Image not found or type unknown

ACCIDENTS DU TRAVAIL ET INAPTITUDE

publié le **29/12/2011**, vu **4231 fois**, Auteur : CACAN-SAYAH ASSOCIES

En principe, le contrat de travail des salariés victime d'un accident du travail ou reconnus atteints d'une maladie professionnelle ne peut être rompu. En effet, ces derniers bénéficient d'une protection particulière de leur emploi.

1. Définition et charge de la preuve

L' accident du travail est défini par l'article L. 411-4 du Code de la Sécurité Sociale.

Il s'agit de l'accident survenu, quelle qu'en soit la cause, 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 employeurs ou chefs d'entreprise.

De cette définition découle un lien nécessaire entre l'accident et le travail.

La jurisprudence a précisé les caractéristiques de l'accident du travail, et qui sont au nombre de trois :

- une lésion corporelle ou une atteinte psychique ;

- un évènement ou une série d'évènement conférant une date certaine à la lésion ;

- et que l'accident du travail se soit produit alors que l'agent était placé sous la subordination de l'employeur.

Concernant la preuve, la jurisprudence (*Cass. Soc. 19 novembre 1970, n°69-13.431*) a mis en place une présomption d'origine professionelle.

Ainsi, il appartient à l'employeur de démontrer que l'accident du travail a eu lieu hors cadre professionnel.

La présomption est appelée à jouer sauf dans les cas suivants:

- S'il n'est pas établi que l'accident est dû à une cause totalement étrangère au travail (*Cass. Soc. 7 juillet 1986, n° 84-17.794*);

- S'il s'est produit dans des circonstances de temps et de lieu etrangères à l'activité de la victime (*Cass. Soc. 3 octobre 1984 n° 82-13.401*).

Dans ces cas, il incombe au salarié d'apporter la preuve que l'accident dont il a été victime est survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

L'accident de trajet est celui qui survient pendant l'horaire normal du trajet, à l'aller ou au retour

entre le lieu du travail et le domicile du salarié ou ses "points d'attaches" qui sont essentiellement le lieu où le salarié prend habituellement ses repas et sa résidence secondaire.

Le détour de trajet ou encore l'interruption des déplacements ne font pas perdre à l'accident son caractère professionnel lorsqu'ils sont motivés par les nécessités essentielles de la vie courante.

La jurisprudence complète la loi par 4 conditions complémentaires:

- la résidence du salarié doit présenter un caractère stable ;

- le lieu de prise de repas doit être un lieu habituel ;

- l'itinéraire doit être le plus court, le plus commode ou logique ;

- l'interruption ne doit pas être provoqué par l'intérêt personnel.

L'accident de trajet est assimilé par la loi, en ce qui concerne la réparation, à l'accident du travail. Ainsi, la réparation dont bénéficie le salarié est la même que si l'accident avait été considéré comme un accident du travail.

Quoi qu'il en soit, le caractère d'accident de travail ou de trajet sont appréciés souverainement par les juges du fond.

1.1 Les déclarations

Il est important de déclarer votre accident de travail ou de trajet à votre employeur ou à un de ses préposés dans la journée de sa survenance ou au plus tard dans les 24 heures.

Conformément à l'article L. 411-2 du Code de la sécurité sociale, l'employeur a l'obligation de déclarer l'accident du travail, dont il a connaissance, à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) dont relève la victime.

1.1.1 La suspension du contrat de travail

L'article L. 122-32-1 du Code du travail prévoit la suspension du contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail pendant toute la durée de l'arrêt de travail ainsi que pendant le délai d'attente et la durée du stage éventel de réadaptation, de rééducation ou de formation professionelle.

Conformément à la loi, au terme de l'arrêt de travail, le salarié qui est déclaré apte à reprendre son travail par le médecin du travail, doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalent.

A défaut, l'employeur pourra être condamné à réintégrer le salarié ou à lui verser une indemnité correspondant à 12 mois de salaire minimum.

1.1.1.1 La protection contre le licenciement

Au cours de la suspension du contrat de travail consécutive à un accident de travail ou à une

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

maladie professionnelle, le Code du Travail empêche l'employeur de licencier le salarié sauf si ce dernier a commis une faute grave, ou s'il se trouve dans l'impossibilité, pour un motif étranger à l'accident ou la maladie, de maintenir le contrat de travail.

Un licenciement intervenu pendant la période de suspension pour un motif non autorisé est nul.

Si le salarié en fait la demande, l'employeur sera tenu de le réintégrer. A défaut, il pourra être condamné au paiement de dommages-intérêts et à l'indemnité compensatrice.

1.1.1.1.1 L'inaptiptude

Si le médecin de travail déclare le salarié inapte à reprendre son poste, l'employeur est tenu de rechercher une solution de reclassement.

Cette obligation s'impose à lui aussi bien en cas d'inaptitude temporaire que définitive.

Au cours de cette recherche de reclassement, le contrat de travail est supendu.

Si le le salarié n'est pas reclassé dans l'entreprise à l'issue d'un délai de 1 mois à compter de la date de l'examen de reprise du travail, l'employeur est tenu de verser au salarié le salaire correspondant à l'emploi que celui-ci occupait avant la suspension de son contrat de travail.

Seuls l'impossibilité de procéder au reclassement ou le refus pas le salarié du reclassement proposé peuvent entraîner l'employeur à prononcer un licenciement fondé sur l'inaptitude.

Ce licenciement est conforme dans sa procédure au licenciement pour motif personnel.

Le salarié est en droit de refuser une proposition de reclassement dès lors qu'elle entraîne une modification de son contrat de travail (baisse du salaire...).

Si l'employeur a procédé au licenciement du salarié sur ce motif, il pourra être condamné au versement d'indemnités pour licenciement sans faute réelle et sérieuse.

Lorsque l'inaptitude est d'origine professionnelle, le salarié est en droit d'obtenir une indemnité de licenciement correspondant au double de l'indemnité légale de licenciement (article L.122-32-6 du Code du travail), ainsi qu'à l'indemnité compensatrice de préavis.

Pour toute demande d'information complémentaire, le cabinet d'Avocats CACAN-SAYAH ASSOCIES reste à votre disposition.

Maître A.SAYAH

Avocat au Barreau de Paris

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés