

CPME : accidents du travail et maladies professionnelles, quelles obligations pour le chef d'entreprise ?



La **Confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) de Vaucluse** s'associe au cabinet **Barthélémy Avocats** pour proposer une formation juridique sur les sujets des accidents du travail et maladies professionnelles le mardi 23 avril à Avignon.

La formation 'Accidents du travail, maladies professionnelles : reconnaissance et obligations du chef d'entreprise' abordera plusieurs interrogations que peuvent se poser chefs d'entreprises et salariés.

Que recouvrent les notions d'accident du travail, d'accident de trajet, de maladie professionnelle ? Quelles sont les obligations à la charge de l'employeur, du salarié ? Quels sont les moyens de

Ecrit par le 9 avril 2025

contestations possibles ? Quelles sont les conséquences directes et indirectes de la reconnaissance du caractère professionnel d'un accident ou d'une maladie pour l'employeur ? Quelles sont les conséquences de la réalisation du risque professionnel ?

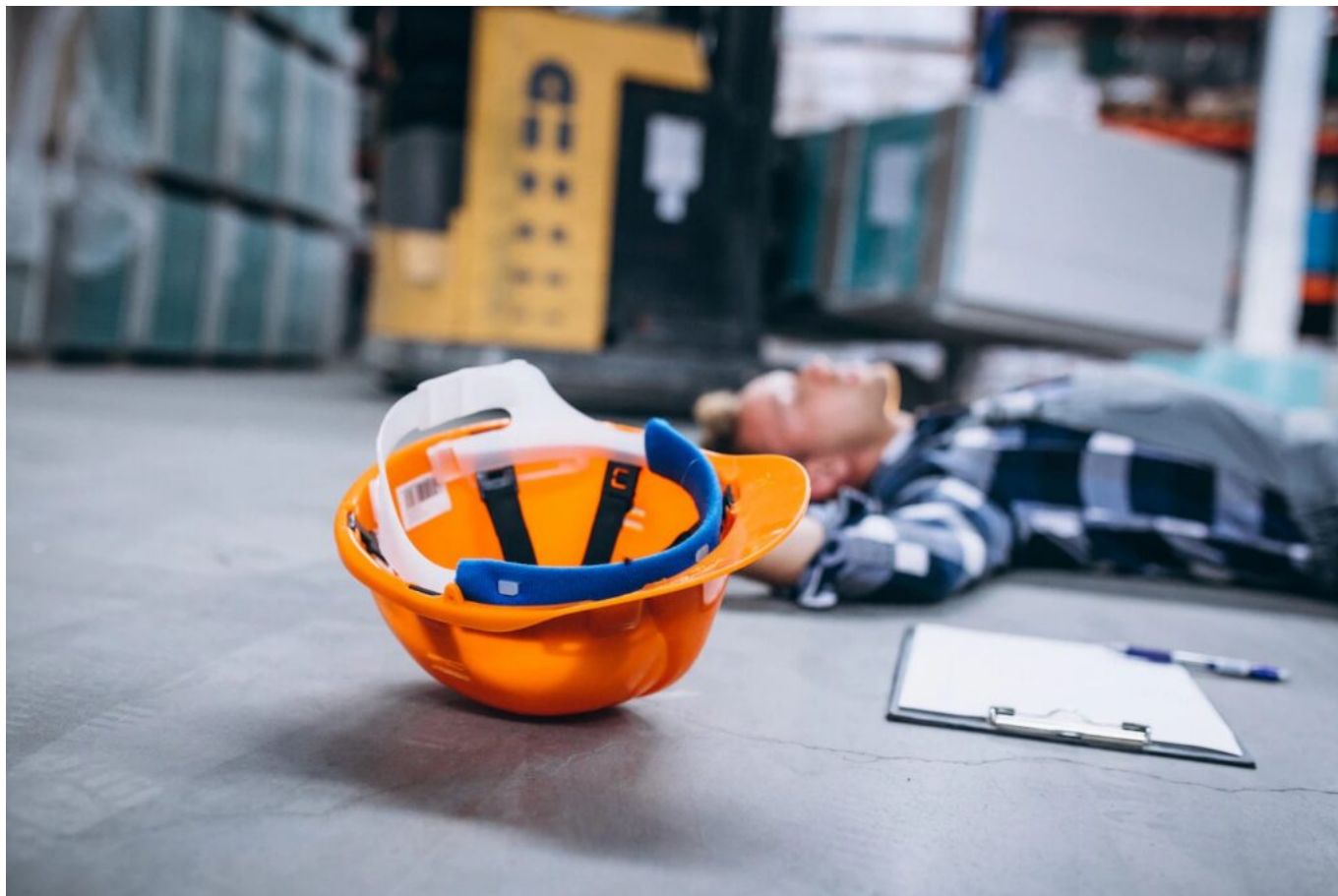
Toutes ces questions seront évoquées durant la matinée animée par Maître [Hélène Quilichini](#), avocate associée spécialisée en droit social au Cabinet Barthélémy.

