affaires de Sécurité sociale.

Cass. soc. 29 mai 2013 – n° 11-20.074 et 11-28.799

En cas de décès de la victime, ses ayants droit, ascendants et descendants peuvent également obtenir réparation du leur préjudice moral.

La jurisprudence définit le préjudice d'agrément comme « celui qui résulte des troubles ressentis dans les conditions d'existence, notamment le préjudice sexuel ».

Cass. Civ. II, 8 avril 2010 - n° 09-14.047

Ces dommages-intérêts sont versés par la CPAM qui en récupère le montant auprès de l'employeur.

Article L. 452-3 du Code de la Sécurité sociale

☞ *Toutefois, la CPAM ne peut se retourner vers l'employeur pour prendre en charge l'indemnisation complémentaire due en cas de faute inexcusable de ce dernier, si l'enquête au terme de laquelle l'accident est qualifié de professionnel ou non, n'a pas eu un caractère contradictoire. Autrement dit, la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident est inopposable à l'employeur en l'absence de procédure contradictoire.*

Cass. Soc. 26 novembre 2002 - CPAM de la Gironde c/ Société Everite et autres

Cass. Soc. 19 décembre 2002 - CPAM de la Vienne c/ Société Brink's contrôle et sécurité

Dans une hypothèse où une décision irrévocable a déclaré inopposable à l'employeur la décision de la CPAM de prendre en charge l'accident du travail, la caisse ne peut récupérer auprès de l'employeur les indemnités versées par elle en réparation du préjudice de la victime. La CPAM peut donc être considérée comme une « partie perdante » au sens de l'article 700 du code de procédure civile, et être donc condamnée aux dépens.

Cass. Civ. II, 8 avril 2010 - n° 09-14.047

Selon la loi, l'auteur de la faute inexcusable est responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci. Les CPAM sont d'ailleurs habilitées à récupérer auprès de l'employeur les sommes dont elles ont fait l'avance au salarié au titre de la majoration de rente et du préjudice complémentaire.

Article L. 452-3 et L. 452-4 du Code de la Sécurité sociale

Il est arrivé que les CPAM s'octroient alors la possibilité de se faire rembourser sur le patrimoine personnel du PDG ou gérant, personne physique, dans certains cas particuliers de liquidation judiciaire ou de cessation de paiement de la part de l'entreprise, personne morale. Depuis 2003, la Cour de cassation a fermé cette voie : désormais, la victime ou ses ayants droit ne pouvant engager d'action en reconnaissance de la faute inexcusable qu'à l'encontre de l'employeur, quel que soit l'auteur réel de la faute, la CPAM a un recours seulement contre la personne morale qui a la qualité juridique d'employeur.

Cass. soc. 31 mars 2003 - Bull. civ. V, n° 120

Délai de prescription

La victime d'un accident du travail peut agir en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur ou de ses préposés dans un délai de 2 ans, à compter :

- soit du jour de l'accident ;
- soit de la cessation du paiement de l'indemnité journalière ;
- soit de la clôture de l'enquête alors prévue à l'article L. 442-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- soit de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident par la CPAM.

Par contre, la rechute d'un accident du travail n'est pas de nature à faire courir un nouveau délai au profit de la victime pour agir en reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Exemples

Dans un espèce où l'accident est survenu le 17 octobre 1999, un certificat médical de guérison apparente a été établi le 1^{er} décembre 1999 (date de cessation du versement des indemnités journalières), la CPAM a décidé la prise en charge au titre de la législation professionnelle de l'accident le 7 décembre 1999. Selon la Cour de cassation, le certificat médical de rechute du 30 décembre 1999 et la consolidation de cette rechute fixée au 31 août 2002 n'ont pas fait courir un nouveau délai pour engager une procédure de reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. Elle décide alors que le délai de prescription biennale de l'article L. 431-2 du Code de la Sécurité sociale a commencé à courir le 7 décembre 1999, date de la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, peu important le versement ultérieur d'indemnités journalières au titre de la rechute.

Dans la même espèce, la victime a intenté 2 actions en justices successives : la 1^{ère} devant le tribunal administratif, pour faire reconnaître la faute de service du Conseil général, son employeur. La seconde devant la juridiction de Sécurité sociale en reconnaissance de la faute inexcusable du même employeur. Selon la Cour de cassation, certes, l'interruption de la prescription ne peut s'étendre d'une action à une autre, mais il en est autrement lorsque les deux actions, bien qu'ayant une cause distincte, tendent à un seul et même but de sorte que la seconde est virtuellement comprise dans la première ; en l'occurrence, la première action engagée par la victime à l'encontre de son employeur devant la juridiction administrative en vue d'obtenir la réparation du préjudice subi en raison de la faute de service à l'origine de l'accident, tendait au même but que celle qu'elle a formée ensuite en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur, et en indemnisation complémentaire du même préjudice. En outre, la seconde action a été intentée avant qu'il n'ait été définitivement statué sur la première action, donc celle-ci n'a pas interrompu la prescription ; la demande de la victime dans le cadre de la seconde action est donc recevable.

Cass. Civ. II - 21 janvier 2010 - n° 09-10.944

FAUTE INTENTIONNELLE DE L'EMPLOYEUR OU DE SES PRÉPOSÉS

Définition

La faute intentionnelle est plus grave que la faute inexcusable dans la mesure où elle implique une véritable intention de causer des lésions corporelles et non plus seulement un acte délibéré avec conscience du danger.

Cass. soc. 13 janvier 1966 - Bull. civ. V, n° 63

Cass. soc. 20 avril 1988 - Bull. civ. V, n° 241

Faute commise par les préposés de l'employeur

Lorsqu'un préposé a commis une faute intentionnelle, les juges doivent rechercher la volonté de nuire de la part de l'auteur (le préposé) et non pas de l'employeur.

Cour d'Appel de Paris - 6 février 1991

En cas de faute intentionnelle d'un préposé, la CPAM ne peut pas agir à l'encontre de l'employeur. Elle est admise de plein droit à intenter une action en remboursement des sommes payées par elle contre l'auteur de l'accident lui-même (le préposé).

Article L. 452-5 du Code de la Sécurité sociale

Exemple

Un salarié tue d'une balle dans la tête son supérieur hiérarchique, à qui il reproche la décision de licenciement que l'on vient de lui annoncer. Il est condamné pour assassinat et l'entreprise est déclarée civilement responsable par la Cour d'assises, dans la mesure où les faits, ayant pour origine un conflit dans le cadre des relations de travail, se sont déroulés dans un atelier de l'entreprise, où le condamné se trouvait sous les ordres de sa victime.

Toutefois, la Cour de cassation ne condamne pas l'entreprise à payer à la CPAM, solidairement avec le meurtrier, le montant des prestations versées. En effet, «lorsqu'un fait dommageable, pris en charge par les organismes sociaux au titre de la législation sur les accidents du travail, est dû à la faute intentionnelle d'un préposé, et non de l'employeur lui-même, la Caisse de Sécurité sociale, garante de ce dernier pour les risques de l'entreprise, n'est admise à exercer son recours que contre l'auteur de l'accident, même si l'employeur a été déclaré civilement responsable de ses agissements envers la victime».

Cass. crim. 25 mars 1998 - Affaire «Au Bon Marché»

L'article L. 4122-1 du Code du travail fait peser sur tout salarié de l'entreprise une obligation de se conformer aux instructions de l'employeur et de prendre soin de sa propre sécurité et santé, mais aussi de celles des autres salariés sur lesquels ses actes ou omissions au travail peuvent avoir un impact. Mais cette responsabilité n'exonère pas l'employeur de son obligation de résultat en matière de sécurité et donc de sa propre responsabilité, même en l'absence de faute personnelle de sa part.

Article L. 4122-1 du Code du travail

Il faut interpréter ces 2 dispositions sous un angle nouveau depuis l'introduction dans le Code du travail d'une obligation de résultat en matière de sécurité pesant sur l'employeur.

Articles L. 4121-1 et suivants du Code du travail

Exemple

Dans une hypothèse de harcèlement moral : la responsabilité de l'employeur, en application de son obligation de résultat en matière de sécurité, n'exclut pas la responsabilité du travailleur, tenu de prendre soin de la sécurité et de la santé des personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. Il résulte de ces dispositions qu'engage sa responsabilité personnelle à l'égard de ses subordonnés le salarié qui leur fait subir intentionnellement des agissements répétés de harcèlement moral. Et l'absence de faute personnelle de l'employeur ne l'exonère pas de sa propre responsabilité.

Cass. soc. 21 juin 2006 - Association Propara c/ X

Conséquences de la faute intentionnelle sur l'indemnisation de la victime

Si l'accident est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conservent à l'encontre de l'auteur de l'accident le droit de demander réparation du préjudice causé, selon les règles de droit commun de la responsabilité civile, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé en application de la réglementation des accidents du travail. Les indemnités complémentaires susceptibles d'être mises à la charge de l'auteur de l'accident peuvent être accordées sous forme de rentes. Dans ce cas, elles doivent être constituées par le débiteur dans les 2 mois de la décision définitive de la caisse nationale d'assurance-maladie.

La caisse régionale d'assurance-maladie peut également imposer à l'employeur une cotisation complémentaire, comme en matière de faute inexcusable.

Article L. 452-5 du Code de la Sécurité sociale

FAUTE DE LA VICTIME

La faute de la victime peut être inexcusable ou intentionnelle dans les mêmes conditions que celle de l'employeur.

Article L. 453-1 du Code de la Sécurité sociale

Faute inexcusable

La faute inexcusable peut notamment être caractérisée lorsque le salarié commet un acte d'insubordination, en ne respectant pas les normes de sécurité dont il a connaissance ou les consignes de son chef de service.

Selon la jurisprudence, la faute doit être « volontaire, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience ».

Cass. civ.II - 27 janvier 2004 - Szczepaniak c/ Favrat

Elle entraîne éventuellement une diminution des prestations de Sécurité sociale accordées par la législation des accidents du travail et maladies professionnelles, sur décision du conseil d'administration de la caisse.

Article L. 453-1 du Code de la Sécurité sociale

Dans le même sens, seule la faute inexcusable du salarié est susceptible de diminuer la majoration de rente à laquelle il a droit en cas de faute inexcusable de l'employeur.

Exemples

A pu caractériser la faute inexcusable du salarié :

- le défaut de port de lunettes de protection.

Cass. soc. 21 mai 1980 - Bull. civ. V, n° 457

- la désobéissance à un ordre formel ou même à une consigne générale.

Cass. soc. 17 mars 1960 - Bull. civ. V, n° 269

A l'inverse, ne constitue pas une faute inexcusable de la part du salarié :

- le fait d'apporter une aide spontanée à un collègue de travail, alors que son état de santé recommandait le moins d'effort possible.

Cass. soc. 30 novembre 1978 - Bull. civ. V, n° 822

- le fait de s'être borné à obéir à un ordre de l'employeur en ayant conscience du danger auquel il s'exposait.

