

Accident du travail

Accident de trajet le salarié bénéficie-t-il de la même protection qu'en matière d'accident du travail ?

L'accident de trajet survient alors que le salarié rejoint ou rentre de son travail, à un moment où il n'est pas ou n'est plus soumis à l'autorité de l'employeur.

Il revêt donc un caractère mi-professionnel, mi-personnel, ce qui explique qu'il soit soumis à un régime hybride : alors qu'il relève pour l'essentiel du même régime que l'accident du travail au regard du droit de la sécurité sociale, il est traité comme un accident de droit commun par le droit du travail.

Quand y a-t-il accident de trajet ?

Schématiquement, l'accident de trajet est celui dont est victime le salarié pendant le trajet aller ou retour entre son domicile et son lieu de travail. Il survient donc à un moment où le salarié n'est pas encore ou n'est plus soumis aux instructions de l'employeur [Cass. ass. plén., 5 nov. 1992, n° 89-86.340], mais où il effectue un déplacement lié de manière directe et immédiate à l'exécution de son travail. La Cour de cassation laisse aux juges du fond le soin d'apprécier souverainement l'existence d'un accident de trajet, ce qui conduit parfois à des solutions discordantes d'un tribunal à l'autre. Mais, d'une manière générale, la notion d'accident de trajet est bien encadrée.

Trajet sur lequel se produit l'accident

L'accident de trajet peut survenir sur deux parcours : le trajet entre la résidence du salarié et le lieu de travail, et celui qui relie le lieu de travail et le lieu de prise des repas [CSS, art. L. 411-2].

→ **Trajet entre la résidence du salarié et le lieu de travail.** Constitue un accident de trajet celui survenu pendant le trajet d'aller et de retour entre :

- 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.

En principe, le salarié ne doit pas avoir fait de détour (voir p. 19). Néanmoins, le trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un **covoiturage régulier** [CSS, art. L. 411-2, 1°].

La fixation précise des points de départ et d'arrivée du parcours pris en considération au titre des accidents de trajet obéit à deux principes simples :

- à l'aller, il commence dès que le salarié quitte la sphère où est fixée sa vie privée (domicile, résidence secondaire) et s'arrête dès qu'il entre dans la sphère d'autorité de l'employeur (l'entreprise et ses dépendances, parking, réfectoire, vestiaires, etc.) ;
- au retour, les points de départ et d'arrivée sont inversés.

S'agissant du parcours aller : avant le commencement du trajet, les accidents survenus au salarié à son domicile sont des accidents de droit commun ; après la fin du trajet, dès qu'il entre dans la sphère d'autorité de l'employeur, le salarié est couvert par la législation sur les accidents du travail. Et inversement pour le parcours retour.

EXEMPLE

Le salarié qui regagne son domicile en taxi à la suite de sa journée de travail et qui se blesse dans l'escalier, en redescendant de son appartement où il a pris de l'argent pour s'acquitter du prix de la course, ne peut pas se prévaloir de la législation sur les accidents de trajet : dès lors que le salarié avait regagné son domicile, fût-ce pour en ressortir immédiatement, le trajet légal se trouvait achevé [Cass. 2° civ., 9 déc. 2003, n° 02-30.676].

Les juges considèrent généralement que le trajet commence dès que le salarié quitte son appartement s'il habite dans un immeuble collectif et seulement lorsqu'il sort des parties privatives de son domicile, s'il habite une maison individuelle. Ainsi, dans la première hypothèse, le salarié qui tombe dans l'escalier de son immeuble est victime d'un accident de trajet ; mais celui qui tombe dans l'escalier de son jardin privatif ne bénéficie pas de la protection des accidents de trajet.

Sont assimilés au domicile du salarié, comme point de départ ou d'arrivée du trajet protégé :

- sa résidence secondaire, dès lors qu'elle présente un certain caractère de stabilité ;
- le lieu où il se rend habituellement pour des motifs d'ordre familial, tel que le domicile de l'assistante maternelle qui garde ses enfants.

Quid lorsque l'employeur organise le transport du salarié entre son domicile et un chantier ?
La protection dont bénéficie le salarié en cas d'accident dépend du caractère obligatoire ou facultatif de ce mode de transport :

- s'il est obligatoire (et si le temps de transport est rémunéré comme temps de travail), le salarié est alors placé sous la subordination de l'employeur et bénéficie de la législation sur les accidents du travail ;
- dans le cas contraire, le salarié n'est protégé qu'en qualité de victime d'un accident de trajet [Cass. soc., 17 févr. 1994, n° 90-21.739 : dans cette affaire, l'employeur reconduisait ses salariés à leur domicile pour leur rendre service en l'absence de transport en commun, ces derniers n'étant pas tenus de profiter de la commodité qui leur était ainsi offerte].