Inscription obligatoire par mail à l'adresse contact@cpme84.org

Mardi 23 avril. De 8h30 à 12h. Ibis Styles Avignon Sud. 2968 avenue de l'amandier (Bâtiment H1). Avignon.

Demande de résiliation judiciaire en raison d'un manquement à l'obligation de sécurité : qui doit prouver quoi ?

Ecrit par le 9 avril 2025



Un salarié est victime d'un accident du travail. Il demande la résiliation de son contrat de travail considérant que vous n'avez pas pris les mesures nécessaires afin d'assurer sa sécurité. Mais, dans une telle situation, revient-il vraiment au salarié de rapporter la preuve des manquements invoqués ?

La résiliation judiciaire est un mécanisme de rupture à la seule disposition du salarié. Elle lui permet de solliciter la rupture de son contrat de travail, auprès du juge prud'homal, en raison de manquements suffisamment graves de son employeur. Sa démarche peut déboucher :

- soit sur la rupture du contrat de travail qui, le cas échéant, produira les effets d'un licenciement nul ou injustifié ;
- soit sur la poursuite de l'exécution de son contrat de travail.

En principe, il revient au salarié de démontrer la réalité des manquements invoqués. Mais il en est tout autrement lorsque celui-ci fonde sa demande de résiliation sur l'inobservation, par son employeur, des

Ecrit par le 9 avril 2025

règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement.

Résiliation judiciaire : une charge de la preuve supportée par l'employeur en cas de manquement à son obligation de sécurité

En vertu de votre obligation de sécurité, vous devez prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de vos salariés. Pour cela, il vous revient de mettre en place :

- des actions de prévention des risques professionnels ;
- des actions d'information et de formation ;
- une organisation et des moyens adaptés.

Depuis 2015, la Cour de cassation assimile l'obligation de sécurité à une **obligation de moyens renforcée**. De ce fait, en cas de litige, il vous revient de démontrer que vous avez pris toutes les mesures nécessaires pour satisfaire à cette obligation. Or, qu'en est-il lorsqu'un salarié invoque un manquement à votre obligation de sécurité au soutien d'une demande en résiliation judiciaire de son contrat de travail ? Ce cas de figure a été récemment soumis à la Cour de cassation.

En l'espèce, un salarié, victime d'un accident sur son lieu de travail, fondait sa prétention sur l'inobservation, par son employeur, des règles de prévention et de sécurité à l'origine de l'évènement. Sa demande de résiliation judiciaire est cependant rejetée en appel. Les juges motivent leur décision sur le fait que le salarié :

- n'avait pas expliqué les circonstances dans lesquelles il avait été blessé sur son lieu de travail ;
- ne pouvait pas mettre en avant qu'il revenait à l'employeur de prouver qu'il avait satisfait à son obligation de sécurité dans la mesure où il revenait, à lui seul, d'en démontrer la violation.

Cette analyse est cependant cassée par la Cour de cassation qui considère, à l'inverse, que :

- si l'action en résiliation judiciaire d'un salarié est fondée sur un manquement de l'employeur aux règles de prévention et de sécurité à l'origine de son accident du travail ;
- il appartient à l'employeur de justifier avoir pris toutes les mesures prévues pour satisfaire à son obligation.

La cour d'appel avait injustement inversé la charge de la preuve. L'affaire sera donc rejugée.