Cass. soc. 13 janvier 1982 - Bull. civ. IV, n° 12

☞ *La loi du 13 juin 2006 fait peser une obligation de résultat en matière de sécurité sur l'employeur, ce qui peut avoir une incidence sur la reconnaissance de la faute du salarié.*

Loi n° 2006-686 du 13 juin 2006 - JO du 14 juin

Certes, depuis 1991, une certaine responsabilité en matière de sécurité pèse sur le salarié lui-même :

« Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur ou le chef d'établissement, dans les conditions prévues au règlement intérieur, pour les entreprises tenues d'en élaborer un, il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail. »

Article L. 4122-1 du Code du travail inséré par Loi n° 91-1414 du 31 décembre 1991, modifié par Loi n° 2006-186 du 13 juin 2006 – JO du 14 juin

La combinaison de ces principes légaux peut conduire à la modification de la notion de faute inexcusable du salarié victime d'un accident du travail, auparavant librement appréciée par le juge.

Faute intentionnelle

La faute intentionnelle du salarié implique un acte délibéré de se provoquer une lésion corporelle.

L'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime ne donne lieu à aucune prestation ou indemnité de Sécurité sociale au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles. La victime peut seulement prétendre aux prestations d'assurance-maladie, le cas échéant.

Article L. 453-1 du Code de la Sécurité sociale

Exemples

Caractérisent la faute intentionnelle les rixes sur le lieu de travail, ou le fait de se blesser en cassant du matériel appartenant à l'entreprise sur le coup de la colère, etc.

Cass. soc. 5 janvier 1995 - Bull. civ. V, n° 12

Mais le suicide sur le lieu et pendant le temps de travail ne caractérise pas la faute intentionnelle, dans la mesure où le salarié agit dans un moment de folie indépendant de tout élément intentionnel.

Cass. soc. 20 avril 1988 - Bull. civ. V, n° 241

FAUTE D'UN TIERS

Accident du travail et maladie professionnelle

Lorsque la lésion est imputable à une personne autre que l'employeur ou ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation intégrale du préjudice causé, conformément aux règles de droit commun de la responsabilité civile, dans la mesure où ce préjudice n'est pas déjà réparé forfaitairement au titre de la seule législation des accidents du travail et maladies professionnelles.

Article L. 454-1 du Code de la Sécurité sociale

Par tiers au sens de la législation des accidents du travail, il faut entendre toute personne qui n'est pas l'employeur ou l'un de ses préposés. Il peut donc s'agir d'un autre salarié de la même entreprise, ne pouvant être qualifié de préposé, ou une personne extérieure à l'entreprise.

Conséquences de la faute d'un tiers

La CPAM reste tenue de servir à la victime ou à ses ayants droit les prestations liées à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, avec la possibilité de se faire rembourser par recours contre l'auteur responsable de l'accident.

Article L. 454-1 du Code de la Sécurité sociale

En effet, la CPAM est fondée à poursuivre le tiers responsable de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle :

- à due concurrence de la part d'indemnité mise à sa charge et à l'exclusion de la part d'indemnité à caractère professionnelle, correspondant aux souffrances physiques ou morales de la victime, au préjudice esthétique ou d'agrément, dans les hypothèses :
 - d'entière responsabilité du tiers ;
 - de responsabilité partagée avec la victime.
- seulement pour la part qui excède les indemnités forfaitaires dues au titre de la législation des accidents du travail qui aurait pu être mises à la charge de l'employeur en vertu du droit commun de la responsabilité, en cas de :
 - responsabilité partagée avec l'employeur.

Lorsqu'est ouvert le droit à une rente accident du travail d'un montant inférieur à la réparation due à la victime ou à ses ayants droit, une rente supplémentaire peut être allouée sous forme de capital. En contrepartie des frais qu'elle engage pour obtenir le remboursement des prestations versées auprès du tiers responsable, la CPAM d'affiliation de la victime recouvre une indemnité forfaitaire à la charge du tiers responsable et au profit du fonds national des accidents du travail, attaché à la CNAM.

Article L. 454-1 du Code de la Sécurité sociale

Accidents de trajet

Le responsable d'un accident de trajet est toujours considéré comme un tiers, qu'il s'agisse de l'employeur ou de l'un de ses préposés ou d'un autre salarié de l'entreprise, ou encore d'une personne n'ayant aucun lien avec l'entreprise.

La victime d'un accident de trajet peut, en conséquence, obtenir réparation intégrale du préjudice subi (et non réparation forfaitaire au titre des accidents du travail), quel que soit le responsable de la lésion.

Article L. 455-1 du Code de la Sécurité sociale

CONCOURS DE DIVERSES RESPONSABILITÉS

Cause déterminante de l'accident

En cas de concours de fautes de l'employeur ou de l'un de ses préposés, d'un tiers, voire de la victime, il s'agit d'abord, pour les tribunaux, de rechercher quelle est la faute qui a joué un rôle déterminant dans l'accident.

La cause déterminante de l'accident est la faute sans laquelle l'accident ne se serait pas produit, ou sans laquelle la faute du tiers ou de la victime n'aurait pu être commise.

Ainsi, notamment le rôle prédominant d'une faute de l'employeur permet de qualifier celle-ci de faute inexcusable et d'écarter d'éventuelles fautes «secondaires» ou négligences du salarié.

Exemples

■ *un salarié se broie la main en tentant de dégager les copeaux qui obstruent une raboteuse, alors que cette tâche ne rentre pas dans ses fonctions. Il pourrait être considéré comme responsable de son accident.*

Cependant, l'employeur a omis de munir cette machine dangereuse d'un système de protection.

Les juges considèrent que la faute de l'employeur joue un rôle déterminant dans l'accident et la caractérise de faute inexcusable, ce qui dégage le salarié de toute responsabilité dans son accident.

Cass. soc. 27 novembre 1997 - Bull. civ. V, n° 409

■ *un salarié, conduisant une voiture-pilote, est victime d'un accident mortel suite à la rupture d'une sangle choisie par un chauffeur hautement qualifié, ayant utilisé un matériel inapproprié. Le PDG de l'entreprise et le chauffeur sont condamnés au pénal, pour homicide involontaire et infraction aux règles de sécurité ;*

■ *pour reconnaître la faute inexcusable de l'employeur, les juges civils constatent qu'aucune formation à la sécurité n'a été dispensée, que les consignes de sécurité n'ont pas été affichées sur le lieu de travail et que les consignes verbales d'organisation du travail se sont avérées inefficaces. En outre, l'erreur du salarié, dans le choix du matériel qui a provoqué l'accident mortel de la victime, n'est que la conséquence de la faute de l'employeur. Autrement dit, sans la faute de l'employeur, la faute du chauffeur ne se serait pas produite.*

Cass. soc. 18 mai 2000 - SA MKTS c/ Davidas

Prédominance de la faute de l'employeur

Lorsque la faute de l'employeur prédomine, le régime juridique de la faute inexcusable de l'employeur doit être appliqué, ouvrant droit à son encontre :

- pour la victime à des dommages-intérêts réparant le préjudice subi ;
- pour la CPAM au remboursement des prestations liées à l'accident.

La négligence du salarié n'étant pas retenue, celui-ci peut, en principe, percevoir l'intégralité des prestations de Sécurité sociale dues au titre de la législation des accidents du travail et maladies professionnelles.

☞ *Le montant de la majoration de la rente de la victime, due en cas de faute inexcusable de l'employeur, n'est plus déterminé en fonction de la gravité de cette faute, elle est maximale sauf faute inexcusable de la victime. En d'autres termes, la majoration de rente ne peut être réduite en fonction de la gravité de la faute inexcusable de l'employeur, mais seulement lorsque le salarié lui-même a commis une faute inexcusable.*

Cass. Soc. 19 décembre 2002 - Hervé c/ CPAM d'Angers et autres

Cass. Soc. 6 février 2003 - Bull. civ. V, n° 48

Cass. Soc. 31 mars 2003 - Bull. civ. V, n° 119

Prédominance de la faute d'un tiers ou de la victime

La reconnaissance du rôle déterminant de la faute d'un tiers ou de la victime dans l'accident peut permettre d'écarter la faute inexcusable de l'employeur et avoir des conséquences importantes sur :

- la possibilité de recours de la CPAM et du salarié ;

et

- l'indemnisation de ce dernier.

Partage de responsabilités entre employeur et tiers

Il peut y avoir partage de responsabilité entre l'employeur et un tiers, notamment. Dans cette hypothèse, la CPAM ne peut se prévaloir à l'encontre du tiers que du remboursement de la part d'indemnité excédant la part qui aurait été mise à la charge de l'employeur, en vertu du droit commun de la responsabilité civile.

Article L. 454-1 du Code de la Sécurité sociale

☞ *La loi du 13 juin 2006 a introduit des obligations en matière de sécurité, pour l'employeur et le salarié, qui vont certainement avoir des incidences sur la reconnaissance des responsabilités de chacun, lors d'un accident du travail :*

- l'employeur a désormais une obligation de résultat en matière de sécurité des travailleurs, ce qui suppose que la survenance de l'accident à elle seule le rend responsable ;
- il n'est pas exonéré par la reconnaissance de la responsabilité de ses salariés, préposés ou non ;
- le salarié est également légalement responsable et doit suivre les instructions de son employeur, prendre soin de sa propre santé et sécurité, mais aussi de celles des autres salariés sur lesquels ses actes ou omissions pourraient avoir des conséquences.

Articles L. 4121-4 et suivants du Code du travail

INTERDICTION DE ROMPRE LE CONTRAT PENDANT L'ARRÊT DE TRAVAIL

INTERDICTION DE LICENCIER

Au cours des périodes de suspension du contrat consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée, que s'il justifie :

- soit d'une faute grave de l'intéressé ;
- soit de l'impossibilité où il se trouve, pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie, de maintenir ledit contrat.

Article L. 1226-9 du Code du travail

Bénéficiaires de la protection

L'interdiction de licencier, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pendant la suspension de celui-ci, intéresse exclusivement les victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

☞ *Les victimes d'un accident de trajet ne peuvent bénéficier de cette protection contre le licenciement.*

Article L. 1226-7 et L. 1226-9 combinés du Code du travail

Cass. soc. 23 avril 1980 - Bull. civ. V, n° 335

Étendue de la protection contre le licenciement

La protection contre le licenciement est applicable dès que l'employeur a connaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie et de l'inaptitude physique qui en découle, jusqu'à la visite médicale de reprise du travail.

L'interdiction de licencier implique l'impossibilité de notifier au salarié son licenciement pendant la période de suspension du contrat de travail, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

De la même manière, toute procédure de licenciement engagée avant l'accident est suspendue pendant la durée de l'arrêt de travail. La date de l'entretien préalable de licenciement ne peut notamment pas avoir lieu avant la fin de la suspension du contrat.

Cass. soc. 10 mai 1995 - Bull. civ. V, n° 150

Cass. soc. 28 janvier 1998 - Bull. civ. V, n° 36

Ce principe ne fait pas obstacle à l'engagement d'une procédure disciplinaire pendant l'arrêt de travail. Dans l'hypothèse où le salarié a commis une faute avant l'arrêt de travail, celui-ci n'a pas pour effet de suspendre le délai de 2 mois dont dispose l'employeur pour engager des poursuites disciplinaires, ou le délai de 1 mois entre l'entretien préalable et la notification du licenciement disciplinaire.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Bull. civ. V, n° 14

Cass. soc. 19 janvier 2005 - n° 02-40.085

Cass. soc. 27 février 2013 - n° 11-27.130

La saisine de la COTOREP(devenue CDAPH) par le salarié, après la visite de reprise, n'a pas pour effet d'entraîner une nouvelle suspension du contrat de travail, au cours de laquelle le salarié est protégé contre le licenciement. En conséquence, le licenciement prononcé après la saisine de la COTOREP(devenue CDAPH) n'est pas nul.

