

// le dossier pratique

L'accident de trajet

Formalités déclaratives, conséquences financières, moyens de prévention

L'accident de trajet forme, avec l'accident de travail et la maladie professionnelle, les risques pouvant être indemnisés au titre de la législation spécifique sur les risques professionnels. Quelle est la différence entre accident de travail et accident de trajet ? Où commence l'accident de trajet ? Comment le déclarer ? Quelle indemnisation ? Réponses dans ce dossier.

*Dossier réalisé par
Xavier Bontoux avocat
associé et Laetitia Lopez,
Docteur en droit et avocat
collaborateur au cabinet
Fayan-Roux, Bontoux,
partenaire BDO*

1 La notion de « trajet »

L'article L. 3121-4 alinéa 1 du Code du travail identifie comme étant un déplacement professionnel le trajet entre le domicile et le lieu de travail. Dès lors, deux critères permettent d'appréhender la notion de « trajet ». Il s'agit :

- d'une part, du critère géographique que constitue la distance entre le point de départ et d'arrivée du déplacement, soit du domicile ou lieu habituel de résidence au lieu de travail et inversement ;
- d'autre part, le critère temporel, c'est-à-dire sa durée.

LE CRITÈRE GÉOGRAPHIQUE

En droit social, le trajet est nécessairement lié au lieu où la prestation de travail doit être exécutée. Dès lors, le lieu de travail doit constituer l'une des deux extrémités du trajet, l'autre constitue le domicile du salarié ou tout autre lieu de résidence habituelle.

► La notion de « lieu de travail »

Le lieu de travail est **géographiquement** délimité par le **contrat de travail**. Or il se **peut** que le lieu de travail **change en fonction** de la **prestation** à réaliser. Il se peut aussi que le salarié n'ait **pas** de **lieu de travail fixe**, lorsqu'il est itinérant par exemple.

De manière générale, le déplacement se termine lorsque le salarié arrive sur le lieu de son travail et commence dès qu'il quitte ce lieu pour retourner à son domicile, une fois sa journée de travail terminée. La Cour de cassation précise que le **lieu de travail comprend** également toute « dépendance où l'employeur exerce son auto-

rité et son contrôle » telle que le **parking**, la **cantine**, le vestiaire, les douches, etc. (*Cass. ass. plén.*, 3 juillet 1987, n° 86-14.914 et n° 86-14.917 ; *Cass. civ. 2^e*, 18 décembre 2014, n° 13-27.538).

► La notion de « domicile »

Selon l'article 102 alinéa 1^{er} du Code civil, « le domicile de tout Français, quant à l'exercice de ses droits civils, est au lieu où il a son **principal établissement** ». L'article L. 411-2, 1° du Code de la sécurité sociale précise que « la résidence principale, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou **tout autre lieu** où le travailleur **se rend de façon habituelle** pour des motifs d'ordre familial » – dépendances comprises – peut aussi constituer le **domicile**.

Cette notion permet de délimiter géographiquement le lieu à partir duquel le salarié est considéré comme étant en déplacement. Ainsi, le trajet du salarié commence dès qu'il quitte son lieu d'habitation ou à l'inverse, se termine lorsqu'il arrive dans ce lieu.

Ces deux notions permettent de délimiter géographiquement le trajet du salarié.

LE CRITÈRE TEMPOREL

► La durée du trajet

La durée du trajet est **celle qui s'écoule** lorsque le salarié quitte son **domicile** pour se rendre sur son **lieu de travail**.

Pour pouvoir estimer cette durée, il est nécessaire de **cerner géographiquement** le domicile et le lieu habituel de travail du salarié précédemment évoqués. Si cette **estimation** n'est **pas possible** compte tenu des situations de travail du salarié, elles

devront être **appréciées au cas par cas**. Le temps de trajet du salarié itinérant, par exemple, dont le lieu de travail change continuellement, doit être apprécié en fonction d'un salarié itinérant référent (*Cass. soc.*, 5 novembre 2003, n° 01-43.109).

La notion de trajet n'est donc pas si évidente à concevoir compte tenu de la diversité des situations de travail. Force est de constater qu'à chaque cas nouveau, les juges sont confrontés à une tâche ardue.

► Le temps de travail effectif

La notion de temps de trajet doit également être appréhendée au regard de celle relative au temps de travail effectif. En effet, le régime de **protection** applicable au trajet **différenciera selon** qu'il existe ou non une **relation de subordination** entre le salarié et son employeur au moment du déplacement. La notion de temps de travail effectif est établie comme étant le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles (*C. trav.*, art. L. 3121-1). Ainsi, les éléments qui permettent de déterminer que la période pendant laquelle un salarié se tient à la disposition de l'employeur et pendant laquelle il est sous ses ordres, est considérée comme un temps de travail effectif.

Trajet et temps de travail effectif...

En conséquence, le temps de trajet des salariés peut être considéré comme du temps de travail effectif à la seule condition que les **salariés** soient à la **disposition de l'employeur** (*Cass. soc.*, 7 avril 1998, n° 95-44.343). Cette solution n'a jamais fait l'unanimité.

En effet, la doctrine dominante considérait logiquement que les temps de trajet des salariés devaient être rémunérés et ainsi constituer un temps de travail effectif dans la mesure où ces temps étaient directement liés à une activité professionnelle, même si les salariés ne travaillent pas effectivement durant ces trajets. Bon nombre d'auteurs n'ont ainsi cessé de remettre en question cette notion de travail effectif au regard des contraintes quotidiennes liées aux déplacements des salariés pour leur emploi.

À la suite de débats houleux, la question a été tranchée par le **Conseil Constitutionnel**, qui a établi que le temps de **déplacement** du salarié entre son **domicile** et le **lieu** d'exécution du contrat de **travail** ne constitue **pas** un temps de **travail effectif** (*Cons. const.*, 13 janvier

2005, n° 2004-509 DC; *C. trav.*, art. L. 3121-4; *Cass. soc.*, 5 novembre 2003, n° 01-43.109). Désormais, les juges doivent qualifier quels déplacements constituent des **temps de travail effectifs**. À titre d'exemple, sont considérés comme tels les temps :

– de **déplacement** pour se rendre à une **formation** organisée par l'employeur (*C. trav.*, art. L. 6321-2);

– de déplacement accompli lors des périodes d'**astreintes pour** assurer une **intervention** (*Cass. soc.*, 31 octobre 2007, n° 06-43.834);

– de **déplacement** des salariés bénéficiant d'un mandat de **représentation du personnel** lorsque le déplacement est effectué pendant l'horaire habituel de travail, pour les besoins du mandat et s'impute sur le crédit d'heures de délégation (*Cass. soc.*, 9 décembre 2014, n° 13-22.212), ou pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur sans que ces temps ne s'imputent sur le crédit d'heures de délégation si la réunion a lieu pendant l'horaire habituel de travail (*Cass. soc.*, 20 février 2002, n° 99-44.760). En revanche, pour le trajet effectué en dehors de l'horaire normal de travail pour se rendre à une réunion sur convocation de l'employeur, seul le temps excédant le temps normal de déplacement entre le domicile et le lieu de travail soit être considéré comme du temps de travail effectif (*Cass. soc.*, 12 juin 2013, n° 12-12.806);