Ecrit par le 9 avril 2025

[Axel Wantz](#), juriste en droit social et rédacteur au sein des [Editions Tissot](#)

Dans quel cas un accident peut-il être reconnu comme accident de trajet ?



Pour qu'un accident soit reconnu, pour un salarié, comme accident de trajet, la loi et la jurisprudence ont édicté des règles très précises. Le groupe de travail Ressources humaines d'[Absolute](#), réseau de cabinets indépendants d'expertise comptable, d'audit et de conseil, précise les conditions de cette reconnaissance.

L'accident de trajet doit se produire entre le domicile et le lieu de travail, ou entre le lieu de travail et le lieu de restauration. C'est le Code de la sécurité sociale, et non le Code du travail, qui régit les règles

Ecrit par le 9 avril 2025

relatives à l'accident de trajet.

Qu'est-ce qu'un trajet « protégé » ?

Pour qu'un trajet soit « protégé », c'est-à-dire protégé par le droit du travail, il doit être effectué dans des plages horaires cohérentes avec les horaires de travail. Il intègre la longueur du trajet et le moyen de transport utilisé. Si par exemple un salarié quitte son poste à 18 heures, et que son accident survient à 23 heures, même s'il a lieu sur son trajet travail-domicile, celui-ci ne sera pas considéré comme accident de trajet. En revanche, si un pot est organisé dans l'entreprise avec l'accord de l'employeur, et que le salarié part plus tard, s'il a un accident, celui-ci sera bien considéré comme accident de trajet.

Le trajet doit être habituel et le plus direct possible. Toutefois, des tolérances existent. Certains détours peuvent être acceptés, lorsqu'ils sont justifiés par les nécessités essentielles de la vie courante, comme par exemple s'arrêter pour faire quelques courses, déposer les enfants à l'école ou sur leur lieu de garde, etc.

De même, si l'interruption du trajet ou le détour est lié au travail, par exemple pour récupérer un colis, ou pour un déplacement professionnel à l'extérieur de l'entreprise, l'accident sera reconnu comme accident de trajet.

Concernant les règles entre le lieu de travail et le lieu de restauration, l'accident de trajet est reconnu sous deux conditions : le lieu de restauration doit être fréquenté régulièrement, à une fréquence appréciée par les tribunaux, en fonction de chaque cas, mais pas obligatoirement tous les jours ; et les repas doivent être pris pendant les heures de travail, par exemple pour la pause déjeuner.

Où commence le trajet ?

Un salarié avait essayé de « faire passer » une chute dans son escalier extérieur en accident de trajet. Le juge lui a donné tort. Le trajet protégé commence à partir du moment où l'on a quitté le domicile. En conséquence tout accident survenu dans sa maison, dans son jardin, dans ses dépendances, à cause d'une plaque de verglas dans la pente de sa sortie de garage... ne pourra pas être qualifié d'accident de trajet. En clair, il faut avoir passé la grille !

24 heures pour déclarer l'accident de trajet

Attention, c'est au salarié de fournir les éléments qui apporteront la preuve que son accident est bien un accident de trajet. Il doit ensuite déclarer cet accident à son employeur dans les 24 heures qui suivent.

Il faut savoir que l'accident de travail et l'accident de trajet relèvent de deux régimes différents, même s'ils présentent des similitudes. Par exemple, un accident de trajet n'impacte pas le taux de cotisation AT/MP (accident du travail/maladie professionnelle).

Quelles indemnités pour le salarié ?

Elles sont similaires à celles versées pour un accident du travail. Le salarié reçoit des indemnités journalières de sécurité sociale d'accident du travail (IJSSAT), sans délai de carence ; la prise en charge débute le jour de l'accident. Sous certaines conditions, qui sont celles applicables en cas d'arrêt pour maladie non professionnelle, une indemnisation complémentaire pourra être versée par l'employeur, après un délai de 7 jours.

Pour la détermination des droits à congés payés, ils sont similaires pour l'accident de trajet et l'accident de travail.

Ecrit par le 9 avril 2025

Enfin, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié peut être licencié, mais le licenciement ne peut pas être justifié par son état de santé.