Cass. soc. 12 décembre 2000 - Quinta c/ Coste

Lorsque l'accident du travail est survenu pendant le préavis de démission qu'effectue le salarié, le préavis est suspendu du fait de l'arrêt de travail. En l'absence de reclassement possible, l'employeur n'a pas l'obligation de licencier le salarié, pour faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat de travail puisque la rupture du contrat de travail a déjà été prononcée avant l'accident.

Cass. soc. 15 février 2006 - Lopes c/ Viapark Entreprise

La protection contre le licenciement s'étend à toutes les suspensions du contrat de travail consécutives à l'accident ou à la maladie professionnelle, y compris en cas de rechute. Tel est même le cas lorsque l'accident est survenu chez un ancien employeur, dès lors qu'il existe un lien de cause à effet entre la rechute et les conditions de travail actuelles du salarié, auprès de son actuel employeur. Est alors inopérant l'argument patronal selon lequel la protection contre le licenciement n'est pas applicable aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail survenu alors qu'il était au service d'un autre employeur.

Cass. soc. 28 mars 2007 - n°06-41.375

Sanctions

Le licenciement prononcé pendant la suspension du contrat de travail est nul, sauf s'il est fondé sur la faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir son contrat de travail.

La nullité du licenciement implique la réintégration du salarié, si celui-ci le souhaite. Mais le refus du salarié d'être réintégré ne compense pas l'irrégularité du licenciement.

Que le salarié accepte ou refuse d'être réintégré, il a droit à des dommages-intérêts pour le préjudice né de la nullité de la rupture du contrat. Le montant est apprécié souverainement par les juges du fond, indépendamment du Code du travail, qui prévoit une somme minimale de 12 mois de salaire, en cas de rupture du contrat de travail à l'issue de la période de suspension.

Cass. soc. 13 novembre 1991 - Bull. civ. V, n° 488

Cass. soc. 22 mars 1989 - n° 86-43.655 - Bull. civ. V, n° 235

EXTENSION À D'AUTRES MODES DE RUPTURE

L'interdiction de licencier est étendue à d'autres modes de rupture du contrat. Ainsi, sauf faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat pour un motif indépendant de l'accident ou de la maladie, il n'est pas possible, au cours de la suspension du contrat :

- de rompre le contrat à durée indéterminée au cours de la période d'essai ;
- de mettre à la retraite le salarié ;
- de rompre un contrat à durée déterminée avant le terme prévu.

Article L. 1226-12 et L. 1226-18 du Code du travail

Par contre, aucune disposition légale n'empêche l'employeur et le salarié de négocier la rupture pour mettre fin d'un commun accord au contrat de travail.

Exemple

Un salarié est victime d'un accident du travail et est en arrêt de travail du 16 au 30 août 2000. Il reprend son travail sans être soumis à une visite médicale de reprise. Le contrat est donc toujours considéré comme suspendu le 24 septembre 2001, date à laquelle employeur et salarié s'entendent pour la mise à la retraite de ce dernier, cette décision prenant effet le 22 février 2002. Or les seuls motifs possibles de rupture du contrat, pendant un arrêt de travail consécutif à un accident professionnel, étant la faute grave ou l'impossibilité de maintenir le contrat du salarié, ce dernier peut légitimement demander l'annulation de sa mise à la retraite.

Cass. soc. 7 mars 2007 - n° 05-42.279

Contrat à durée déterminée

L'interdiction de rompre un contrat à durée déterminée avant son terme ne fait pas obstacle à l'échéance du terme dudit contrat.

Lorsque le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement, l'employeur ne peut, au cours de la période de suspension, refuser le renouvellement, sauf s'il justifie d'un motif réel et sérieux, étranger à l'accident ou à la maladie.

A défaut, il doit verser au salarié une indemnité correspondant au préjudice subi, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus jusqu'au terme de la période suivante de validité du contrat, prévue par la clause de renouvellement.

Article L. 1226-19 du Code du travail

Cass. soc. 9 octobre 1990 - Bull. civ. V, n° 419

Contrat de mise à disposition

Dans l'hypothèse d'une mise à disposition du salarié auprès d'un autre employeur, l'accident du travail ne fait pas l'objet de la protection. En effet, les dispositions légales relatives à la protection contre le licenciement «ne sont pas applicables entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenue ou contractée au service d'un autre employeur».

Article L. 1226-6 du Code du travail

Ainsi, l'interdiction de licencier n'est pas opposable à l'entrepreneur de travail temporaire pour les accidents survenus au cours d'une mission intérimaire.

Cass. soc. 17 octobre 1983 - Bull. civ. V, n° 502

LICENCIEMENT POSSIBLE EN CAS DE FAUTE GRAVE DU SALARIÉ

L'interdiction de licencier un salarié victime d'un accident du travail est levée lorsque celui-ci a commis une faute grave au cours de la suspension du contrat de travail.

Peut-être considéré comme une faute grave, voire une faute lourde, tout acte de déloyauté envers l'employeur, commis pendant l'arrêt de travail consécutif à l'accident :

- exercer une autre activité professionnelle ;
- dévoiler des secrets de fabrication à la concurrence, etc.
- tromper l'employeur sur son véritable état de santé en exécutant lui-même, pendant son arrêt de travail, d'importants travaux de remise en état dans son immeuble.

Cass. soc. 21 mai 1996 - Da Silva c/ SARL Dépannage Travaux Ile de France - RJS 7/96 n° 782

Mais le seul fait de ne pas respecter la réglementation de Sécurité sociale ne constitue pas une faute grave, notamment celui d'être absent de son domicile en dehors des heures de sortie autorisées.

Cass. soc. 16 juin 1998 - Bull. civ. V, n° 323 (maladie non professionnelle)

La procédure disciplinaire peut être engagée au cours de la suspension du contrat de travail, pour une faute commise avant ou pendant celle-ci, et, dans cette hypothèse, le délai de prescription de 2 mois accordé à l'employeur pour engager une telle procédure n'est ni suspendu, ni interrompu du fait de l'arrêt de travail. L'employeur n'a donc pas à attendre la reprise du travail pour sanctionner le salarié.

Cass. soc. 17 janvier 1996 - Bull. civ. V, n° 14

Conséquences sur les suites de la rupture

La faute grave est privative :

- des indemnités de licenciement légales, voire conventionnelle le cas échéant ;
- du préavis.

Articles L. 1234-1 et L. 1234-9 du Code du travail

Par contre, seule la faute lourde prive le salarié de l'indemnité compensatrice de congés payés.

Le salarié a droit aux indemnités de chômage.

IMPOSSIBILITÉ DE MAINTENIR LE CONTRAT DE TRAVAIL

L'employeur peut procéder au licenciement d'une victime d'un accident du travail, au cours de la suspension de son contrat, s'il démontre l'impossibilité dans laquelle il se trouve de maintenir ce contrat.

Le motif justifiant l'impossibilité de maintenir le contrat doit être indépendant de l'accident ou de la maladie professionnelle dont est victime le salarié.

Article L. 1226-9 du Code du travail

L'impossibilité de maintenir le contrat de travail s'apprécie à la date de rupture du contrat de travail.

Il s'agit d'un motif indépendant de la faute grave, même si, juridiquement, la faute grave se définit comme la faute d'une telle importance qu'elle rend impossible le maintien du contrat de travail.

Selon la jurisprudence, l'existence d'un motif économique de licenciement ne suffit pas à caractériser une telle impossibilité.

Cass. soc. 28 janvier 1998 - Categ c/ Michelotti - RJS 5/98 n° 586

Cass. soc. 7 décembre 1999 - Maroc c/ SARL Complexe Sportif International de Nîmes - RJS 1/00 n° 34

Exemple

«Ni l'existence d'une cause économique de licenciement, ni l'application de l'ordre des critères de licenciement ne suffisent à caractériser l'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident.»

Cass. soc. 21 novembre 2000 - Lancien c/ Société Bretagne Sud Entrepôt

La lettre de licenciement doit préciser les motifs qui rendent impossible le maintien du contrat de travail.

Conséquences sur les suites de la rupture

Le salarié a droit aux indemnités de licenciement et à un délai-congé.

Toutefois, si le salarié est inapte à reprendre le travail pour exécuter son préavis, l'employeur peut être dispensé de lui verser une indemnité compensatrice.

Pour exonérer l'employeur de verser une indemnité de préavis, la jurisprudence recherche si l'inexécution du délai-congé est due, en premier lieu, à l'état de santé du salarié, ou du fait de l'employeur qui prend, sans avis médical préalable, l'initiative de dispenser le salarié d'exécuter son préavis. Dans la seconde hypothèse, en effet, l'indemnité compensatrice reste due.

EN CAS DE CHANGEMENT D'EMPLOYEUR OU DE CESSATION D'ACTIVITÉ

Les règles protectrices des salariés victimes d'un accident du travail « ne sont pas applicables aux rapports entre un employeur et son salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, survenu ou contractée auprès d'un autre employeur ».

Article L. 122-32-10 devenu L.1226-6 du Code du travail

En principe, donc, la réglementation protectrice des salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne s'applique que dans l'entreprise où s'est produit l'accident ou au sein de laquelle le salarié a contracté la maladie.

Mais, depuis longtemps, la jurisprudence fait échec à ces dispositions légales lorsque le salarié est repris par un nouvel employeur en application de l'article L. 122-12, devenu L. 1224-1 du Code du travail.

Cass. soc. 9 juillet 1992 - n° 91-40.015

Cass. soc. 20 janvier 1993 - n° 91-41.500

L'article L. 122-12, devenu L. 1224-1 du Code du travail concerne la modification dans la situation juridique d'un employeur par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société et impose la continuité des contrats de travail entre le nouvel employeur et les salariés. 3 conditions cumulatives doivent alors être réunies :

- l'existence d'une entité économique autonome ;
- le transfert de cette entité au nouvel employeur ;
- le maintien de l'identité de cette entité après transfert.

Les entreprises peuvent également faire une application volontaire de l'article L. 122-12, devenu L. 1224-1 du Code du travail dans le cadre d'une convention passée entre elles. Certains accords collectifs nationaux ont également organisé cette application volontaire dans des secteurs d'activité où les reprises de marché sont fréquentes : restauration des collectivités, manutention ferroviaire, propreté, sécurité etc.

Hormis dans ces hypothèses où le transfert des contrats de travail est réglé conventionnellement, l'article L. 122-12, devenu L. 1224-1 du Code du travail ne s'applique pas aux pertes de marché.

Cass. soc. 20 décembre 2006 - n° 04-19.829

En outre, même en présence d'un accord organisant le transfert des contrats de travail, les 3 conditions d'application de l'article L.122-12, devenu L. 1224-1 doivent être réunies, pour que le transfert des contrats de travail soit automatique et intégral.