– de **trajet** pour se rendre d'un **lieu de travail à un autre** lieu de travail (*Cass. soc.*, 16 juin 2004, n° 01-43.918),

– de trajet **entre** le **siège** de l'entreprise ou l'établissement **et** le **chantier** (*Cass. soc.*, 31 mars 1993, n° 89-40.865);

– de **déplacements entre deux clients** (*Cass. soc.*, 12 juillet 1999, n° 97-42.789; *Cass. soc.*, 5 novembre 2003, n° 01-43.109);

– de déplacement du salarié pour se rendre au lieu de **formation professionnelle** au départ de l'entreprise (*Cass. civ. 2^e*, 16 septembre 2003, n° 02-30.396);

– pendant lesquels le salarié comptable se déplace à la Poste pour envoyer du courrier professionnel (*CA Poitiers*, 22 juillet 1999, n° 98-3188).

À l'inverse, ne constituent **pas** des **temps de travail effectif** ceux :

– de **déplacement en navette** dans l'enceinte de l'**entreprise pour se rendre sur le lieu du travail** (*Cass. soc.*, 9 mai 2019, n° 17-20.740);

– de trajet effectué par le salarié dans les locaux de l'entreprise **entre** le **vestiaire** et le lieu de **pointage** (*Cass. soc.*, 13 janvier 2009, n° 07-40.638);

LA NAISSANCE DE LA NOTION DU « TRAVAIL EFFECTIF »

À l'origine, la législation du travail ne considérait pas les temps de déplacement des salariés. Le temps de travail correspondait à la « journée de travail », soit la durée qui s'écoule entre l'arrivée des ouvriers et leur départ. De cette définition en a découlé celle du « temps de travail effectif » qui correspondait alors à la journée de travail diminuée des différents temps de pause octroyés aux salariés.

Le terme de « travail effectif » a fait son apparition pour la première fois avec le décret-loi du 12 novembre 1938 relatif aux infractions à la réglementation sur la durée du travail. Ce texte précisait que ce temps ne comprenait pas les « temps nécessaires à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces ».

Par la suite, le gouvernement de Vichy a codifié cette définition à l'article L. 212-4 du Code du travail en ces termes :

« La durée du travail s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction dans les industries et commerces déterminés par décret. »

En outre, cet ancien article laissait aux usages et conventions collectives la possibilité de prévoir une rémunération des temps non considérés par le législateur comme des temps de travail effectif. Cette faculté existe toujours aujourd'hui (*C. trav.*, art. L. 3121-6 et L. 3121-7). Le contrat de travail peut également le prévoir (*C. trav.*, art. L. 3121-8).

C'est avec la loi Aubry du 13 juin 1998 que la définition du temps de travail effectif, telle que nous la connaissons, est apparue (*C. trav.*, art. L. 212-4 anc.).

– de **déplacement** au dépôt de l'**entreprise** avant et après la prise de service dans la mesure où le salarié s'y rendait pour des raisons de **convenances personnelles** (*Cass. soc.*, 26 mars 2008, n° 05-41.476);

– de trajet direct entre le domicile et un chantier (*Cass. soc.*, 5 décembre 2018, n° 17-18217).

La jurisprudence se développe à mesure que de nouveaux cas se présentent aux juges, figeant ainsi des situations incertaines.

Il convient de constater que l'intégralité des situations relatives aux déplacements des salariés ne pourront jamais être appréhendées de manière exhaustive. C'est pour cette raison que la construction jurisprudentielle autour de la notion de travail effectif en matière de déplacement des salariés évoluera tant que des juridictions seront soumises à des situations nouvelles, permettant ainsi d'uniformiser les pratiques.

...un éternel débat

Le principe selon lequel le temps de trajet ne constitue pas un temps de travail effectif a, semblerait-il, laissé une amertume chez certains praticiens du droit, soucieux d'accorder plus d'avantages aux salariés.

En effet, avant la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, la Cour de cassation jugeait que la part du temps de trajet excédant le temps normal était qualifiée de temps de travail effectif (*Cass. soc.*, 5 novembre 2003, n° 01-43.109). Dès lors, ces temps étaient qualifiés d'heures supplémentaires que l'employeur était tenu de rémunérer. Le législateur est donc intervenu pour limiter le champ d'appréciation du juge en précisant que le dépassement du temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail ne devait pas être considéré comme un temps rémunéré au titre des heures supplémentaires mais devait faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos ou financière (*C. trav.*, art. L. 212-4 ancien, aujourd'hui, *C. trav.*, art. L. 3121-4). Ce temps de déplacement supplémentaire inhabituel n'est depuis, plus automatiquement rémunéré, ce qui semble être une solution plus avantageuse pour les employeurs.

Malgré l'intervention du législateur, les débats ne semblent pas figés pour autant puisqu'en dépit des dispositions législatives existantes la Cour de cassation persiste à juger différemment (*Cass. soc.*, 15 mai 2013, n° 11-28.749; 12 mars 2009, n° 07-45.715 et n° 07-45.716). Dès lors, il semblerait que le débat ne soit pas totalement clos.

Bien que le législateur n'entende pas accorder au temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, le bénéfice de la qualification de temps de temps de travail effectif, il l'identifie à l'article L. 3121-4 du Code du travail comme étant un déplacement « professionnel ». Il convient de constater que ce temps est pourtant nécessairement réalisé dans le but d'exécuter une prestation au bénéfice de l'employeur... Il est donc très probable que les dispositions applicables évoluent encore en la matière.

Pour l'heure, lorsque le temps de déplacement a lieu pendant l'horaire habituel de travail, le salarié est sous les ordres de l'employeur : ce temps de trajet est alors un temps de travail effectif. *A contrario*, si le déplacement a lieu en dehors de l'horaire collectif de travail, il conviendra de déterminer l'objet du déplacement pour savoir si le salarié se déplace pour répondre aux instructions de son employeur ou non. Les situations doivent donc être examinées au cas par cas.

2 L'accident survenu pendant le trajet

DISTINCTION ENTRE ACCIDENT DE TRAVAIL ET DE TRAJET

La **notion** de temps de **travail effectif** précédemment évoquée est **déterminante** dans la qualification de l'accident dont le salarié est victime.

En effet, savoir si le salarié se place ou non sous les directives de l'employeur durant son trajet permet d'analyser l'accident en tant qu'accident du travail, d'accident de trajet ou encore d'accident de droit commun. Les incidences qui en découlent diffèrent aussi bien pour le salarié victime que pour l'employeur. Dès lors et en toute logique, l'**accident de trajet** qui survient **lorsque** le **salarié** est à la **disposition** de l'**employeur** s'analyse comme un **accident du travail**.