ATTENTION

Les accidents qui surviennent au cours d'un déplacement effectué entre deux lieux de travail (du siège de l'entreprise à un chantier, par exemple) constituent pour leur part toujours des accidents du travail, le salarié étant alors placé sous l'autorité de l'employeur.

→ **Trajet entre le lieu de travail et le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.**
Est également considéré comme un accident de trajet celui dont est victime le salarié sur le trajet d'aller et de retour entre le lieu du travail et le restaurant, la cantine ou, d'une manière plus générale, le lieu où le travailleur prend habituellement ses repas [CSS, art. L. 411-2, 2°].

Il n'est pas nécessaire que le salarié fréquente tous les jours le lieu de restauration situé hors de l'entreprise : il suffit que la périodicité soit suffisante [Cass. soc., 9 mars 1977, n° 76-10.967 : dans cette affaire, une périodicité d'une ou deux fois par semaine avait été reconnue suffisante].

Bien évidemment, si le salarié prend ses repas dans une cantine d'entreprise, située dans les locaux de celle-ci, l'accident qui survient sur le trajet entre son poste et cette cantine est un accident du travail. L'accident de trajet suppose en effet que le salarié ait quitté la sphère d'autorité de l'employeur.

Par ailleurs, l'accident survenu - en dehors de l'entreprise -, non pas sur le trajet qui sépare cette dernière du lieu de restauration, mais dans un restaurant, une cantine ou le lieu où le salarié prend habituellement ses repas (par exemple, un parc) ne constitue pas un accident de trajet, mais un accident lié à la vie personnelle.

Interruptions du trajet et détours

Le salarié n'est protégé que 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 courante ou indépendant de l'emploi [CSS, art. L. 411-2].

→ **En cas d'interruption du trajet.** Pendant la durée de l'interruption du trajet protégé, quelle que soit la cause de celle-ci, le salarié n'est plus protégé. Ainsi, l'accident qui survient dans une boulangerie ou dans le hall d'une banque où le salarié se rend au retour du travail, avant de regagner son domicile, ne constitue pas un accident de trajet.

Les juges considèrent que le trajet n'est interrompu qu'à partir du moment où le salarié quitte la chaussée, et non pas dès qu'il sort de son véhicule. Sont donc reconnus comme accidents de trajet ceux qui surviennent lorsque le salarié traverse la chaussée ou une voie ouverte à la circulation publique pour rejoindre un magasin.

→ **En cas de détours.** L'itinéraire protégé est en principe l'itinéraire normal, c'est-à-dire le parcours habituel et le plus court, entre la résidence du salarié (ou l'un de ses « points d'attache » : résidence secondaire, lieu de restauration) et son lieu de travail. Lorsque le salarié se détourne de ce trajet protégé pour des motifs personnels non liés aux « nécessités essentielles de la vie courante », il n'est plus protégé.

Sont considérés comme nécessités essentielles de la vie courante, les achats de denrées alimentaires, de médicaments, de carburant, le retrait d'espèces au guichet au distributeur d'une banque, etc.

Deux tendances se dégagent des décisions des magistrats :

- certains tribunaux considèrent que l'accident survenu pendant le détour, quelles qu'en soient les motivations, n'est pas couvert par la législation sur les accidents de trajet ; la protection ne s'applique qu'avant et après le détour, sur le parcours normal entre le domicile et le lieu de travail ;

- d'autres estiment que, dès l'instant qu'il est dicté par les nécessités essentielles de la vie courante, le détour est protégé. A ainsi pu être qualifié d'accident de trajet l'accident survenu à un salarié qui effectuait un détour pour déposer sa compagne sur son lieu de travail [Cass. soc., 16 mars 1995, n° 92-21.324].

Moment où survient l'accident

Il ne suffit pas que le salarié soit victime d'un accident sur le trajet entre son domicile et son lieu de travail pour retenir la qualification d'accident de trajet. Encore faut-il qu'il effectue ce trajet pour les besoins du travail qui va s'accomplir ou qui vient de se terminer. Ce principe implique :

→ d'une part, qu'aucun accident de trajet ne peut être reconnu pendant les périodes de suspension du contrat ; le salarié qui se rend à l'entreprise pour percevoir son salaire pendant un arrêt maladie n'est donc pas protégé ;

→ d'autre part, que l'accident de trajet ne peut être reconnu que s'il intervient dans un « temps normal » avant ou après la fin du travail. Les juges apprécient selon les cas d'espèce si l'accident est survenu dans un « temps normal » avant le début du travail ou après la fin de celui-ci. Ils tiennent compte, par exemple, de l'encombrement des voies de circulation ou de grèves dans les transports en commun.

Quels sont les effets d'un accident de trajet sur le contrat de travail ?