Tel n'est pas le cas lorsque la prestation reprise ne relève pas d'une entité économique autonome, parce que les moyens d'exploitation nécessaires ne sont pas eux-mêmes transmis. Si l'accord ne prévoit pas expressément le maintien de la protection des victimes d'accidents du travail, alors le nouvel employeur peut rompre le contrat de travail de salariés accidentés auprès de l'ancien employeur, en dehors de toute faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat.

Cass. soc. 14 mars 2007 - n° 05-43.184

En ce qui concerne la cessation d'activité par l'employeur, la Cour de cassation décide que l'employeur n'est pas délivré de ses obligations vis-à-vis des victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans son entreprise. Il reste notamment tenu de chercher des solutions de reclassement du salarié alors même qu'il a aussi un motif économique de licenciement.

Cass. soc. 7 mars 2007 - n° 05-43.872

REPRISE DU TRAVAIL À L'ISSUE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT

VISITE MÉDICALE DE REPRISE

La reprise du travail est subordonnée à la visite médicale de reprise, au cours de laquelle est décidée l'aptitude du salarié à reprendre son travail. Cette visite peut également prévoir la nécessité d'une réadaptation du salarié.

Articles L. 1226-8 et R. 4624-210 du Code du travail modifiés par Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier

Exemple

L'arrêt de travail prescrit par le médecin traitant, pour cause de maladie professionnelle, court du 21 juillet au 21 septembre. La visite de reprise du travail est prévue le 2 octobre. L'employeur licencie le salarié pour faute grave au motif que depuis le 22 septembre, le salarié ne s'est pas présenté à son poste de travail. Selon la Cour de cassation, il ne peut y avoir licenciement d'un salarié atteint d'une maladie professionnelle pendant la suspension de son contrat de travail, que pour faute grave. Or, l'employeur ne peut ici reprocher au salarié de n'avoir pas repris le travail à une date à laquelle il n'était pas tenu, le premier des 2 examens médicaux prévus par l'article R. 241-51 du Code du travail n'ayant pas encore eu lieu.

Cass. soc. 8 janvier 2003 - SCP Rouquette-Laborie c/ Deneux

Seul le médecin du travail, et non le médecin de la Caisse Primaire d'Assurance-maladie, est compétent pour se prononcer sur l'aptitude ou l'inaptitude du salarié à reprendre le travail.

Cass. soc. 20 juillet 1989 - Bull. civ. V, n° 535

Exemples

En l'absence de constatation de l'inaptitude du salarié à reprendre son emploi, par le médecin du travail, est nul le licenciement prononcé en raison de son classement en invalidité de seconde catégorie par la Sécurité sociale. Il en résulte systématiquement un préjudice pour le salarié qu'il appartient à l'employeur de réparer par l'octroi de dommages-intérêts.

Cass. soc. 13 janvier 1998 - Bull. civ. V, n° 9

La rupture du contrat de travail, en l'absence de visite médicale de reprise, est nulle, même si l'accident est survenu au cours de la période d'essai du salarié, sauf à invoquer une faute grave du salarié ou l'impossibilité de maintenir son contrat de travail.

Cass. soc. 25 janvier 2006 - Bedel c/ Ambulances Richardets

Cass. soc. 13 décembre 2006 - n° 05-44.580

L'employeur qui omet de faire bénéficier le salarié de cette visite médicale de reprise ne respecte pas l'obligation de résultat qui lui incombe en matière de sécurité en application de l'article L. 230-2 du Code du travail.

Cass. soc. 28 février 2006 - Deprez c/ Société Cubit France Technologies

La visite médicale de reprise doit avoir lieu au plus tard 8 jours après la reprise du travail et est à l'initiative de l'employeur.

Article R. 4624-21 du Code du travail

☞ Depuis le 1^{er} juillet 2012, la visite médicale de reprise est obligatoire aux termes de toutes les suspensions du contrat de travail consécutives à une maladie professionnelle et seulement pour tous les arrêts d'au moins 30 jours consécutifs à un accident du travail.

Article R. 4624-22 du Code du travail modifié par Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier

L'examen de reprise a pour objet :

- de délivrer l'avis d'aptitude médicale du salarié à reprendre son poste ;
- de préconiser l'aménagement, l'adaptation du poste ou le reclassement du salarié ;
- d'examiner les propositions d'aménagement, d'adaptation du poste ou de reclassement faites par l'employeur à la suite des préconisations émises par le médecin du travail lors de la visite de préreprise.

Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise dans un délai de huit jours à compter de la reprise du travail par le salarié.

Article R. 4624-23 du Code du travail modifié par Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier

VISITE PRÉALABLE À LA REPRISE EN CAS DE MODIFICATION PRÉVISIBLE DE L'APTITUDE DU SALARIÉ

Lorsque la modification de l'aptitude du salarié est prévisible, une visite médicale préalable à la reprise du travail peut être demandée, en vue de faciliter la recherche des mesures nécessaires : aménagement des conditions de travail, recherche d'un poste davantage compatible avec l'état de santé du salarié, etc.

Article R. 4624-20 du Code du travail modifié par Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier

Cet examen médical est effectué par le médecin du travail mais ne se substitue pas à la visite de reprise qui doit néanmoins avoir lieu, lors du retour effectif du salarié dans l'entreprise.

Le décret du 30 janvier 2012 relatif à l'organisation de la médecine du travail est venu modifier les règles applicables en matière de visites médicales.

Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier modifiant les articles R. 4624-20 et suivants du Code du travail

S'agissant de la visite de pré-reprise, elle était jusqu'alors demandée préalablement à la reprise du travail, pendant la période de suspension du contrat de travail, à l'initiative du salarié, du médecin traitant ou du médecin-conseil des organismes de Sécurité sociale, sans condition de durée d'arrêt de travail.

Depuis le 1^{er} juillet 2012, elle ne peut être demandée par ces mêmes personnes, qu'à la condition que le salarié ait été en arrêt de travail plus de trois mois.

Au cours de l'examen de préreprise, le médecin du travail peut recommander :

- des aménagements et adaptations du poste de travail ;
- des préconisations de reclassement ;
- des formations professionnelles à organiser en vue de faciliter le reclassement du salarié ou sa réorientation professionnelle.

A cet effet, il s'appuie sur le service social du travail du service de santé au travail interentreprises ou sur celui de l'entreprise.

Sauf opposition du salarié, il informe l'employeur et le médecin conseil de ces recommandations afin que toutes les mesures soient mises en œuvre en vue de favoriser le maintien dans l'emploi du salarié.

Article R. 4624-21 du Code du travail modifié par Décret n° 2012-135 du 30 janvier 2012 – JO du 31 janvier

RÉINTÉGRATION DANS L'EMPLOI OU DANS UN EMPLOI SIMILAIRE

Le salarié déclaré apte par le médecin du travail retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente.

Article L. 1226-8 du Code du travail

Ancien poste indisponible

Un poste similaire ne peut être proposé que lorsque l'ancien emploi du salarié n'est plus disponible, c'est-à-dire n'existe plus ou n'est plus vacant. Dès lors que l'ancien poste du salarié est toujours vacant, l'employeur a l'obligation d'y réintégrer le salarié.

Cass. soc. 22 octobre 1997 - Bull. civ. V, n° 324

Cass. soc. 13 mars 2001, n° 98-46.088, Bull. civ. V, n° 83

Définition du poste similaire

Le poste similaire proposé au salarié doit au moins être assorti d'une rémunération équivalente.

Article L. 1226-8 du Code du travail

La jurisprudence recommande également que le poste présente le même niveau de qualification professionnelle et les mêmes perspectives de carrière que le poste initial.

Dès lors que ces conditions sont réunies, il est possible de proposer un poste dans un autre établissement, en vertu d'une clause de mobilité contenue dans le contrat de travail du salarié.

Cass. soc. 31 octobre 1996 - Bull. civ. V, n° 369

☞ *Selon une jurisprudence constante, un emploi qui emporte modification du contrat de travail du salarié n'est pas un emploi similaire.*

Cass. soc. 7 novembre 2006, n° 05-40.761

Cass. soc. 11 juillet 2007, n° 06-41.537

Exemple jurisprudentiel

Viole l'article L. 1226-8 du Code du travail la cour d'appel qui retient que l'employeur a offert au salarié un poste similaire, alors qu'elle avait constaté qu'avant la suspension de son contrat de travail pour accident du travail, le salarié prenait son service à Aubagne (département des Bouches-du-Rhône), près du lieu où il résidait, pour effectuer des tournées dans la région PACA et qu'à l'issue de la suspension de son contrat de travail, il lui était demandé, pour effectuer la même tournée, de prendre désormais son service le lundi matin au départ de Bavilliers (département du Territoire de Belfort) avec retour le vendredi après la livraison des clients à Bavilliers, ce dont il résultait que l'emploi proposé n'était pas un emploi similaire.

Cass. soc. 24 mars 2010, n° 09-40.339

Modification de l'aptitude physique du salarié

L'aptitude au travail du salarié ayant été modifiée du fait de l'accident ou de la maladie professionnelle, l'employeur est tenu de respecter les propositions du médecin du travail d'aménagement des conditions de travail ou de reclassement dans un emploi compatible avec l'état de santé de l'intéressé, aussi comparable que possible à l'ancien poste occupé.

Article L. 1226-10 du Code du travail

Selon les dispositions de l'article L. 4624-1 du Code du travail, le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles, telles que mutations ou transformations de poste, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs ; le chef d'entreprise est tenu de prendre en considération ces propositions.

Exemple jurisprudentiel

Est donc d'abord justifiée la décision de la cour d'appel qui constate que les avis d'aptitude avec réserve n'ayant pas été contestés par l'employeur, ce dernier devait redonner au salarié, qui n'avait pas été déclaré inapte, son emploi initial.

Il résulte ensuite de l'article L. 1152-1 du Code du travail que le harcèlement moral est constitué, indépendamment de l'intention de son auteur, dès lors que sont caractérisés des agissements répétés ayant pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel.

Est donc constitutif d'un harcèlement moral le fait, pour un employeur, d'imposer au salarié de manière répétée, au mépris des prescriptions du médecin du travail, d'effectuer des tâches de manutention lourde qui avaient provoqué de nombreux arrêts de travail, puis de proposer à plusieurs reprises un poste d'un niveau inférieur, lui-même incompatible avec les préconisations du médecin du travail.

Cass. soc. 28 janvier 2010, n° 08-42.616

En présence d'un avis d'aptitude rendu par le médecin du travail, l'employeur est tenu de reprendre le paiement du salaire du salarié qui se tient à sa disposition, même s'il est exercé un recours devant l'inspecteur du travail à l'encontre de la décision du médecin du travail, en raison des désaccords et difficultés d'application qu'elle suscite.