À l'inverse, lorsqu'un accident survient **lorsque** le salarié n'est **pas** ou plus sous l'**autorité** de son **employeur**, il s'agira d'un **accident de trajet** (*Cass. ass. plén.*, 5 novembre 1992, n° 89-86.340). Enfin, si l'accident ne remplit pas les conditions des accidents du travail ou de trajet, alors il s'agira d'un accident de droit commun.

Le législateur distingue nettement l'accident du travail et de trajet **dans** le **Code du travail** du point de vue de leurs conséquences (*v. ci-après « Les conséquences de l'accident de trajet »*). En effet, le salarié victime d'un **accident du travail** bénéficiera d'une **protection accrue**, notamment contre la rupture de son contrat, contrairement à celui victime d'un accident de trajet. Cette distinction n'est en revanche pas opérée en droit de la **sécurité sociale** puisque ces **deux notions** sont considérées **ensemble**, au chapitre I^{er} du Livre IV du Code de la Sécurité sociale intitulé « Définitions: accident du travail et accident de trajet ».

L'article L. 411-2 du Code de la Sécurité sociale dispose que l'**accident du travail ou de trajet** est « [...] l'**accident survenu** à un travailleur [...] pendant le trajet d'aller et de retour, **entre** :

1°) la **résidence principale**, une résidence secondaire présentant un caractère de stabilité ou tout autre lieu où le travailleur se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial et le lieu du travail. Ce trajet **peut ne pas être le plus direct** lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier;

2°) le **lieu du travail** et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le **lieu** où le travailleur **prend habituellement ses repas**, et dans la mesure où le parcours n'a pas été interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel et étranger aux nécessités essentielles de la vie courant ou indépendant de l'emploi ».

Les **juges du fond** ont donc un **pouvoir souverain d'appréciation** de la nature de l'accident survenu au cours du déplacement du salarié (*Cass. soc.*, 16 mars 1995, n° 93-10.479).

LA NOTION D'ITINÉRAIRE « PROTÈGE »

Les notions précédemment définies de « domicile » et de « lieu de travail » trouvent ici toute leur importance puisque le salarié pourra bénéficier des dispositions protectrices relatives aux accidents de trajet si l'accident survient sur le trajet dit « protégé ».

▣ Le point de départ du trajet protégé

La limite géographique

Hormis le fait que le trajet soit celui qui lie le domicile du salarié ou tout autre lieu de résidence présentant un caractère de stabilité suffisant (*Cass. soc.*, 28 juin 1989, n° 86-18.907), au lieu de travail, la Cour de cassation a précisé que le **trajet protégé ne commence qu'au-delà des limites de l'habitation** et de ses dépendances (*Cass. soc.*, 23 mai 1997, n° 95-20.433); autrement, l'accident sera considéré comme un accident de droit commun s'il intervenait par exemple dans le jardin du salarié (*Cass. soc.*, 31 janvier 1991, n° 88-19.934) ou encore devant son garage (*CA Rennes*, 25 juin 2014, n° 13/06153) alors que ce dernier s'apprêtait à prendre sa voiture pour se rendre au travail.

À l'inverse, constitue un accident de trajet la victime qui s'est fait renverser sur la voie publique alors qu'elle effectuait des allers-retours de son domicile à sa voiture pour la charger avant de repartir au travail (*Cass. soc.*, 8 mars 1990, n° 87-16.818); le trajet pour se rendre au lieu de travail ayant commencé.

Dans le même sens, le **trajet protégé commence dès que le salarié quitte l'entreprise** ou ses dépendances, autrement, l'accident sera considéré comme un accident du travail (*Cass. ass. plén.*, 3 juillet 1987, n° 86-14.914). Ainsi, la chute d'une salariée sur la voie publique alors qu'elle avait quitté son lieu de travail pour acheter son repas et regagnait l'entreprise pour déjeuner (*Cass. soc.*, 16 mars 1995, n° 93-10.479).

Également, le salarié au service de deux employeurs chez lesquels il se rend successivement sans passer par son domicile et en empruntant le parcours le plus direct d'un lieu de travail à l'autre peut se voir appliquer les dispositions relatives aux accidents de trajet (*Cass. soc.*, 20 novembre 1969).

Le moment du trajet

Le trajet n'est **protégé** que si le **départ** est **initié** dans un **temps normal** par rapport à l'**horaire de travail**. Ainsi, le salarié qui quitte le lieu de départ trop en avance ou bien en retard et qui se trouve être victime d'un accident de la circulation, ne pourra pas bénéficier des dispositions relatives aux accidents de trajet. Tel fut le cas du salarié victime d'un accident qui a quitté son domicile deux heures et demie avant le travail pour un trajet d'une heure (*Cass. soc.*, 18 décembre 1972, n° 71-14484) ou encore le salarié qui a commencé son trajet de retour 50 minutes après la cessation de son travail en raison d'une conversation prolongée avec un collègue (*Cass. soc.*, 17 mai 1972, n° 71-13062).

En revanche, si le **salarié justifie** d'un **motif lié aux nécessités de la vie courante** ou bien qu'il a dû quitter son **travail** plus tard en raison d'heures supplémentaires, il **pourra se voir appliquer les dispositions** relatives aux **accidents de trajet**. Ainsi, une modification exceptionnelle de l'horaire de travail demandée par le salarié et accepté par l'employeur ou décidée par ce dernier ne fait pas perdre son caractère professionnel au déplacement. Il conviendra également, pour les salariés bénéficiant d'une convention de forfait, d'apporter la preuve que l'accident est intervenu lors du trajet protégé, ce qui semble être plus délicat compte tenu de la nature même de leur contrat.

L'objet du déplacement

La **protection** du trajet **ne s'applique que si** le salarié a l'**intention de se rendre** sur le **lieu d'exécution** du

contrat ou bien, à l'inverse, s'il envisage de **rentrer directement chez lui** à la fin de sa journée de travail. Le trajet protégé comprend donc nécessairement le lieu de travail en tant que point de départ ou d'arrivée du déplacement effectué par le salarié. À l'inverse, le trajet à destination du lieu de travail accompli en dehors d'une prestation de travail ou à l'occasion d'une suspension de contrat ne sera pas protégé.

Ces règles pourtant claires en la matière révèlent des **difficultés d'interprétation**. Les juges semblent être partagés et les décisions rendues sont parfois contradictoires. Ainsi, la Cour de cassation a jugé que l'accident du salarié bénéficiant d'un **mandat** de représentation qui **se rend chez un collègue** pour discuter de **questions syndicales** ne constitue **pas un accident de trajet** (*Cass. soc.*, 23 mai 1975, n° 74-13.889), alors que l'accident du salarié non syndiqué ayant participé à une réunion syndicale est un accident de trajet (*Cass. soc.*, 21 mars 1996, n° 93-16.070). Pour ce dernier cas et de manière paradoxale, il aurait pu être appliqué la solution selon laquelle le salarié qui se rend sur le lieu de travail, en dehors de ses horaires habituels, était guidé par un intérêt personnel dans la mesure où il ne bénéficiait d'aucun mandat permettant de justifier un lien avec le travail et que, de ce fait, il ne pouvait se prévaloir des dispositions relatives aux accidents de trajet. Or la Cour en a décidé autrement.