L'incapacité de travail qui résulte d'un accident de trajet emporte, comme celle qui résulte de l'accident du travail proprement dit, suspension du contrat. Mais, pendant et à l'issue de cette période de suspension, le salarié victime d'un accident de trajet ne bénéficie ni de la même protection contre le licenciement, ni des mêmes garanties que celui qui est victime d'un accident du travail. La suspension du contrat consécutive à un accident de trajet est en effet soumise au même régime que celle qui résulte d'une maladie non professionnelle ou d'un accident survenu dans la vie personnelle du salarié.

Pendant la période de suspension du contrat

→ **Indemnisation complémentaire.** Si le salarié a au moins un an d'ancienneté, l'employeur n'est légalement tenu de lui verser une indemnisation complémentaire aux indemnités journalières de sécurité sociale qu'à compter du huitième jour d'absence, alors que cette garantie de ressources s'applique dès le premier jour d'absence lorsque cette dernière est consécutive à un accident du travail [C. trav., art. D. 1226-3].

→ **Licenciement.** L'employeur peut licencier un salarié victime d'un accident de trajet sans avoir à justifier d'une faute grave ou lourde de l'intéressé ou de l'impossibilité dans laquelle il se trouve de maintenir le contrat pour un motif non lié à l'accident, comme c'est le cas lorsque le salarié est victime d'un accident du travail [C. trav., art. L. 1226-9] ; il lui suffit d'invoquer une cause réelle et sérieuse de licenciement, comme la nécessité de remplacer définitivement le salarié absent en raison des perturbations qu'entraîne son absence prolongée dans le fonctionnement de l'entreprise.

→ **Ancienneté, congés payés.** La période de suspension du contrat n'est pas légalement assimilée à une période de travail effectif pour le calcul de l'ancienneté du salarié, contrairement à celle résultant d'un accident du travail [C. trav., art. L. 1226-7]. Elle n'est pas non plus considérée comme du travail effectif pour l'acquisition des congés payés [C. trav., art. L. 3141-5 ; Cass. soc., 31 mars 1994, n° 90-40.328].

À l'issue de la période de suspension du contrat

→ **Visite de reprise.** Elle ne doit être organisée que dans l'hypothèse où le salarié a été absent au moins 21 jours, alors que la victime d'un accident du travail bénéficie obligatoirement d'une telle visite médicale dès 8 jours d'absence [C. trav., art. R. 4624-21].

→ **Inaptitude.** En cas d'inaptitude définitive du salarié à son emploi et d'impossibilité de le reclasser, l'employeur n'est pas tenu de mettre en oeuvre la procédure spécifique à l'inaptitude consécutive à une maladie ou un accident professionnels (consultation des délégués du personnel et information écrite du salarié sur les motifs qui s'opposent au reclassement). À noter par ailleurs que le licenciement d'un salarié inapte à la suite d'un accident de trajet n'ouvre pas droit à l'indemnité spéciale de licenciement prévue au profit des salariés inaptes à la suite d'un accident du travail et égale au double de l'indemnité légale [Cass. soc., 16 sept. 2009, n° 08-41.879].

Quels sont ses effets au regard de la sécurité sociale ?

Le droit de la sécurité sociale traite l'accident de trajet comme un risque professionnel [CSS, art. L. 411-2], tout en tenant compte du fait qu'il survient en dehors de la sphère d'autorité de l'employeur.

Déclaration

Comme pour un accident du travail, l'employeur doit déclarer l'accident de trajet à la CPAM dont relève la victime dans les 48 heures, à compter du jour où il en a connaissance. La journée de travail au cours de laquelle l'accident est survenu est en totalité à sa charge [CSS, art. L. 433-1, L. 441-2 et R. 441-3].

Droit à réparation

→ **Indemnisation forfaitaire par la sécurité sociale.** Le salarié victime d'un accident de trajet est indemnisé par le régime d'assurance maladie de la même façon que celui qui est victime d'un accident du travail, c'est-à-dire sur des bases plus favorables que la victime d'un accident non professionnel. Ainsi, pendant l'arrêt de travail consécutif à l'accident de trajet, le salarié bénéficie, sans délai de carence, d'indemnités journalières d'un montant égal à 60 % du salaire journalier de référence pendant les 28 premiers jours d'arrêt, puis à 80 % de ce salaire par la suite.

En cas d'incapacité de travail totale ou partielle, le montant de l'indemnité en capital ou de la rente servie au salarié est la même, qu'il s'agisse d'un accident de trajet ou d'un accident du travail : il est fonction du taux d'incapacité et du salaire annuel de la victime.

En cas de décès de la victime, ses ayants droit peuvent prétendre au paiement d'une rente dans les mêmes conditions, que le décès résulte d'un accident de trajet ou d'un accident du travail.

