

Le droit du travail

La prise en charge d'une atteinte à la santé au travail

Ce cours vous est proposé par Cécile CASEAU-ROCHE, Maître de conférence, à l'Université de Bourgogne et Jean-Michel DORLET, juriste chargé d'enseignement à l'Université de Bourgogne et AUNEGe, l'Université Numérique en Économie Gestion.

Table des matières

Préambule.....	3
Introduction.....	3
Historique	3
Les enjeux juridiques et financiers.....	3
La qualification d'accident du travail et de maladie professionnelle.....	4
L'accident du travail.....	4
La définition de l'accident du travail stricto sensu.....	4
L'extension légale aux accidents de trajet.....	4
Les maladies professionnelles.....	5
La notion de maladie professionnelles (MP)	5
Les maladies professionnelles présumées	5
Les maladies professionnelles reconnues	5
Le régime d'accident du travail et de maladie professionnelle.....	6
La couverture forfaitaire sur le fondement de l'assurance.....	6
La branche AT/MP de la Caisse d'assurance retraite et de la santé.....	6
La déclaration auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.....	6
L'instruction par la CPAM	7
Les deux types de prestations versées.....	7
L'indemnisation complémentaire sur le fondement de la responsabilité.....	7
La double responsabilité pénale et civile de l'employeur.....	7

La faute inexcusable de l'employeur 8
La faute inexcusable du salarié 8
La faute intentionnelle 8

Références 9

Préambule

La prévention de la santé au travail implique différents acteurs, elle répond à des règles et revêt différentes formes.

Dans cette leçon nous étudierons la qualification d'accident du travail ou de maladie professionnelle et les règles applicables.

Introduction

Historique

Avant 1898, l'indemnisation des victimes des accidents du travail était fondée sur les règles de la responsabilité civile.

Face à la multiplication des accidents de travail du fait de la révolution industrielle, la loi du 9 avril 1898 a créé un régime spécial. C'est le premier dispositif protecteur s'inspirant de la technique des assurances sociales. Le texte permet l'indemnisation systématique mais forfaitaire.

Les enjeux juridiques et financiers

Le salarié victime d'un accident du travail (AT) ou atteint d'une maladie professionnelle (MP) bénéficie d'une protection de l'emploi. L'employeur ne peut pas rompre le contrat, sauf faute grave ou impossibilité de conserver le salarié, pour un motif sans rapport avec l'AT/MP, sous peine de nullité.

C. trav., art. L 1226-9

Il peut être licencié s'il est déclaré inapte à son poste de travail et que l'employeur n'a pas pu proposer un reclassement ou en a été dispensé. Les indemnités de licenciement sont alors doublées si l'inaptitude est d'origine professionnelle.

C. trav., art. L. 1226-10 et 14

La victime d'un AT/MP en arrêt de travail peut néanmoins conclure une rupture conventionnelle.

Soc., 30 sept. 2014, n°13-16297

À la suite d'un AT/MP, l'employeur doit prendre des mesures de prévention :

- Procéder à une enquête pour rechercher les facteurs d'accidents ;
- Mettre à jour le DUERP ;
- Modifier le plan de prévention.

La qualification d'accident du travail et de maladie professionnelle

L'accident du travail

La définition de l'accident du travail stricto sensu

Est considéré comme AT, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

CSS, art. L. 411-1

Il y a présomption d'imputabilité, dès lors qu'existe un lien d'autorité au moment de l'acte et que l'accident se produit au temps et au lieu de travail.

Ch. réun., 7 avr. 1921, S1922, 1, 81

La jurisprudence a d'abord étendu la présomption aux accidents survenus en cours de mission, puis à ceux survenus lors d'une astreinte. C'est aussi la solution retenue pour le télétravail. Néanmoins, un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un AT dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail (ex : suicide à domicile).

Soc., 19 juil. 2001, n°99-20603 ; 2ème Civ., 2 nov. 2004 n°02-31098 ; C. trav., art. L. 1222-9 ; 2ème Civ., 22 fév. 2007 n°05-13771

La Cour de cassation a précisé la notion d'accident. L'événement accidentel doit avoir été soudain. Les juges ont affiné la notion de soudaineté en s'attachant seulement au fait que l'événement soit survenu à une date certaine.

Soc., 21 janv. 1971, n°69-11655

La Cour de cassation exige par ailleurs l'existence d'une lésion, peu importe sa gravité. Elle peut intervenir longtemps après son origine.