De même, l'accident du salarié qui se rend à l'ANPE au cours de ses heures de recherche d'emploi accordées par son employeur n'est pas considéré comme un accident de trajet, la démarche du salarié avait été effectuée, selon la Cour, dans un intérêt personnel (*Cass. soc.*, 17 octobre 1974, n° 73-14.674), bien que le déplacement ait eu lieu pendant l'horaire habituel de travail.

Ces décisions mettent en exergue la grande liberté d'appréciation des juges dans leur analyse des accidents de trajet à l'occasion des diverses situations qui se présentent à eux.

La suspension du contrat de travail

C'est en toute logique que les **cas de suspension du contrat de travail** (maladie, congés payés, absences courte durée, congés de maternité et de paternité, congés d'adoption et parental, congés sans solde, mise à pied, exercice du droit de grève, congés politiques, fonctions de juré d'assises, fermeture temporaire de l'entreprise, etc.) **font perdre au salarié** qui se déplace dans l'entreprise le **bénéfice** de la **qualification d'accident de trajet** à l'accident survenu puisqu'aucune directive ne lui a été donnée par son employeur.

Ainsi, la Cour de cassation a jugé que le salarié en congé, victime d'un accident de la circulation alors qu'il se rendait dans l'entreprise pour demander des indications sur ses fiches de paie ne constituait pas un accident de trajet (*Cass. soc.*, 17 mars 1970, n° 69-10608), ni s'il était mis à pied (*Cass. soc.*, 4 octobre 1979, n° 78-13.802), ni pendant l'exercice du droit de grève (*Cass. soc.*, 12 mai 1967, n° 63-10.882), etc.

▣ Le temps du trajet protégé

La distance parcourue

Pour que le trajet soit protégé, il doit avoir été **effectué dans un temps « normal »**, c'est-à-dire qu'il doit être **le plus direct possible** entre le point de départ et celui d'arrivée (*Cass. soc.*, 8 janvier 1975, n° 74-10.237).

La prise en compte des conditions de circulation

Sur ce point, une souplesse est accordée au salarié puisqu'il **pourra favoriser un itinéraire plutôt qu'un autre** s'il s'avère que les trajets sont **équivalents** (Cass. soc., 4 février 1987, n° 85-13.059). Il peut également le modifier en cas d'**embouteillages** (Cass. soc., 5 novembre 1954, Bull. civ. IV; CA Paris 30 mars 1995, 18^e ch.), de panne, de travaux sur la route (CA Poitiers, 29 avril 1964), d'urgence ou encore suivre un trajet plus long mais **moins dangereux** (CA Pau, 7 janvier 1976).

Le détour ou interruption momentanée du trajet

Le trajet est **protégé** lorsqu'il n'est **pas « interrompu ou détourné pour un motif dicté par l'intérêt personnel [...] ou indépendant de l'emploi »** (CSS, art. L. 411-2); la protection reprend avec l'itinéraire normal. Ainsi, le salarié qui se rend dans un magasin (Cass. soc., 12 octobre 1995, n° 93-21.225), à la Poste (Cass. soc., 18 novembre 1993, pourvoi n° 91-18.614), chez le médecin (Cass. soc., 19 mars 1986, n° 84-14.406), ou qui emprunte un itinéraire différent pour déposer ou récupérer ses enfants (Cass. soc., 17 janvier 1974, n° 73-10.862; Cass. soc., 19 mars 1986, 84-12.281) ne pourra bénéficier de la protection relative aux accidents de trajet.

Toutefois, le **détour rapide peut être toléré si le parcours emprunté ne correspond pas à un trajet distinct** et s'il est réalisé pour des **« nécessités essentielles de la vie courante »** (C. Séc. Soc., art. L. 411-2) telles que faire le plein d'**essence** (Cass. soc., 24 mai 005, n° 04-30.007), retirer de l'argent avant de se rendre au restaurant pour déjeuner à sa pause du midi (Cass. civ. 2^e, 4 juillet 2007, n° 06-16.759), des nécessités familiales, un covoiturage régulier (Cass. soc., 8 janvier 1975, n° 74-10.426) ou une urgence telle que le fait de porter secours à une personne en danger (Cass. soc., 21 février 1980, 79-10.403).

LA PRÉSUMPTION D'IMPUTABILITÉ

Étant, au sens du droit de la sécurité sociale, qualifié d'accident du travail, une **présomption d'imputabilité** au travail existe en matière d'accident de trajet.

Néanmoins, il **appartient au salarié** victime ou à ses ayants droit de **prouver par tous moyens** que l'accident s'est bien produit aux temps et lieu du trajet protégé (Cass. soc., 8 juillet 1980, n° 79-12.538).

La seule relation avec le travail n'est pas suffisante pour caractériser l'accident de trajet en tant que tel. En effet, le salarié victime **ne peut pas se contenter de déclarer l'accident** (Cass. soc., 26 mai 1994, n° 92-10.106) ni de produire des **témoignages** reprenant ses dires (Cass. soc., 1^{er} juin 1995, n° 92-21.123).

Il est alors nécessaire d'apporter d'**autres éléments de preuve** tels que des **constatations médicales** des lésions ou encore l'**information faite à l'employeur** dans un temps voisin de l'accident.

Pour détruire la présomption, il **appartiendra à l'employeur ou à la caisse d'apporter la preuve du contraire**, c'est-à-dire de démontrer que l'accident ne s'est pas produit au cours du trajet protégé. Il convient de préciser que si le salarié victime d'un accident décède et que ses ayants droit refusent qu'une autopsie soit menée, alors ils perdent le bénéfice de la présomption d'imputabilité (Cass. soc., 5 janvier 1995, n° 93-12.355).

LA PARTICULARITÉ DE L'ACCIDENT DE MISSION

Ces précisions étant faites, il semble que les difficultés de certaines situations aient amené la Cour de cassation à privilégier la réparation des préjudices des salariés victimes d'accidents de la circulation au cours d'une mission au titre des dispositions relatives aux accidents de trajet. Il convient d'entendre par **« mission » le déplacement du salarié « pour les nécessités du service »** (Cass. civ. 2^e, 16 septembre 2003, n° 02-30.009).

L'accident du salarié en mission étant difficile à appréhender, la Haute juridiction considérait au départ que **« les salariés envoyés en mission avaient le droit à la protection de la loi pendant tout le temps que s'exerçait cette mission »** (Cass. soc., 26 avril 1951, Bull. civ. V n° 322, p. 227) à la condition que le salarié exécute les directives de l'employeur. En conséquence, une fois que le salarié recouvrait son indépendance ou interrompait sa mission pour un motif personnel ou indépendant de son emploi, il perdait le bénéfice de cette protection. Or, compte tenu des difficultés à distinguer le moment pendant lequel le salarié avait été victime d'un accident, la **Cour de cassation** a adopté une position radicale.