Cass. soc. 9 avril 2008 - n° 07-41.141 - M X c/Société Marbrerie Delattre - Bull Civ V n° 81

Les recommandations émises par le médecin du travail sur un avis, certes, d'aptitude, mais précisant « quand il y aura des possibilités, un changement de poste avec moins de manutention serait préférable », doivent être suivies à la lettre par l'employeur. Le licenciement ultérieur du salarié, pour manque de productivité ou même pour inaptitude physique au poste de travail, peut en effet être considéré comme sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 19 décembre 2007 - n° 06-43.918

Cass. soc. 28 février 2006 - n° 05-41.555

Cette jurisprudence, très stricte sur le respect par l'employeur des recommandations du médecin du travail, est fondée d'une part sur l'article L. 1226-10 du Code du travail et, d'autre part, sur l'obligation de sécurité de l'employeur, qui est une obligation de résultat et non pas seulement de moyen. En outre, par décret du 7 mars 2008 qui encadre la possibilité pour le médecin du travail de déclarer un salarié inapte à reprendre son travail, le législateur a sans doute voulu réduire les avis d'inaptitude entraînant le déclenchement de la procédure de reclassement voire de licenciement pour inaptitude, très lourdes pour l'employeur. Inversement, il s'agit certainement de multiplier les avis d'aptitude, même assortis de réserves, et qui peuvent s'avérer tout aussi difficiles à mettre en œuvre dans l'entreprise.

Ainsi, « sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celles des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude médicale du salarié à son poste de travail qu'après avoir réalisé :

- une étude de ce poste ;
- une étude des conditions de travail dans l'entreprise ;
- des examens médicaux de l'intéressé espacés de 2 semaines accompagnés, le cas échéant, des examens complémentaires ».

Article R. 4624-31 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars

« Avant d'émettre son avis, le médecin du travail est invité à consulter le médecin inspecteur du travail. Les motifs de son avis sont consignés dans le dossier médical du salarié ».

Article R. 4624-32 du Code du travail créé par Décret n° 2008-244 du 7 mars 2008 - JO du 8 mars

Exemple jurisprudentiel

L'incapacité ne peut être déclarée après un seul examen médical que si la situation de danger résulte de l'avis du médecin du travail ou si cet avis indique, outre la référence à l'article R. 4624-31 du Code du travail, qu'une seule visite est effectuée.

Violent les articles L. 4624-31 et R. 4624-31 du Code du travail la Cour d'appel qui retient qu'était régulière l'incapacité constatée par le médecin du travail après un seul examen médical et refuse de déclarer nul le licenciement du salarié, alors qu'elle avait constaté que l'avis du médecin du travail ne mentionnait pas, outre la référence à l'article R. 241-51-1, devenu l'article R. 4624-31, qu'une seule visite était effectuée, et que la mention d'une procédure d'urgence ne pouvait y suppléer.

Cass. soc. 20 janvier 2010, n° 08-45.270

Cass. soc. 19 octobre 2005, n° 03-46.942, Bull. civ. V, n° 292, et Cass. soc. 11 mai 2005, n° 03-45.174, Bull. civ. V, n° 155

Ne caractérise pas la situation de danger immédiat au sens de l'article R. 241-51-1 du Code du travail (devenu l'article R. 4624-31), l'avis d'incapacité émis par le médecin du travail qui, s'il indique bien qu'une seule visite est effectuée, ne fait état d'aucun danger immédiat, peu important la référence à une lettre. »

Cass. soc. 21 mai 2008, n° 07-41.380, Bull. civ. V, n° 109

INAPTITUDE DU SALARIÉ VICTIME D'UN ACCIDENT DU TRAVAIL OU D'UNE MALADIE PROFESSIONNELLE

CONSTATATION DE L'INAPTITUDE PHYSIQUE DU SALARIÉ

Exclusivité du médecin du travail

La jurisprudence insiste sur la prééminence de l'avis du médecin du travail sur d'autres avis éventuellement émis par le médecin traitant du salarié, le médecin-conseil de la Sécurité sociale...

Exemple

Même si le salarié obtient un nouvel arrêt de travail par son médecin traitant, l'examen médical effectué par le médecin du travail prononçant l'inaptitude met fin à la suspension du contrat de travail, et l'employeur ne peut être condamné à des dommages-intérêts du seul fait que le salarié est toujours en arrêt-maladie régulièrement justifié à la date de son licenciement.

Cass. soc. 6 avril 1999 - Sté Moan Frères c/ Le Dem

A l'inverse, en l'absence de visite de reprise auprès du médecin du travail, le contrat de travail se trouve toujours suspendu, peu important que le salarié soit déclaré consolidé de son accident par la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et pris en charge par les organismes sociaux au titre de la maladie.

Cass. soc. 16 mai 2000 - Walpole c/ SARL Paul Bergeroux

Classement en invalidité du salarié par la Sécurité sociale

L'invalidité du salarié est déclarée par le médecin conseil de la Sécurité sociale, alors que son inaptitude doit être obligatoirement constatée par le médecin du travail.

En l'absence de constatation de l'inaptitude du salarié à reprendre son emploi, par le médecin du travail, est nul le licenciement prononcé en raison de son classement en invalidité de seconde catégorie par la Sécurité sociale. Il en résulte systématiquement un préjudice pour le salarié qu'il appartient à l'employeur de réparer par l'octroi de dommages-intérêts.

Cass. soc. 13 janvier 1998 - Bull. civ. V, n° 9

Double examen médical obligatoire

La procédure de constatation de l'inaptitude du salarié est déclenchée :

- par la demande du salarié à reprendre le travail ;

ou

- par la volonté de l'employeur de mettre fin à la suspension du contrat de travail.

Le médecin du travail doit au minimum procéder à deux examens médicaux espacés de 2 semaines. D'autres examens complémentaires peuvent s'avérer utiles.

Le licenciement intervenu à l'issue du premier examen médical est nul, même si le médecin du travail a déjà conclu à l'inaptitude du salarié.

Cass. soc. 16 juillet 1998 - n° 95-45.363 - Bull. civ. V, n° 272

La médecine du travail doit également effectuer une étude approfondie du poste initialement occupé par le salarié et de ses conditions de travail. A l'issue de ces deux examens médicaux, «le médecin du travail est habilité à proposer des mesures individuelles telles que mutations ou transformations de postes, justifiées par des considérations relatives notamment à l'âge, à la résistance physique ou à l'état de santé des travailleurs».

Article L. 4624-1 du Code du travail

Selon l'article R. 4624-31 du Code de travail, sauf dans le cas où le maintien du salarié à son poste de travail entraîne un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité ou celle des tiers, le médecin du travail ne peut constater l'inaptitude qu'après avoir réalisé deux examens médicaux de l'intéressé, espacés de deux semaines.

Ce texte n'impose pas que la constatation de l'inaptitude soit faite lors d'un examen médical de reprise consécutif à une suspension du contrat de travail, le médecin du travail pouvant la constater après tout examen médical qu'il pratique au cours de l'exécution du contrat de travail.

Cass. soc. 8 avril 2010 – n° 09-40.975

Il est fréquent que le premier des deux examens médicaux espacés de deux semaines corresponde à la visite de reprise obligatoire prévue par l'article R. 4624-21, l'inaptitude faisant généralement suite à une absence pour cause de maladie professionnelle, pour cause d'accident du travail, à un arrêt maladie supérieur à 21 jours ou à des absences répétées pour des raisons de santé. Dans ce cadre, dès lors que le médecin du travail a été saisi pour une visite d'inaptitude dans le cadre d'une reprise de travail et qu'il a constaté l'inaptitude après deux examens médicaux espacés de deux semaines, la procédure est régulière et le licenciement n'est pas nul.

Cass. soc., 19 décembre 2007, n° 06-45.907

Selon la Cour de cassation, le salarié peut prendre l'initiative de la visite médicale sous réserve d'en avertir l'employeur, et de l'intervention d'une seconde visite dans le délai de quinze jours.

Cass. soc., 6 mars 2008, n° 04-44.585

Cass. soc., 19 octobre 2007, n° 06-43.953

Peu importe que, lors de la visite de reprise, le salarié soit à nouveau sous suspension de son contrat de travail par prolongation de l'arrêt de travail ou prononcé d'un nouvel arrêt de travail.

Cass. soc., 7 mars 2007, n° 05-44.308

Cass. Soc. 19 janvier 2005, n° 03-41.479 et n° 03-41.904, Bull. civ. V, n° 8 et 9

Recours contre la décision du médecin du travail

Lorsque l'employeur refuse de faire suite aux propositions de reclassement émises par le médecin du travail, il doit faire connaître, par écrit, au même médecin, les motifs qui s'y opposent. En cas de désaccord persistant, l'inspecteur du travail tranche, après avis du médecin-inspecteur du travail.

Article L. 4624-1 du Code du travail

En conséquence, l'employeur n'a pas à demander une contre-visite.

☞ *L'employeur est tenu d'utiliser ce recours avant de licencier un salarié pour inaptitude sans tenir compte des propositions de reclassement du médecin du travail. A défaut, le licenciement est illégitime.*

Cass. soc. 19 juillet 1995 - Bull. civ. V, n° 254

Le salarié en désaccord avec un avis d'inaptitude prononcé à son égard ne peut pas solliciter une expertise judiciaire, il doit saisir l'inspecteur du travail.

Cass. soc. 2 février 1994 - n° 88-42.711 - Bull. civ. V, n° 43

Un recours auprès de l'inspecteur du travail n'a pas pour effet de suspendre le paiement du salaire, dû en cas de non reclassement au terme d'un délai de 1 mois à compter de la visite médicale de reprise.

Cass. soc. 4 mai 1999 - Carmouse c/ Alguacil - Bull. civ. V, n° 184

En cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise, constatée par le médecin du travail, le licenciement du salarié n'est pas subordonné à la décision de l'inspecteur du travail. Lorsque la décision d'inaptitude est annulée sur recours, le licenciement n'est pas nul, il est privé de cause. Le salarié peut alors prétendre, non pas à sa réintégration dans l'entreprise, mais à une indemnité d'au moins 6 mois de salaire, prévue par l'article L. 1235-3 du Code du travail.

*Cass. soc. 8 avril 2004 - Caisse régionale du Crédit Agricole mutuel de Charente Maritime et des Deux-Sèvres
c/ Toulat*

Le salarié n'a pas l'obligation d'informer l'employeur de l'exercice du recours qu'il intente contre l'avis d'inaptitude du médecin du travail en application de l'article L. 4624-1 du Code du travail.

Cass. soc. 3 février 2010, n° 08-44.455

RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ PENDANT LA PROCÉDURE

Sauf dispositions conventionnelles plus favorables, l'employeur n'a pas l'obligation de rémunérer le salarié pendant la procédure de constatation de son inaptitude physique, c'est-à-dire :

- pendant l'intervalle de 15 jours entre les 2 examens médicaux effectués par la médecine du travail ;
- et

- au cours du délai de 1 mois accordé à l'employeur pour rechercher les possibilités de reclassement, qui court à compter de la visite médicale de reprise ou du second examen médical auquel procède le médecin du travail.

Cass. soc. 10 novembre 1998 - Bull. civ. V, n° 482

OBLIGATION DE RECLASSEMENT DU SALARIÉ INAPTE

Poste compatible avec l'état de santé du salarié

Si le salarié est déclaré inapte à reprendre son précédent emploi, à l'issue des périodes de suspension du contrat, l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi :

- approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existant dans l'entreprise ;
- aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé ;
- au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

Article L. 1226-10 du Code du travail

Respect de l'avis du médecin du travail

L'employeur doit montrer qu'il fait tout son possible pour reclasser le salarié déclaré inapte, en tenant compte des propositions émanant du médecin du travail. Le respect des suggestions de la médecine du travail est une priorité.

Ainsi, seules les recherches de reclassement compatibles avec les conclusions du médecin du travail, émises lors de la dernière visite médicale de reprise, peuvent être prises en compte pour apprécier si l'employeur a respecté l'obligation de reclassement mise à sa charge.