Soc., 17 fév. 1988, n°86-10447 ; Soc., 2 avr. 2003, n°0021768

L'extension légale aux accidents de trajet

Le bénéfice de la législation sur les AT a été étendu postérieurement aux victimes d'accidents survenus pendant certains parcours allers et retours effectué exclusivement pour les besoins du travail.

CSS, art. L. 411-2

Les extrémités du trajet sont limitativement fixées par le texte :

- D'une part le lieu du travail ;

- D'autre part, soit la résidence principale du salarié, soit une résidence secondaire, soit un lieu où le salarié se rend habituellement pour des motifs d'ordre familial ou pour prendre ses repas.

Le trajet protégé doit être le plus bref possible. Néanmoins, 2 exceptions sont admises : les détours et interruptions justifiés par des nécessités essentielles de la vie courante et ceux qui ont un certain rapport avec l'exécution du travail.

Soc., 17 oct. 1973, n° 72-13454 (sauvetage)

C'est à la victime de démontrer l'existence de l'accident de trajet.

Les maladies professionnelles

La notion de maladie professionnelles (MP)

La MP est une pathologie en lien avec le travail, contractée à la suite de l'exposition habituelle notamment d'une substance, d'un microbe ou d'une ambiance. Elle se distingue de l'AT en raison de son apparition progressive alors que l'accident est soudain.

CSS, art. L. 461-1

Le code distingue 2 types de MP.

Les maladies professionnelles présumées

Les maladies présumées d'origine professionnelle sont désignées dans des tableaux fixés par décrets et numérotés par maladie de 1 à 100.

Chaque tableau précise de façon limitative la nature des travaux susceptibles de provoquer la maladie, énumère les affections provoquées et fixe les délais d'exposition et de prise en charge. Il institue une présomption d'imputabilité entre la maladie et les travaux mentionnés. Si la maladie du salarié figure dans un des tableaux, ce dernier n'aura pas à prouver le lien de causalité entre son affection et son travail.

Les maladies professionnelles reconnues

Le Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP) peut reconnaître un lien de causalité entre la pathologie et le travail. Il est composé d'un médecin inspecteur, d'un médecin conseil et d'un médecin hospitalier. Saisi par la CPAM, il dispose de 3 mois pour rendre un avis motivé qui s'impose à elle. L'avis peut faire l'objet d'un recours devant le pôle social.

CSS., art. D. 461-25 et s.

Le CRRMP peut être saisi dans 2 hypothèses :

- Quand la maladie est désignée dans un tableau sans que le salarié ne remplisse les conditions posées ;
- Quand la maladie est hors tableau mais que le salarié présente une incapacité permanente d'au moins 25% ou est décédé.

Le régime d'accident du travail et de maladie professionnelle

En principe, la victime ne peut exercer une action de droit commun contre l'employeur, sauf si ce dernier a commis une faute inexcusable reconnue par le pôle social.

CSS, art. L. 451-1 et art. L. 452-1

Par exception, la victime peut agir contre un tiers responsable de la lésion sur le fondement de la responsabilité civile. L'exercice de l'action varie selon que la responsabilité du tiers est exclusive ou partagée avec l'employeur. La caisse a un recours subrogatoire.

CSS, art. L. 454-1

La couverture forfaitaire sur le fondement de l'assurance

La branche AT/MP de la Caisse d'assurance retraite et de la santé

L'indemnisation est versée au titre du régime général de la sécurité sociale à laquelle peuvent s'ajouter des prestations complémentaires.

Les employeurs versent une cotisation spécifique pour s'assurer contre le risque d'AT/MP. Le taux de cotisation est fixé annuellement par la CARSAT selon l'activité principale, le secteur d'activité, l'effectif, la fréquence et la gravité des sinistres survenus.

La déclaration auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie

Le salarié informe son employeur dans les 24 h sauf exceptions.

CSS, art. L. 441-1

Il doit consulter un médecin pour établir un certificat médical initial (CMI) transmis dans les 24 h à la CPAM.

CSS, art. L. 441-6

L'employeur adresse la déclaration d'accident du travail (DAT) à la CPAM dans les 48 h.

Il peut émettre des réserves sur le caractère professionnel de l'AT/MP dans un délai de 10 jours francs.

CSS, art. L. 441-2

Il remet immédiatement à la victime une feuille d'accident lui permettant de se faire soigner, sans faire l'avance des frais.