La Cour a décidé d'abandonner la distinction entre les actes de la vie professionnelle et ceux de la vie courante pour harmoniser les décisions rendues en la matière. Dorénavant, **« le salarié effectuant une mission a droit à la protection [...] 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 de la vie professionnelle ou de la vie courante »** (Cass. soc., 19 juillet 2001, n° 99-21.536 et n° 99-20.603). Cette position exclusive a permis d'établir une présomption d'imputabilité du trajet au travail dans la mesure où l'intégralité des actes accomplis pendant la mission est protégée. (Cass. civ. 2^e, 12 mai 2003, n° 01-20.968; Cass. civ. 2^e, 16 septembre 2003, n° 02-30.396).

La Cour de cassation ne s'arrête pas là et opère un renversement inédit en matière de preuve puisqu'il **incombe** désormais à **« l'employeur ou la caisse de rapporter la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel »**. Le renvoi au lien de subordination est ici évident. Cette possibilité offerte à l'employeur et à la caisse laisse toutefois pressentir un retour à la distinction entre les actes de la vie professionnelle et ceux de la vie courante.

Précisons que ce régime de présomption adoptée par la Cour de cassation a été largement inspiré par la législation administrative, qui reconnaît depuis longtemps qu'un **« accident survenu à un fonctionnaire, quelle qu'en soit la cause, dans le temps et le lieu du service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice par le fonctionnaire de ses fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal, en l'absence de faute personnelle ou de toute autre circonstance particulière détachant l'accident du service », est « présumée imputable au service » « sauf si un fait personnel du fonctionnaire ou toute autre circonstance particulière étrangère notamment aux nécessités de la vie courante est de nature à détacher l'accident du service »** (loi n° 83-634 du 13 juillet 1983, art. 21 bis; Ordonnance n° 59-244 du 4 février 1959 relative au statut général des fonctionnaires).

Ce parti pris de la Haute Juridiction démontre encore une fois la difficulté de cerner toutes les situations de travail nécessitant un déplacement.

3 Les formalités déclaratives

Bien que l'accident de trajet diffère de l'accident du travail, les formalités sont identiques :

L'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR PAR LA VICTIME

Le salarié **victime** d'un accident de trajet – ou du travail – doit **prévenir** son **employeur** dans la **journée** de l'accident ou, **au plus tard**, dans les **24 heures**, sauf en cas de force majeure, motif légitime ou autre impossibilité absolue (*CSS, art. L. 441-1 et R. 441-2*). L'impossibilité pour le salarié de pouvoir informer son employeur ne le prive cependant pas du bénéfice de la législation relative aux accidents de trajet (*Cass. soc., 12 octobre 1989, 87-19.298*).

LES OBLIGATIONS DÉCLARATIVES DE L'EMPLOYEUR

▣ L'envoi de formulaires

Il incombe à l'**employeur** ayant connaissance d'un accident de trajet d'un salarié, d'**informer** la **Cpam** dont relève la victime dans les **48 heures** à compter du jour où il en a été informé (*CSS, art. R. 441-3*). Cette déclaration peut être effectuée **en ligne** sur le site www.net-entreprises.fr ou bien par l'envoi d'un **formulaire spécifique** (*Cerfa n° 14463*03*) à télécharger sur le site www.ameli.fr ou sur www.service-public.fr. Il convient de préciser que cet envoi doit être effectué **par tout moyen** permettant de conférer date certaine à sa réception.

Si l'employeur ne déclare pas l'accident de trajet dont a été victime le salarié, ce dernier peut lui-même l'effectuer jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident (*CSS, art. R. 441-2*).

En parallèle de cette déclaration, l'**employeur** devra également **transmettre** à la **Cpam** une **attestation de salaire** en ligne sur le site www.net-entreprises.fr ou par l'envoi d'un formulaire (*Cerfa n° 11137*03*) si le salarié victime d'un accident de trajet subit un arrêt de travail ; ceci afin de lui permettre de bénéficier d'indemnités journalières.

▣ Les éventuelles réserves

Bien que l'**employeur** ne dispose d'aucun pouvoir d'appréciation du caractère professionnel ou non de l'accident survenu, il **peut remettre en cause** le **caractère professionnel** de l'**accident** en accompagnant la déclaration de **réserves motivées** dans la mesure où le nombre d'accidents de trajet recensés dans une entreprise affecte le taux de cotisation de l'employeur (*CSS, art. D. 242-6-3 et D. 242-6-9, v. ci-après*). Bien que ce taux ne soit affecté que sensiblement, l'employeur aura tout intérêt à formuler des réserves sur l'origine de l'accident de trajet. Ces réserves doivent être émises **dans les 10 jours francs**. Ce délai commence à courir le **lendemain** de l'**événement**, et s'il expire un samedi, un dimanche ou bien un jour férié ou chômé, il est alors prorogé au premier jour ouvrable qui suit (*CSS, art. R. 441-3*).

L'employeur pourra ainsi justifier du fait que l'accident dont a été victime le salarié ne s'est pas produit au cours du trajet protégé : travail-domicile (*CA Paris, 17 mars 2016, n° 13/02059*).

▣ La déclaration d'un arrêt de travail via la DSN

Si le salarié se retrouve en arrêt de travail à la suite de l'accident de trajet, l'employeur devra déclarer cet arrêt sur la déclaration sociale nominative (DSN) disponible sur le site www.net-entreprises.fr ou sur msa.fr. Cette DSN doit être faite mensuellement ; elle permet la communication aux organismes de protection sociale et aux administrations des informations relatives aux événements survenant au cours de l'activité professionnelle des salariés.

▣ Le registre des accidents bénins

S'agissant des **accidents de trajet** qui n'ont **pas** été **suivis d'arrêt de travail**, ni de **soins médicaux donnant lieu** à une **prise en charge** par la Cpam – en d'autres termes, les accidents qui n'ont pas entraîné de grandes conséquences sur la santé des salariés victimes – l'employeur peut demander une dispense de déclaration auprès de la Carsat (*CSS, art. L. 441-4*). Cependant, pour bénéficier d'une telle dispense, l'établissement **doit satisfaire** aux **conditions** de l'article D. 441-1 du Code de la sécurité sociale, à savoir :

- doit être **présent en permanence** un **médecin** ou un **pharmacien** ou un **infirmier** diplômé d'État ou 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 d'assurance retraite et de la santé au travail ;

- il doit exister un **poste de secours d'urgence** ;

- il doit exister une **commission santé sécurité** et conditions de travail (CCSCT).

Le **CSE** doit avoir été **informé** de la **demande de dispense** faite par l'employeur à la **Carsat**. Après enquête de la Carsat, le registre est délivré à l'employeur. À l'inverse, si la Carsat refuse de lui accorder l'ouverture de ce registre, elle lui motive son refus (*CSS, art. D. 441-2*).

Sur ce registre, l'**employeur** devra **indiquer dans les 48 heures** – hors dimanches et les jours fériés – tous les **accidents** survenus, accidents de trajet inclus (*CSS, art. R. 441-2*), à l'exception des accidents du personnel intérimaire en mission dans l'entreprise et des stagiaires pour lesquels les déclarations incombent à l'établissement auquel ils sont rattachés (*CSS, art. R. 441-2*). 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 (*CSS, art. D. 441-3*).