→ **Faute inexcusable.** En revanche, les recours ouverts au salarié ou à ses ayants droit pour obtenir une indemnisation complémentaire à l'indemnisation forfaitaire servie par la CPAM diffèrent selon que l'accident est un accident de trajet ou un accident du travail.

- En cas d'**accident du travail**, pour obtenir l'indemnisation des préjudices non couverts par les prestations de la sécurité sociale, le salarié ou ses ayants droit ne peuvent exercer aucun recours contre l'employeur selon les règles de droit commun devant le conseil de prud'hommes [CSS, art. L. 451-1 ; Cass. soc., 30 sept. 2010, n° 09-41.451]. Ils doivent agir devant les juridictions de sécurité sociale, en vue de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur [CSS, art. L. 452-1] qui, seule, leur permet d'obtenir une indemnisation complémentaire (servie par la CPAM sous forme de majoration de rente, qui est ensuite mise à la charge de l'employeur sous forme d'une majoration du taux de cotisations). Ils conservent cependant la possibilité d'agir selon les règles de droit commun, pour obtenir une indemnisation complémentaire, si l'auteur de l'accident est une personne autre que l'employeur ou ses préposés [CSS, art. L. 454-1].

- La victime d'un **accident de trajet** ou ses ayants droit ne peuvent pas, quant à eux, agir devant les juridictions de sécurité sociale en vue de voir reconnaître la faute inexcusable de l'employeur et obtenir, en conséquence, une majoration de leur rente [Cass. 2° civ., 8 juill. 2010, n° 09-16.180]. Dans cette affaire, une salariée avait été victime d'un accident de la circulation alors qu'elle se rendait dans l'entreprise pour assister à un audit. Elle avait agi devant le tribunal des affaires de sécurité sociale en vue d'obtenir une majoration de sa rente et soutenait que son employeur avait manqué à son obligation de sécurité de résultat et commis une faute inexcusable, en lui demandant d'assister à cet audit un après-midi alors qu'elle avait travaillé toute la nuit précédente et n'avait pas bénéficié des 11 heures consécutives de repos quotidien minimal. La cour d'appel avait jugé que la faute inexcusable de l'employeur était établie et considéré que la victime avait droit, en conséquence, à une majoration de sa rente et à la réparation de ses préjudices complémentaires. Décision cassée par la Cour de cassation qui affirme clairement que la victime d'un accident de trajet ne peut pas invoquer à l'encontre de son employeur l'existence d'une faute inexcusable.

Le salarié victime d'un accident de trajet, ou ses ayants droit ont la possibilité, en revanche, de demander réparation à l'employeur (si ce dernier ou l'un de ses préposés est responsable de l'accident) selon les règles de droit commun [CSS, art. L. 455-1].

Incidence sur le taux de cotisations de l'établissement

Sans entrer dans le détail de la tarification du risque accident du travail, on rappellera simplement que si, pour les PME - de moins de 10 salariés pour le moment et de moins de 20

salariés à compter de 2012 (voir Social pratique n° 551, p. 2)-, la tarification du risque professionnel est indépendante du nombre d'accidents du travail survenus dans l'entreprise (mais dépend uniquement du risque déterminé dans leur secteur d'activité), pour les autres entreprises, le taux de cotisations accident du travail dépend pour partie du risque observé dans l'entreprise : l'augmentation du taux d'accidents du travail entraîne une augmentation du taux de cotisations.

En revanche, le nombre d'accidents de trajet survenus dans l'entreprise est sans incidence sur le taux de cotisations, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Le risque « accident de trajet » est financé par une cotisation forfaitaire indépendante du nombre d'accidents de trajet dans l'entreprise et fixée chaque année en fonction du coût global des accidents de trajet inscrits à un compte collectif national. Elle prend la forme d'une majoration de la cotisation d'accidents du travail.

Et si le salarié est en mission ?

Le salarié qui effectue une mission bénéficie de la législation sur les accidents du travail dès qu'il quitte son domicile et jusqu'à ce qu'il y revienne, à moins qu'il n'interrompe sa mission pour des motifs personnels. Par conséquent, l'accident qui survient entre son domicile et le lieu où l'employeur l'envoie effectuer sa mission est un accident du travail, et non un accident de trajet [Cass. 2^e civ., 12 mai 2003, n° 01-20.968 ; Cass. 2^e civ., 1^{er} juill. 2003, n° 01-13.433].

A lire aussi...

- [AT : la victime ne peut agir aux prud'hommes pour obtenir une réparation complémentaire](#)
- [La victime d'un accident de trajet ne peut invoquer une faute inexcusable](#)
- [La Cnam note une hausse préoccupante des maladies professionnelles en 2009](#)
- [AT-MP : le régime d'indemnisation jugé constitutionnel, sous une réserve](#)

Social pratique, octobre 2010

© Tous droits réservés