Les recherches effectuées antérieurement, lors d'une visite de pré-reprise notamment, sont insuffisantes, dans la mesure où elles sont intervenues à un moment où l'état de santé du salarié n'était pas encore stabilisé.

Cass. soc. 22 février 2000 - Destarac c/ SA Sieba - RJS 4/00 n° 398

Dans le même sens, Cour de cassation fixe le point de départ du délai dans lequel le salarié doit être reclassé « à compter de la seconde visite de reprise ». L'article L. 1226-2 alinéa 2 du Code du travail dispose en effet : « Cette proposition [d'un autre emploi approprié à ses capacités] prend en compte les conclusions du médecin du travail et les indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise ». Or, pour prendre en compte les dites propositions, encore fait-il qu'elles aient été formulées, et elles ne le sont que dans l'avis d'incapacité faisant suite au deuxième examen médical.

Cass. soc. 28 janvier 1998, n° 95-44.301, Bull. civ. V, n° 39

Cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44.177

La Cour de cassation déduit également de cette règle qu'un employeur, qui a informé le salarié de l'impossibilité de le reclasser dès le lendemain du second avis constatant l'incapacité, n'a pas recherché de possibilités de reclassement postérieurement à cet avis.

Cass. soc. 28 novembre 2008, n° 07.44 -061, Bull. civ. V, n° 231

L'employeur est même tenu de solliciter les propositions de reclassement du médecin du travail, si celles-ci ne sont pas spontanées. Ne remplit pas son obligation de reclassement l'employeur qui n'apporte aucun élément démontrant qu'il a tenté de reclasser le salarié inapte et qui, surtout, n'a pas saisi le médecin du travail.

Cass. soc. 24 avril 2001 - SA Établissements Hild c/ Akyol - Bull. civ. V, n° 127

La recherche des possibilités de reclassement s'impose à l'employeur, bien que le salarié ait été déclaré inapte à tout poste dans l'entreprise, ou même reconnu handicapé par la CDAPH (Commission Départementale d'Aide Aux Personnes Handicapées).

Cass. soc. 29 mai 1991 - Bull. civ. V, n° 272

Il peut s'agir d'une proposition de faire procéder à une étude ergonomique, pour apprécier les possibilités d'adaptation du poste aux capacités diminuées du salarié. L'employeur n'a pas d'autre choix que d'appliquer la mesure, sauf à exercer un recours auprès du médecin-inspecteur du travail.

Cass. soc. 28 octobre 1998 - Bull. civ. V, n° 464

Dans le même sens, l'avis d'incapacité à tout emploi dans l'entreprise ne dispense pas l'employeur de rechercher les possibilités de reclassement par la mise en œuvre de mesures telles que mutations ou transformations des postes de travail au sein de l'entreprise, voire du groupe.

Cass. soc. 10 mars 2004 - Fabre c/ Société Guibert

Cass. soc. 16 janvier 2010, n° 08-44.177

Limites

L'employeur n'est pas tenu de créer un poste qui n'existe pas dans l'entreprise pour le travailleur devenu inapte à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Cass. soc. 25 mars 1997 - n° 94-41.276

Critères d'appréciation

Pour apprécier si le reclassement d'un salarié inapte est possible ou judicieux, les tribunaux prennent en considération :

- la taille de l'entreprise ou ses effectifs ;
- les compétences professionnelles de l'intéressé ;
- l'adéquation entre le poste proposé et les capacités physiques du salarié, constatées par le médecin du travail ;
- la similitude, notamment au regard de la rémunération, entre le poste anciennement occupé et le nouveau poste proposé ;
- la recherche effective par l'employeur d'un reclassement dans chaque secteur d'activité de l'entreprise, voire du groupe, tout au moins au-delà du niveau local de l'établissement où travaillait le salarié.

Exemple

Lorsque l'entreprise fait partie d'un groupe, les possibilités de reclassement doivent être recherchées dans une autre entreprise du groupe qui permet, de par son activité et son organisation, la permutation de tout ou partie du personnel.

Cass. soc. 24 octobre 1995 - n° 94-40.188 - Bull. civ. V, n° 283

Cass. soc. 18 avril 2000 - Cury c/ SA Miko

Cass. soc. 6 janvier 2010, n° 08-44.177

Consultation préalable des délégués du personnel

L'employeur est tenu de recueillir l'avis des délégués du personnel sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte par la médecine du travail, après un accident du travail ou une maladie professionnelle.

C'est une obligation que le salarié soit en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée.

Articles L. 1226-10 et L. 1226-20 du Code du travail, modifiés par Loi n° 2011-625 du 17 mai 2011 - JO du 18 mai

L'avis des délégués du personnel doit même être consigné dans un procès-verbal de réunion.

L'employeur ne peut pas se contenter de consulter un seul délégué lorsque l'établissement où travaillait le salarié en compte plusieurs. Il peut toutefois consulter les délégués les uns après les autres sans être contraint d'organiser une réunion spécifique sur ce sujet.

Cass. soc. 30 mars 2009 - n° 07-43.219

Cass. soc. 29 avril 2003 - n° 00-46.477

Dans les entreprises de 11 salariés au moins non dotées de représentation du personnel, l'employeur doit justifier l'absence de consultation des délégués du personnel avec le procès-verbal de carence aux élections professionnelles. Il ne peut pas se dispenser de consulter les délégués par l'évocation en réunion du comité d'entreprise de l'inaptitude du salarié concerné.

Cass. soc. 23 septembre 2009 - n° 08-41.685

Cass. soc. 22 mars 2000 - n° 98-41.166

Par contre, l'employeur n'a aucune obligation légale de consultation du CHSCT.

Cass. soc. 26 mars 1996 - n° 93-40.325

L'employeur doit fournir aux délégués du personnel toute information utile liée à l'inaptitude, en particuliers les conclusions du médecin du travail sur l'aptitude du salarié concerné à exercer une des tâches existantes dans l'entreprise.

Cass. soc. 26 janvier 2011 - n° 09-72.284

La consultation des délégués du personnel intervient après la seconde visite médicale de reprise, et non entre les 2 examens médicaux, et doit être préalable à toute proposition de reclassement de la part de l'employeur.

Cass. soc. 23 mars 2011 - n° 09-42.978

Lorsqu'aucun poste de reclassement n'est disponible, la consultation a lieu au plus tard avant d'engager la procédure de licenciement.

Cass. soc. 23 septembre 2009 - n° 08-41.685

L'employeur n'est pas tenu de suivre l'avis des délégués du personnel puisqu'il ne s'agit pas d'un avis conforme.

Cass. soc. 20 juillet 1994 - n° 91-41.420

Si les délégués du personnel n'ont pas été consultés, pas consultés au bon moment, ou n'ont pas été mis en mesure par défaut ou insuffisance d'informations, l'employeur est contraint de verser une indemnité au salarié, au moins égale à 12 mois de salaire brut.

Cass. soc. 8 juillet 2003 - n° 00-21.862

Cass. soc. 8 avril 2009 - n° 07-44.307

Cass. soc. 26 janvier 2011 - n° 09-72.284

Cette indemnisation ne se cumule pas avec l'indemnité due au salarié en cas de non-respect de l'obligation de reclassement par l'employeur. C'est l'une ou l'autre.

Cass. soc. 16 décembre 2010 - n° 09-67.446

Enfin, l'absence de consultation des délégués du personnel, constitue un délit d'entrave, sanctionné pénalement par 1 an d'emprisonnement et 3 750 € d'amende.

Article L. 2316-1 du Code du travail

Délai de reclassement

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la visite médicale de reprise, pour réaliser effectivement le reclassement du salarié.

Article L. 1226-11 du Code du travail

En cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail, le délai de 1 mois court à compter du second examen médical effectué dans le cadre de la procédure de constatation de l'inaptitude.

Cass. soc. 4 juin 1998 - Bull. civ. V, n° 297

Le délai d'un mois n'est pas suspendu par la demande d'autorisation de licencier un salarié protégé, effectuée auprès de l'inspection du travail.

Cass. soc. 18 janvier 2000 - Grandmontagne c/ SARL Q.S.P.

La durée de 1 mois a été fixée par le législateur pour permettre à l'employeur de rechercher toute solution de reclassement et, si nécessaire, de procéder à une transformation de poste. En outre, il convient de ne pas laisser durablement le salarié sans ressources. Mais cette durée d'un mois est une durée maximale, le reclassement ou le licenciement pouvant être effectif avant son terme.

Réponse ministérielle n° 46366 - JOANQ du 28 août 2000, p. 5075

☞ *L'indemnité journalière versée par la CPAM peut être rétablie pendant le délai de 1 mois au cours duquel l'employeur doit reclasser ou licencier le salarié, mentionné à l'article L. 1226-11 du Code du travail, lorsque la victime ne peut percevoir aucune rémunération liée à son activité salariée. Le versement de l'indemnité cesse dès que l'employeur procède au reclassement dans l'entreprise du salarié inapte ou le licencie. Lorsque le salarié bénéficie d'une rente, celle-ci s'impute sur l'indemnité journalière.*

Article L. 433-1 du Code de la Sécurité sociale

Sanctions de l'absence de reclassement dans les délais

Si le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue du délai d'un mois, ou s'il n'est pas licencié, l'employeur est tenu de verser à l'intéressé, dès l'expiration du délai, le salaire correspondant à l'emploi occupé avant la suspension du contrat de travail.

Article L. 1226-11 du Code du travail

Cette disposition légale s'applique également en cas d'inaptitude à tout emploi dans l'entreprise constatée par le médecin du travail.

Le but est ici de lutter contre l'éventuelle inertie de l'employeur. Ainsi, au terme du délai de 1 mois, l'employeur n'a plus d'autre choix que :

- tenter un nouveau reclassement ;
- engager une procédure de licenciement ;
- verser la rémunération à un salarié qui ne peut plus occuper son poste de travail.

Cass. soc. 18 avril 2000 - Boutet c/ SARL VPS

Le versement des salaires peut, le cas échéant, être ordonné en référé.

Il n'y a pas lieu de déduire les sommes versées au salarié par la Sécurité sociale ou un organisme de prévoyance, pendant la suspension du contrat.

Cass. soc. 10 février 1998 - Bull. civ. V, n° 73

Cass. soc. 19 mai 1998 - Bull. civ. V, n° 263

Selon la jurisprudence, le non-paiement des salaires équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 4 mai 1999 - Société Coulangeon c/ Bery - RJS 6/99 n° 816

Pour reconstituer le salaire à verser, l'employeur doit prendre en compte tous les éléments de rémunération qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé, y compris les heures supplémentaires. Et ce salaire est la rémunération de référence pour le calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés due au salarié.

Cass. soc. 4 avril 2012 - n° 10-10.701

Poste de reclassement du salarié inapte

Il n'est pas exigé que le poste proposé dans le cadre du reclassement du salarié soit assorti du même niveau de rémunération. Le refus par le salarié d'un poste de qualification et de rémunération moindre constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement, dès lors que ce poste est compatible avec les recommandations du médecin du travail et, plus généralement, avec l'état de santé du salarié.