Le **salarié victime** concerné par le registre **doit le signer**.

En outre, il est **permis au salarié** victime d'un accident de trajet bénin **de demander** à son employeur qu'il établisse tout de même une **déclaration d'accident de trajet** ou bien il lui est possible de déclarer lui-même son accident (*CSS, art. D. 441-2*). Également, si le salarié victime de l'accident nécessite ultérieurement un arrêt de travail ou des soins médicaux, l'employeur devra déclarer l'accident à la Cpam (*CSS, art. R. 441-5*).

Ce **registre** est **transmis à la Carsat** à chaque fin d'année civile par lettre recommandée avec accusé de réception (*CSS, art. D. 441-2*).

Enfin, la **Carsat** peut décider le **retrait** de l'**autorisation** de tenue d'un registre pour l'une des raisons énoncées à l'article D. 441-4 du Code de la Sécurité Sociale, à savoir :

- la **tenue incorrecte** du registre ;
- la **disparition** des **conditions d'octroi** ;
- le **refus** de **présentation** du **registre** aux agents de contrôle des Cpm, aux agents de l'inspection du travail, à la victime d'un accident consigné au registre ou au CSE.

Lorsque les conditions d'octroi ne sont plus réunies, la Carsat notifie à l'employeur sa décision motivée de retrait de l'autorisation.

► La remise d'une feuille d'accident au salarié

L'**employeur doit**, en plus des obligations déclaratives auxquelles il est soumis, **délivrer au salarié** victime une **feuille d'accident** (*Cerfa n° 11383*02*) qui lui permet d'être dispensé d'effectuer l'avance des frais engendrés (*CSS, art. L. 441-5*) dans la limite des tarifs conventionnels. La Cpm peut fournir cette feuille d'accident au salarié en cas de carence de l'employeur. Cette feuille d'accident doit être conservée par la victime et présentée systématiquement au praticien chargé de dispenser les soins. Elle est **valable** uniquement **pendant** la durée du traitement puis est remise à la Cpm après guérison. La rechute ou la poursuite des soins engendrent la remise d'une nouvelle feuille d'accident par la caisse au salarié victime.

L'**employeur** ne satisfaisant pas aux obligations déclaratives, à la tenue éventuelle d'un registre des accidents bénins et à la remise de la feuille d'accident au salarié, est **passible** d'une amende prévue pour les **contraventions de 4^e classe** (*CSS, art. R. 471-3*) ainsi qu'à des **pénalités financières** (*CSS, art. L. 114-17-1*). Le salarié victime peut également, à l'occasion d'un contentieux, réclamer à l'employeur, outre les sanctions pécuniaires susmentionnées, le versement de **dommages et intérêts** pour l'absence fautive de déclaration (*Cass. soc., 15 novembre 2001, n° 99-21.638*).

La **caisse** pourra également **réclamer** à l'employeur ou à ses préposés le remboursement de la totalité des **dépenses** afférentes à l'accident (*CSS, art. L. 471-1*). Cette réclamation se prescrit au bout de cinq ans (*Cass. soc., 7 avril 1994, n° 92-10.324*).

4 L'instruction de la Cpm

Dès qu'une déclaration d'accident de trajet est transmise à la Cpm, celle-ci doit procéder à une **enquête** si la déclaration est assortie de réserves ou bien si la caisse s'estime insuffisamment informée pour établir si l'accident survenu constituait bien un accident de trajet. Cette **procédure** est **identique** à celle des **accidents du travail** (*CSS, art. R. 441-7 et s.*).

Ainsi, la **caisse** doit **informer** l'employeur et la victime de l'accident, par tout moyen conférant date certaine, qu'elle dispose de **30 jours francs** pour **décider** que l'**accident est ou non** un accident de **trajet**, ou bien de l'ouverture d'**investigations contradictoires**. Si une **enquête** est **ouverte**, la **Cpm** dispose de **90 jours** pour rendre sa décision (*CSS, art. R. 441-8*).

Dans le cadre de son enquête, la Caisse met à la disposition de l'employeur et du salarié un **questionnaire** sur le site <https://questionnaires-risquepro.ameli.fr/login> (*Circulaire Cnam n° 28/2019 du 9 août 2019*). Les parties auront alors **20 jours** pour apporter des **précisions**. Celles-ci seront annexées au dossier. Si la caisse l'estime nécessaire, une **enquête complémentaire** peut également être menée. En cas de décès de la victime, la caisse a l'obligation de mener une enquête sans adresser de questionnaire préalable (*CSS, art. R. 441-8 al.2 in fine*).

La **caisse informera** ensuite l'employeur et le salarié de la **période** de **10 jours** dont ils disposent pour **consulter** le **dossier** et formuler d'éventuelles **observations**. **Au-delà** de ce délai, **seule** une **consultation** du dossier est possible.

La caisse devra également les informer de la date à laquelle elle prévoit de rendre sa décision.

La décision de la caisse doit être motivée et notifiée par tout moyen conférant date certaine à sa réception et avec indication des voies et délais de recours (*CSS, art. R. 441-18*). Si la décision n'est pas rendue par la caisse dans le délai requis, la **reconnaissance** du caractère **professionnel** de l'**accident** sera **implicite**.

Il convient de préciser que **si** la **caisse** ne **respecte pas** cette **procédure**, la **décision** de prise en charge de l'accident de trajet peut être déclarée **inopposable** à l'employeur. Elle devra alors en assumer les conséquences, notamment financières.

5 Les conséquences financières

Pour le salarié, l'accident de trajet est **assimilé** à un **accident du travail** du point de vue de la **réparation**. Dès lors, il n'existe aucune différence en termes d'indemnisation.

En revanche, les **conséquences pour l'employeur** **diffèrent** de celles relatives à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle.

POUR LE SALARIÉ

Du point de vue de la réparation, le législateur assimile l'accident de trajet à un accident du travail. Dès lors, le salarié victime d'un accident de trajet qui se retrouve en arrêt de travail, bénéficie d'**indemnités journalières** payées par la Cpm.

L'employeur peut, par le mécanisme de la subrogation, verser au salarié victime d'un accident de trajet, l'intégralité du salaire et récupérer les sommes auprès de la Cpm.

L'employeur est néanmoins tenu de transmettre aux organismes de sécurité sociale une attestation de salaire *via* le site www.net-entreprises.fr ou par l'envoi d'un formulaire spécial (*Cerfa n° 11137*03*).

Ces indemnités permettent à la victime de bénéficier d'une compensation financière en cas de perte de revenus.

Le salarié bénéficiera également du **remboursement total ou partiel** par la sécurité sociale et/ou par sa complémentaire santé, des prestations en nature que constituent les **frais de santé** engagés au titre de l'accident.