CSS, art. L. 441-5

L'instruction par la CPAM

La CPAM se prononce sur le caractère professionnel de l'accident dans un délai de 30 jours francs à réception de la DAT.

CSS, art. R. 441-7

En présence de réserves, la CPAM ouvre une enquête et réalise des investigations supplémentaires dans un délai maximum de 70 jours francs. À l'issue de l'enquête, elle met le dossier à disposition de parties pour une phase contradictoire. Sa décision finale est notifiée à l'issue d'un délai de 90 jours. Celle-ci peut être contestée d'abord à l'amiable, puis devant le pôle social.

CSS, art. R. 441-18 et art. L. 142-1

Les deux types de prestations versées

CSS, art. L. 432-1 à 11 ; L. 433-1 à 4 ; L. 434-1 à 6 ; L. 434-7 à 14

La CPAM prend en charge les prestations en nature pour rétablir l'état de santé et les capacités fonctionnelles et professionnelles de la victime. Le principe est celui de la gratuité des soins. En contrepartie, la victime doit se soumettre aux traitements, exercices et contrôles prescrits et s'abstenir de toute activité.

Par ailleurs, la CPAM verse des indemnités en espèces :

- En cas d'**incapacité temporaire** : des indemnités journalières de 100 % du salaire brut le 1^{er} jour, 60 % du 2^{ème} au 28^{ème} jour, puis 80 % ;
- En cas d'**incapacité permanente** : une indemnité sous forme de capital (1 à 9 % de taux d'incapacité) ou de rente (au-delà). Le taux d'incapacité est déterminé et révisé par la CPAM. Il peut être contesté dans un délai de 2 mois auprès du pôle social ;
- En cas de **décès** : une rente aux ayants droits répartis en 3 catégories dans la limite de 85 % du montant du salaire annuel de la victime.

L'indemnisation complémentaire sur le fondement de la responsabilité

La double responsabilité pénale et civile de l'employeur

En cas d'accident grave ou mortel, l'employeur informe l'inspection du travail qui mène une enquête et dresse un PV en cas d'infraction(s).

En cas d'infraction(s), la responsabilité pénale de l'employeur et/ou de la personne morale peut être engagée devant le tribunal correctionnel.

La responsabilité civile de l'employeur relève de la compétence exclusive du pôle social.

La faute inexcusable de l'employeur

Il y a faute inexcusable 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.

Soc., 28 fév. 2002, n°00-11793

La faute inexcusable ouvre droit à :

- Une majoration plafonnée de la rente d'incapacité ou du capital ;
- Une indemnisation complémentaire.

La victime est en droit de demander réparation pour les souffrances physiques et morales, les préjudices esthétiques et d'agrément, les préjudices résultant de la perte ou de la diminution des possibilités de promotion professionnelle.

CSS, art. L. 452-2 et 3

La question s'est posée de savoir quels chefs de préjudices sont pris en compte. Le Conseil constitutionnel a considéré que la liste figurant à l'article L. 452-3 n'était pas limitative.

Cons. const., 18 juin 2010, n° 2010-8 QPC

La faute inexcusable du salarié

C'est une faute : « volontaire, d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience ».

2ème Civ., 27 janv. 2004, n°02-30915

La rente de la victime peut être réduite en fonction de la gravité de cette faute.

CSS, art. L. 453-1 al. 2

La faute intentionnelle

La faute intentionnelle se distingue de la faute inexcusable par son élément intentionnel, ce qui suppose un acte volontaire.

En cas de faute intentionnelle de l'employeur, la victime peut demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun. Autrement dit, les effets sont désormais à ceux de la faute inexcusable.

CSS, art. L. 452-5

En cas de faute intentionnelle du salarié, celui-ci est privé des prestations en espèces, mais conserve celles en nature.

CSS, art. L. 453-1

Références

Comment citer ce cours ?

Droit du travail – La prise en charge d'une atteinte à la santé au travail, CASEAU-ROCHE Cécile et DORLET Jean-Michel, AUNEGe (<http://aunega.fr>), CC – BY NC ND (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>).



Cette œuvre est mise à disposition dans le respect de la législation française protégeant le droit d'auteur, selon les termes du contrat de licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Pas de Modification 4.0 International (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>). En cas de conflit entre la législation française et les termes de ce contrat de licence, la clause non conforme à la législation française est réputée non écrite. Si la clause constitue un élément déterminant de l'engagement des parties ou de l'une d'elles, sa nullité emporte celle du contrat de licence tout entier.