Cass. soc. 4 octobre 1978 - 77-40.924 - Bull. civ. V, p. 475

Modification du contrat de travail

Une mesure de reclassement s'accompagne presque toujours d'une modification du contrat de travail. Lorsque la modification touche un élément essentiel du contrat, tel que la rémunération, l'employeur doit respecter les règles applicables à la modification substantielle du contrat de travail pour motif non économique.

Lorsque la modification touche un élément essentiel du contrat, le refus du salarié de la mesure ne s'analyse pas en démission et n'est pas non plus en soi un motif de licenciement.

Cass. soc. 9 avril 2002 - Angee c/ Société Euro Disney

Exemple

Le licenciement motivé par le refus d'un poste de reclassement n'est pas fondé, notamment lorsque l'acceptation du poste de reclassement ferait perdre au salarié son statut de cadre et entraînerait une baisse de rémunération.

Cass. soc. 14 juin 2000 - Faure c/ SA Exedim - RJS 7-8/00 n° 790

La jurisprudence actuelle tend à ne plus considérer comme fautif le refus d'une proposition de reclassement conforme aux prescriptions médicales et n'emportant pas de véritable modification du contrat.

Ainsi, lorsqu'un simple changement des conditions de travail est proposé et refusé par le salarié, l'employeur ne doit pas engager de licenciement pour motif disciplinaire. Quelle que soit la légitimité du refus, il ne constitue pas à lui tout seul une faute grave.

Cass. soc. 9 avril 2002 - Société Ecia Industrie c/ Clerc

Il est alors recommandé soit de formuler d'autres propositions de reclassement, soit de licencier en invoquant l'impossibilité de reclassement, et non la faute.

LICENCIEMENT DU SALARIÉ NON RECLASSÉ

Le licenciement d'un salarié déclaré inapte par le médecin du travail ne peut intervenir que :

- si l'employeur justifie de l'impossibilité de reclasser le salarié ;

ou

- si le salarié refuse la proposition de reclassement.

L'impossibilité de reclassement du salarié inapte aboutit nécessairement à son licenciement.

Il n'est notamment pas possible de conclure une rupture à l'amiable assortie d'une transaction.

Cass. soc. 29 juin 1999 - Lavenir c/ SA Publitex

☞ *Selon la jurisprudence, l'article L. 122-24-4 du Code du travail instaure une protection d'ordre public au profit du salarié inapte, interdisant aux parties de rompre le contrat de travail autrement que par un licenciement. Ainsi, il n'est pas possible :*

- de considérer un salarié inapte comme démissionnaire, même s'il a refusé de répondre aux propositions de reclassement faites par son employeur et n'a pas repris le travail malgré plusieurs mises en demeure ;

Cass. soc. 18 avril 2000 - Boutet c/ SARL VPS - RJS 6/00 n° 659

- de conclure une rupture à l'amiable, assortie d'une transaction.

Cass. soc. 29 juin 1999 - Lavenir c/ SA Publitex

- de prononcer le licenciement économique du salarié une fois que son inaptitude physique a été constatée par le médecin du travail

Cass. soc. 14 mars 2000 - SA Gel'y c/ Lucas

En conséquence, à l'issue du délai d'un mois à compter du 2^e examen médical, et dans l'hypothèse où le salarié refuse la ou les propositions de reclassement déjà effectuées, l'employeur ne peut que :

- soit formuler une nouvelle proposition de reclassement ;
- soit verser au salarié sa rémunération, alors qu'il ne peut occuper son poste ;
- soit prendre l'initiative d'engager une procédure de licenciement.

Par contre, la mise à la retraite du salarié déclaré inapte à son emploi semble désormais admise.

Cass. soc. 29 janvier 2002 - Rame c/ Société Guyon

Impossibilité de reclasser le salarié

La charge de la preuve de l'impossibilité de reclasser le salarié incombe à l'employeur.

Exemple

A été considéré illégitime le licenciement d'un salarié déclaré inapte à tout poste au sein de l'entreprise, parce qu'il n'était pas démontré que l'employeur avait recherché des possibilités de reclassement au sein du groupe auquel appartenait l'entreprise.

Cass. soc. 16 juin 1998 - Bull. civ. V, n° 322

Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser le salarié, il doit informer par écrit le salarié des motifs qui s'opposent à son reclassement. L'information du médecin du travail ne peut se substituer à celle du salarié. Elle doit être préalable à l'engagement de la procédure de licenciement.

Article L. 1226-12 du Code du travail

Refus du reclassement par le salarié

Le salarié est en droit de refuser le reclassement qui lui est proposé pour un motif légitime, notamment lorsqu'il est assorti d'une diminution de sa rémunération, ou si le poste proposé se situe dans un autre établissement éloigné, impliquant déménagement, recherche d'un autre emploi pour son conjoint, etc.

Dans ces hypothèses, le refus du salarié de la modification de son contrat de travail ne doit pas être considéré comme abusif. Il implique le licenciement du salarié et non sa démission. L'imputabilité à l'employeur de la rupture du contrat est due au caractère professionnel de l'inaptitude physique du salarié.

Cass. soc. 14 avril 1988 - Bull. civ. V, n° 229

La jurisprudence retient de moins en moins le refus abusif par le salarié d'un poste de reclassement, surtout en cas d'inaptitude d'origine professionnelle.

Le fait est que l'employeur a peu d'intérêt à invoquer en justice l'abus de la part du salarié, dans la mesure où celui-ci ne perd que l'indemnité compensatrice de préavis spécifique et en aucun cas les indemnités légales de licenciement.

Ainsi, notamment le refus d'un poste de reclassement emportant modification du contrat ne peut jamais être considéré comme abusif.

Cass. soc. 15 juillet 1998 - Bull. civ. V, n° 380

Peu importe que l'employeur ait rempli son obligation de reclassement en se conformant à toutes les prescriptions du médecin du travail.

Procédure de licenciement

L'employeur est tenu de respecter la procédure de licenciement pour motif personnel, tout en tenant compte de l'état de santé du salarié. Il peut notamment lui permettre de se faire représenter lors de l'entretien préalable de licenciement, s'il se trouve dans l'impossibilité de se déplacer.

En outre, la lettre de licenciement ne doit pas être uniquement motivée par le refus du poste de reclassement par le salarié, dès lors que cette proposition de poste constituait une modification du contrat. Dans cette hypothèse, la rupture du contrat doit aussi reposer sur l'inaptitude physique de l'intéressé et l'impossibilité de son reclassement.

Indemnité compensatrice de préavis

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis spécifique :

- lorsqu'il est licencié pour inaptitude physique découlant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ;

- lorsque la rupture du contrat de travail est prononcée à l'issue de la suspension du contrat ;

et

- lorsque le licenciement résulte de l'impossibilité de reclassement ;

ou

- d'un refus légitime d'être reclassé de la part du salarié.

Mais cette indemnisation spécifique n'est pas due :

- pour les victimes d'un accident de trajet ;

- lorsque le refus du salarié d'être reclassé est abusif ;

- lorsque le licenciement est prononcé pendant la suspension du contrat de travail.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis, quand bien même il n'est pas en mesure d'exécuter le délai-congé en raison de son inaptitude et non du fait de l'employeur.

Article L. 1226-14 du Code du travail

Cette indemnité légale est d'un montant égal à celle prévue à l'article L. 122-8 en cas d'inobservation du délai-congé du fait de l'employeur.

Elle exclut le bénéfice de l'indemnité conventionnelle de préavis.

Cass. soc. 12 juillet 1999 - ADSEA c/ Porte - RJS 10/99 n° 1247

Par contre, elle peut être cumulée avec les indemnités journalières de Sécurité sociale.

Cass. soc. 27 novembre 1991 - Société Onfray c/ Randouineau - Bull. civ. V, n° 532

En d'autres termes, l'employeur ne peut déduire de cette indemnité, les indemnités journalières versées par la Sécurité sociale pendant le délai-congé.

Cass. soc. 18 mai 1999 - Tardy c/ Charrière et a.

L'indemnisation par l'assurance chômage doit démarrer à la date de notification du licenciement et non à la date d'achèvement du préavis.

Circulaire UNEDIC n° 01-00 du 14 janvier 2000

☞ *La jurisprudence de novembre 2002 qui consiste à accorder une indemnité compensatrice de préavis, indépendamment de la possibilité ou non du salarié d'exécuter celui-ci, au motif que l'employeur n'a pas respecté son obligation de reclassement, dans le cadre d'un licenciement pour inaptitude physique, n'est pas applicable ici. Cette décision des tribunaux ne concerne que l'inaptitude physique consécutive à un accident ou une maladie non professionnels.*

Cass. soc. 26 novembre 2002 Nadot c/ Société Peintamelec

Indemnité spécifique de licenciement

Le licenciement pour inaptitude résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement :

- lorsqu'il est prononcé à l'issue de la suspension du contrat ;

et

- lorsqu'il résulte de l'impossibilité de reclassement ou d'un refus légitime d'être reclassé de la part du salarié.

Mais cette indemnisation spécifique n'est pas due :

- pour les victimes d'un accident de trajet ;
- lorsque le refus du salarié d'être reclassé est abusif ;
- lorsque le licenciement est prononcé pendant la suspension du contrat de travail.

Cette indemnité est égale, sous réserve de dispositions conventionnelles plus favorables, au double de l'indemnité légale de licenciement.

L'octroi de cette indemnité n'est pas subordonné aux conditions d'attribution de l'indemnité légale, à savoir en particulier les 2 années d'ancienneté nécessaires. Elle peut donc être versée alors même que le salarié est encore en période d'essai.

Cass. soc. 10 novembre 1988 - Bull. civ. V, n° 589

L'indemnité de préavis et l'indemnité spéciale de licenciement sont calculées sur la base du salaire moyen qui aurait été perçu par l'intéressé au cours des 3 derniers mois, s'il avait continué à travailler au poste qu'il occupait avant l'arrêt de travail consécutif à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle. La notion de salaire est définie par le taux personnel, les primes, les avantages de toute nature, les indemnités et gratifications qui composent le revenu.

Article L. 1226-16 du Code du travail

Sanctions du licenciement irrégulier

Lorsque le licenciement est prononcé en méconnaissance de l'obligation patronale de réintégration dans l'emploi précédemment occupé ou de reclassement, le tribunal saisi peut proposer la réintégration du salarié, avec maintien des avantages acquis.

La Cour de cassation rappelle, en 2013, que l'indemnisation liée au non-respect de la procédure de licenciement pour inaptitude physique est de la compétence du Conseil de Prud'hommes, alors que les demandes de dommages-intérêts en réparation d'un préjudice découlant d'un accident du travail sont de la compétence du Tribunal des affaires de Sécurité sociale.

Cass. soc. 29 mai 2013 - n° 11-20.074 et 11-28.799

En cas de refus de réintégration, de la part de l'employeur ou du salarié, le salarié se voit octroyer une indemnité qui ne peut être inférieure à 12 mois de salaire.

Cette indemnité peut être cumulée avec :

- l'indemnité compensatrice de préavis prévue par l'article L. 1226-14 du Code du travail ;
- l'indemnité spéciale de licenciement ;
- le cas échéant, des indemnités pour non-respect de la procédure de licenciement, prévues par l'article L. 1235-2 du Code du travail.