POUR L'EMPLOYEUR

L'accident de trajet **n'impacte pas** le **taux de cotisation** de l'employeur comme les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP). Il convient dès lors de préciser l'incidence financière des accidents de trajet sous l'angle de la tarification.

Pour rappel, les AT-MP impactent le taux de cotisation AT-MP de l'employeur en fonction du nombre de salariés de l'entreprise suivant trois catégories : collective, mixte et individuelle.

Pour la catégorie de tarification dite « collective », le taux de cotisation AT-MP des entreprises de moins de 20 salariés est fixé indépendamment du nombre d'accidents de travail et maladies professionnelles survenus dans l'entreprise. Ce taux est fixé de manière forfaitaire au niveau national par domaine d'activité (Arr. du 27 décembre 2019, JO 29 décembre, NOR: SSAS1933575A) en fonction des résultats statistiques (salaires/dépenses) de la période triennale de référence (soit les années N-2, N-3 et N-4).

Au-delà de 20 salariés, la tarification est « mixte » (pour partie forfaitaire et pour partie en fonction des sinistres survenus dans l'entreprise), pour les entreprises entre 20 et 150 salariés, et « individuelle » pour celles de plus de 150 salariés. Pour ces deux catégories de tarification, le taux de cotisation est fixé selon le nombre de sinistres survenus dans l'entreprise.

En revanche, la tarification des accidents de trajet est différente puisque le nombre d'accidents de trajet survenus dans l'entreprise n'impacte jamais directement le taux de cotisation de l'entreprise. Les accidents de trajet ne figurent alors pas en tant que tels sur le compte employeur de l'entreprise.

En effet, pour les **entreprises de plus de 20 salariés**, les **accidents de trajet impactent le taux de cotisation** par le biais d'une majoration fixée forfaitairement par arrêté (CSS, art. D. 242-6-9). Le taux commun pour 2020 correspond à **0,18 %** (Arr. du 27 décembre 2019, précité). Ce taux de majoration évolue d'une année sur l'autre en fonction du nombre national d'accidents de trajet. Le but de cette majoration appliquée aux entreprises de plus de 20 salariés est de financer le coût des prestations générées par les accidents de trajet. Cette majoration représente un financement des accidents de trajet de plus de un milliard d'euros (1,13 milliard d'euros en 2017) assuré par les seules cotisations payées par les employeurs.

Pour les **entreprises de moins de 20 salariés**, les accidents de trajet n'impactent pas le taux de cotisation du fait de l'application du taux forfaitaire collectif des AT-MP qui **varie en fonction du secteur d'activité**. La particularité de ce taux implique que sera prise en considération la sinistralité moyenne du secteur, et non la sinistralité réelle de l'entreprise. Les accidents de trajet survenus n'auront aucune incidence sur le taux de cotisation de l'entreprise. Il convient d'indiquer qu'à partir de 2022 sera mis en place un dispositif « prime - signal » qui majorera de 10 % le taux de cotisation des entreprises de 10 à 19 salariés ayant des accidents du travail et de trajet récurrents et, à l'inverse, accordera une réduction forfaitaire à celles qui seront considérées comme ayant mis en œuvre une démarche positive.

S'ASSURER CONTRE LES RISQUES

▣ Prévoyance : l'« assurance invalidité »

À travers la prévoyance mise en place en entreprise ou individuellement par le salarié, une assurance invalidité pourra permettre au salarié de bénéficier d'une **protection sociale supplémentaire** en cas d'accident. Cet outil de protection sociale peut être perçu comme une prolongation de l'assurance maladie qui permet de maintenir le niveau de vie de l'assuré victime d'un accident non professionnel à travers l'attribution d'un revenu de remplacement. **Pour en bénéficier**, l'assuré

doit être âgé de **moins de 60 ans** et être **immatriculé à la sécurité sociale depuis au moins un an**. Seul l'assuré perçoit cette pension d'invalidité.

Si la convention applicable à l'entreprise prévoit l'instauration d'une prévoyance, alors le salarié bénéficiera d'une **assurance invalidité**.

Il est toutefois **recommandé** aux **salariés de se renseigner** sur le fait de savoir **si** les dispositions collectives qui leur sont **applicables prévoient** une **prévoyance** ou si l'employeur a pris l'initiative d'en instaurer une en cas d'absence d'obligations conventionnelles. À l'inverse, **si aucune prévoyance** n'est prévue dans l'entreprise, il est vivement **conseillé** aux salariés **d'en souscrire une** afin de pouvoir bénéficier d'une assurance invalidité leur permettant de compenser d'éventuelles pertes de revenus liées à une invalidité de travail pouvant résulter d'un accident de trajet et autres accidents de la vie.

▣ L'assurance responsabilité civile

Pour l'employeur, l'assurance responsabilité civile professionnelle est fortement conseillée, voire nécessaire, dans la mesure où elle couvre un grand nombre de risques, dont les dommages causés aux tiers ; les accidents de trajet en font donc partie.

6 Des moyens de prévention restreints

Il va de soi que dans la mesure où le salarié est acteur de sa propre sécurité pendant son trajet, les moyens de prévention de l'employeur sont indéniablement limités.

L'employeur doit cependant avoir conscience que la **sensibilisation** de ses salariés aux risques, et plus particulièrement à ceux liés à la sécurité routière, à l'occasion de formations sécurité, est **nécessaire**.

Ainsi, l'employeur pourra par exemple insister sur le fait que l'implantation géographique de l'entreprise nécessite que les salariés soient vigilants compte tenu des **axes de circulation dangereux** aux abords de l'établissement, communiquer sur les **dangers** de la **route**, sensibiliser à la **fatigue** au volant notamment en cas d'heures supplémentaires ou de travail de nuit, à l'**incompatibilité entre la conduite et l'alcool**, les médicaments ou autres substances psychoactives ou illicites, sensibiliser au port du casque et au bon état des moyens de transport utilisés, etc.

L'**employeur peut également interroger** les salariés sur les **modes de transport utilisés** (voiture, vélo, moto-cyclette, transports en commun, etc.) et **encourager** le **covoiturage**, aménager des espaces de restauration collective pour éviter qu'ils n'empruntent les routes dangereuses avoisinantes pour aller se restaurer ou encore prévoir des pistes cyclables aux abords de l'entreprise avec l'accord de la mairie, mettre en place un système de location de vélos, instaurer une indemnité kilométrique vélo, élaborer une charte sur le télétravail et le promouvoir, prendre en charge plus de la moitié des coûts des abonnements de transport, etc.

Finalement, hormis le fait de sensibiliser ses salariés aux dangers de la route, l'employeur ne possède pas réellement de moyens lui permettant d'empêcher la survenance d'un accident.

Il convient de souligner que, pendant la période de confinement liée à l'épidémie de la Covid-19, les déplacements des salariés ont été fortement réduits ; le télétravail était la norme. Cette mesure a donc eu

pour conséquence de diminuer considérablement les accidents de la circulation. Les salariés ont pu bénéficier pendant cette période d'une diminution de leur prime d'assurance auto-moto conformément à l'article L. 113-4 du Code des assurances qui dispose que « l'assuré a droit en cas de diminution du risque en cours de contrat à une diminution du montant de la prime ». Les employeurs ont alors pris conscience que le **télétravail** pouvait être une **solution véritablement bénéfique** sur le long terme.

7 Les conséquences de l'accident de trajet

LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL :

Lorsque le salarié victime d'un accident de trajet se retrouve en arrêt de travail, son **contrat de travail est suspendu**. À ce titre, le salarié avec au moins un an d'ancienneté ne bénéficie d'une **indemnisation complémentaire** qu'à partir du huitième jour d'absence, à la différence de l'accident du travail qui ouvre droit à une indemnisation au premier jour d'absence (*C. trav., art. D. 1226-3*), sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Cette suspension **s'achève** lors de la **visite de reprise**. Il convient de préciser que la période de suspension du contrat de travail n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté, ni des congés payés (*Cass. soc., 31 mars 1994, n° 90-40.328*).

LA REPRISE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le salarié victime d'un accident de trajet peut, sur avis de son médecin, **reprendre progressivement** son activité professionnelle à **temps partiel thérapeutique** jusqu'à ce qu'il soit rétabli. Une **visite de reprise** est alors **nécessaire** à l'issue de cette période.

Pendant cette période de mi-temps thérapeutique, le salarié bénéficie d'indemnités journalières afin de compenser sa perte de revenus. Cependant, si, après une longue période de mi-temps thérapeutique, le salarié n'est pas en mesure de reprendre son travail à temps plein, il pourra se voir proposer par la Cpm une invalidité de première catégorie.

L'INAPTITUDE DU SALARIÉ VICTIME D'UN ACCIDENT DE TRAJET

Le salarié victime d'un accident de trajet peut également être déclaré **inapte à reprendre son travail** à la suite de son arrêt par le médecin du travail. Dans ce cas, le salarié sera **licencié pour impossibilité de reclassement** – si le reclassement est préconisé – à la suite de son inaptitude. Il convient de préciser que les dispositions du Code du travail qui protègent les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle ne s'appliquent pas pour un salarié victime d'un accident de trajet. Dès lors, l'inaptitude du salarié victime d'un accident de trajet ne sera jamais professionnelle; le salarié ne pourra pas prétendre à l'indemnité spéciale de licenciement (*Cass. soc., 16 septembre 2009, n° 08-41.879*).

L'ABSENCE DE PROTECTION CONTRE LE LICENCIEMENT

Contrairement à l'accident de travail, le salarié victime d'un accident du travail n'est pas couvert par la législation sur les risques professionnels. En d'autres termes, l'accident de trajet ne fait bénéficier au salarié qui en est victime d'**aucune protection contre un éventuel licenciement**. Dès lors, pendant la période de suspension de son contrat, le salarié victime d'un accident de trajet peut être **licencié pour faute grave, lourde** ou pour **toute autre cause réelle et sérieuse** (*C. trav., art. L. 1226-9*), telle que l'impossibilité de le maintenir à son poste en raison de son absence qui perturbe le fonctionnement de l'entreprise (*Cass. soc., 6 juillet 2017, n° 16-17.954*) mais également pour des raisons économiques. Le licenciement ne peut en revanche être justifié sur la seule maladie.

LA RÉPARATION COMPLÉMENTAIRE AU TITRE DE LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

L'accident de trajet **exclut** toute possibilité pour le salarié qui en est victime de faire reconnaître la **faute inexcusable** de son employeur (*Cass. civ. 2^e, 8 juillet 2010, n° 09-16.180*). Cette solution semble logique puisque pendant le déplacement, le salarié ne se trouve pas sous l'autorité de son employeur. Toutefois, le salarié victime d'un accident de trajet pourra agir contre son employeur sur le terrain du **droit commun** de la **responsabilité** (*voir ci-après « Les recours contre le tiers responsable »*).

La Cour de cassation s'est par la suite positionnée en faveur des salariés victimes en jugeant que l'accident survenu « à l'occasion de la conduite d'un véhicule sur une voie ouverte à la circulation publique, les dispositions de l'article L. 455-1-1 du Code de la sécurité sociale, qui accordent au salarié victime le bénéfice du régime de réparation de la loi n° 85-677 du 5 juillet 1985, n'excluent pas l'application de la législation prévue au chapitre II du titre V du livre IV du code de la sécurité sociale, lorsque ce même accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur » (*Cass. civ. 2^e, 12 juillet 2012, n° 11-20.123*). Ainsi, la Cour accorde au salarié dont la réparation aura été obtenue sur le terrain du droit commun de la responsabilité, la possibilité d'exercer un recours en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur **seulement si** le préjudice n'a **pas été intégralement réparé**. Seule une réparation complémentaire pourra alors être réclamée par le biais de l'action en reconnaissance de la faute inexcusable.

8 Les recours contre le tiers responsable

Puisque l'accident de trajet est celui qui se produit alors que le salarié n'est plus sous la direction de l'employeur, le **salarié** victime a la **possibilité d'engager la responsabilité** de ce dernier sous l'angle du droit commun de la responsabilité **contractuelle** (*CSS, art. L. 455-1-1, loi « Badinter » 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*). La loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 portant diverses mesures d'ordre social a par la suite étendu le bénéfice de la loi

«Badinter» aux victimes d'accident du travail et plus généralement, de la circulation. Ce recours est ainsi ouvert aux **victimes d'accidents** qui surviennent «sur une voie ouverte à la circulation publique et impliquant un véhicule terrestre à moteur conduit par l'employeur, un préposé ou une personne appartenant à la même entreprise que la victime» (*CSS, art. L. 455-1 et 455-1-1*), mais également à ses **ayants droit** et même à la **caisse**. Le **but premier** de cette action pour le salarié victime d'un accident de trajet est de pouvoir **recupérer la part non couverte par la sécurité sociale auprès de l'employeur**, du préposé ou de la personne appartenant à la même entreprise que la victime, responsable de l'accident (*CSS, art. L. 454-1 et L. 455-2*). Des **dommages et intérêts** pourront également être réclamés. À titre d'exemple, l'employeur peut voir sa responsabilité engagée si les directives qu'il donne ont pour

conséquences d'augmenter les risques d'accident de la circulation. L'employeur qui a multiplié les lieux de missions du salarié peut engager sa responsabilité de droit commun si une fatigue anormale du fait des nombreux déplacements ou divers lieux de missions inhabituels a concouru à l'accident alors que le salarié était sur le trajet du retour. La responsabilité de l'employeur sera également reconnue s'il sollicite son salarié en journée alors que le salarié travaille de nuit, etc. En conséquence, l'employeur qui ignore l'existence de risques pouvant être encourus par le salarié à l'occasion d'un déplacement peut voir sa responsabilité engagée en tant que tiers à l'instar du préposé ou de la personne appartenant à la même entreprise que la victime. Enfin, il convient de préciser que le salarié victime d'un accident de trajet peut agir pendant dix ans à l'encontre de ce tiers (*C. civ., art. 2226*).