Article L. 1226-15 du Code du travail

RUPTURE D'UN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DU SALARIÉ NON RECLASSÉ

Lorsque l'employeur se trouve dans l'impossibilité de reclasser un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée, ou lorsque ce salarié refuse la proposition de reclassement pour un motif légitime, l'employeur peut demander la résolution judiciaire du contrat.

Le juge prononce la résolution après vérification des motifs invoqués et fixe le montant de la compensation financière due au salarié.

En cas de rupture anticipée du contrat, méconnaissance de l'obligation de réintégrer le salarié déclaré apte ou de reclasser le salarié déclaré inapte, le salarié a droit à une indemnité correspondant au préjudice subi par l'intéressé, qui ne peut être inférieure au montant des salaires et avantages qu'il aurait perçus jusqu'au terme de la période en cours de validité de son contrat.

Article L. 1226-19 du Code du travail

☞ *L'inaptitude physique et l'impossibilité de reclassement d'une personne sous contrat à durée déterminée ne présentent pas les caractères de la force majeure, seul motif légitime de rupture anticipée du CDD de la part de l'employeur (avec la faute grave).*

Cass. Soc. 12 février 2003 –Sarl Restaurant Les Cygnes c/ Benzaquen

ÉCHEC DU RECLASSEMENT ET ABSENCE DE LICENCIEMENT

Inertie de l'employeur

L'inertie de l'employeur est sévèrement sanctionnée par le législateur. Ainsi, lorsque le salarié déclaré inapte par le médecin du travail n'est ni reclassé, ni licencié au terme du délai légal de 1 mois, l'employeur est tenu de reprendre le paiement des salaires.

Article L. 1226-11 du Code du travail

L'employeur doit ainsi verser sa rémunération à un salarié qui ne peut plus occuper son poste de travail du fait de son inaptitude, jusqu'à ce qu'une décision de reclassement ou de licenciement soit prise.

Selon la jurisprudence, le salarié a deux stratégies face à l'inertie de son employeur :

- soit se prévaloir devant le juge de la poursuite de son contrat de travail et donc du versement des salaires, jusqu'à ce que l'employeur prenne l'initiative de rompre les relations contractuelles pour inaptitude physique ;
- soit faire constater en justice la rupture du contrat de travail pour manquement de l'employeur à son obligation de payer les salaires, cette rupture devant s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 11 juillet 2000 - Claverie c/ Roche

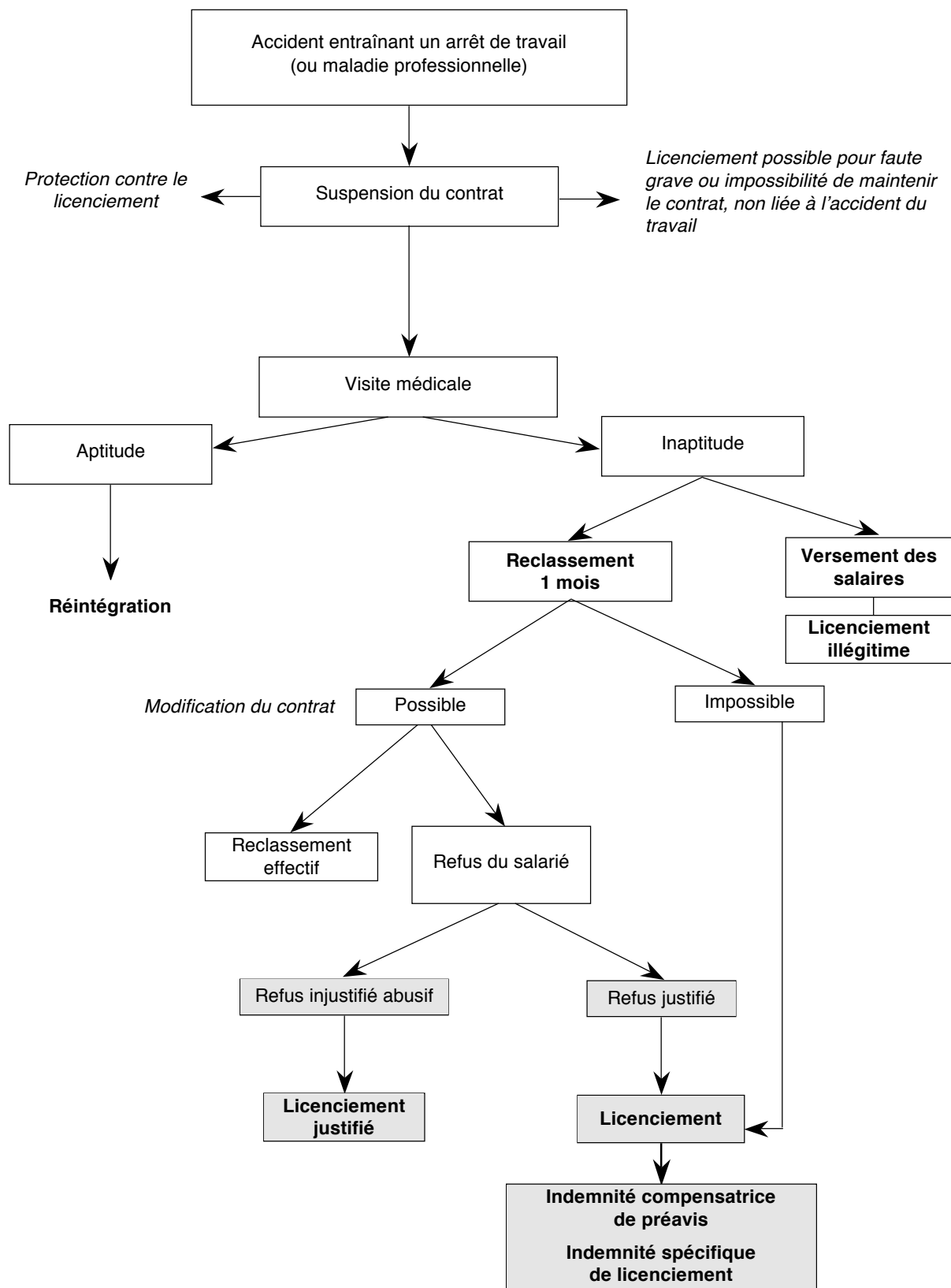
Dans le second cas, l'employeur peut être condamné à verser les salaires dus jusqu'au jugement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Imposer le reclassement au salarié

L'employeur ne doit pas imposer le poste de reclassement, surtout lorsque celui-ci s'accompagne d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail. Cette décision unilatérale de l'employeur pourrait en effet être analysée par le juge comme un licenciement prononcé en violation du Code du travail, et donc sans cause réelle et sérieuse.

Cass. soc. 4 décembre 2001 - SARL Vera Mont c/ Roth - RJS 2/02, n° 167

PROCÉDURE DE RECLASSEMENT



MODÈLES DE LETTRE DE LICENCIEMENT POUR INAPTITUDE PHYSIQUE

Lettre de licenciement en cas d'impossibilité de reclassement

Lettre recommandée avec avis de réception

«A la suite de l'entretien préalable du ... (date), nous avons décidé de vous licencier pour inaptitude à votre poste de travail ... (intitulé du poste) et impossibilité de reclassement.

En effet, vous avez été victime d'un accident du travail le ... (date). Au terme des visites médicales du ... (date)

et du ... (date), le médecin du travail vous a déclaré inapte à l'emploi de ... (description du poste ou intitulé de la fonction précisés dans la convention collective).

Les suggestions du médecin du travail ont été les suivantes : ... (reprendre les indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié et suggestions telles que prestations susceptibles d'être exercées, propositions d'adaptation du poste, etc., ou joindre une copie des conclusions et des indications du médecin du travail).

Compte tenu des conclusions du médecin du travail sur votre aptitude physique et de ses propositions, nous avons procédé à des recherches approfondies d'un poste de reclassement. Toutefois, il apparaît qu'il ne nous est pas possible, aujourd'hui, de vous reclasser dans l'entreprise, ni dans aucune société du groupe, dont les activités, l'organisation où le lieu d'exploitation permettent de permuer tout ou partie du personnel. Ainsi, ... (développer les motifs de l'impossibilité de reclassement tels absence de poste disponible, inadaptation des postes disponibles compte tenu des suggestions du médecin du travail, ...).»

Lettre de licenciement en cas de refus par le salarié d'un poste de reclassement

Lettre recommandée avec avis de réception

«A la suite de l'entretien préalable du ... (date), nous avons décidé de vous licencier pour inaptitude à votre poste de travail ... (intitulé du poste) et refus du (des) poste(s) de reclassement.

En effet, vous avez été victime d'un accident du travail le ... (date). Au terme des visites médicales du ... (date)

et du ... (date), le médecin du travail vous a déclaré inapte à l'emploi de ... (description du poste ou intitulé de la fonction précisés dans la convention collective).

Les suggestions du médecin du travail ont été les suivantes : ... (reprendre les indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié et suggestions telles que prestations susceptibles d'être exercées, propositions d'adaptation du poste, etc., ou joindre une copie des conclusions et des indications du médecin du travail).

Compte tenu des conclusions du médecin du travail sur votre aptitude physique et de ses propositions, nous vous avons proposé, en date du ..., le(s) poste(s) de reclassement suivant(s) : ... (description du poste ou intitulé de la fonction précisés dans la convention collective).

Par réponse écrite datée du ..., vous avez refusé ce(s) poste(s) de reclassement pour les motifs suivants ... (énoncé exact des motifs invoqués par le salarié dans sa lettre).

Aucun autre poste adapté n'étant actuellement disponible dans l'entreprise ou au sein du groupe, parmi les entreprises dont les activités, l'organisation où le lieu d'exploitation permettent de permuer tout ou partie du personnel, nous nous voyons contraints de vous licencier.

En raison de votre état de santé, nous vous dispensons d'exécuter votre délai-congé.

Nous vous invitons à contacter le service du personnel pour recevoir votre solde de tout compte, comprenant votre indemnité compensatrice de préavis et votre indemnité de licenciement, retirer votre certificat de travail et l'attestation ASSEDIC (devenu Pôle Emploi).»

Modèle de proposition d'un poste de reclassement

Lettre recommandée avec avis de réception

«Monsieur, Madame,

Vous avez été victime d'un accident du travail le ... (date). A la suite des visites médicales du ... (date) et du ... (date), le médecin du travail vous a déclaré inapte à l'emploi de ... (description du poste ou intitulé de la fonction précisés dans la convention collective).

Les suggestions du médecin du travail sont les suivantes : ... (reprendre les indications formulées par le médecin du travail sur l'aptitude du salarié et suggestions telles que prestations susceptibles d'être exercées, propositions d'adaptation du poste, etc., ou joindre une copie des conclusions et des indications du médecin du travail).

*Compte tenu de ces conclusions écrites et des indications formulées sur votre aptitude, nous vous proposons le (ou les) poste(s) de reclassement suivant(s) ... (description du ou des postes)
et/ou*

Compte tenu de ces conclusions écrites et des indications formulées sur votre aptitude, nous vous proposons le (ou les) aménagement(s) de votre poste suivant(s) ... (à détailler).

Les délégués du personnel ont été consultés sur cette proposition de reclassement le ... (date).

Veillez nous faire part de votre réponse écrite dans le délai de ... jours (article L. 1226-10 du Code du travail).»

