



HSE

**AT/MP :
DÉFINITIONS, JURISPRUDENCES
ET BONNES PRATIQUES DE PRÉVENTION**



www.previsoft.fr

 **PREVISOFT**

Lefebvre Dalloz

en partenariat avec

 **EDITIONS
LEGISLATIVES**

Lefebvre Dalloz

AT/MP : DEFINITIONS, JURISPRUDENCES ET BONNES PRATIQUES DE PREVENTION

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| AT/MP : les définitions | 6 |
| 1.1. <i>Accidents : de travail, de trajet, de mission</i> | 6 |
| 1.2. <i>Maladie professionnelle</i> | 8 |
| 1.3. <i>Les différences entre les AT et les MP</i> | 11 |
| 1.4. <i>Les procédures de reconnaissance</i> | 12 |
| 2. AT : Quelques jurisprudences | 13 |
| 2.1. <i>Définition de l'AT</i> | 13 |
| 2.2. <i>Présomption d'AT</i> | 13 |
| 2.3. <i>Faute inexcusable de l'employeur</i> | 13 |
| 3. MP : quelques jurisprudences | 16 |
| 3.1. <i>Maladie professionnelle en cas d'employeurs successifs</i> | 16 |
| 3.2. <i>quel lien entre maladie professionnelle et harcèlement ?</i> | 17 |
| 3.3. <i>Reconnaissance de la maladie professionnelle hors tableaux</i> | 18 |
| 4. Les « bonnes pratiques » | 19 |
| 5. Le module Santé de Previsoft | 22 |

INTRODUCTION

On compte chaque année environ 500 accidents graves et mortels, hors accidents de trajet.

En octobre 2021, l'Assurance Maladie a présenté le bilan des accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP) pour l'année 2020. Dans le contexte de la pandémie de Covid-19, le nombre d'accidents du travail a diminué de 17 % par rapport à 2019, avec 539 833 accidents du travail.

La majorité des secteurs ayant eu recours au chômage partiel ou au télétravail a constaté une baisse des accidents de travail proportionnellement à leur diminution d'activité. Les accidents de travail ont ainsi fortement diminué dans les services, en particulier pour les activités de travail temporaire (- 2,9 %) et le secteur tertiaire (- 2,3 %), mais aussi l'édition et la communication (- 1,4 %), l'alimentation (- 1,9 %) ou le commerce non alimentaire (- 1,4 %).

En revanche, du fait de leur forte sollicitation pendant la crise sanitaire, la sinistralité de plusieurs professions a augmenté : les ambulances (2,4 %), les centrales d'achats (+ 5 %) et la vente à distance (+ 14 %).

La manutention manuelle reste à l'origine de la moitié des accidents, suivie par les chutes de plain-pied (17 %), les chutes de hauteur (12 %) et l'outillage à main (9 %).

Les accidents de trajet ont également diminué de 19,7 % par rapport à 2019. Cette diminution est constatée à des degrés divers dans la plupart des grandes régions et la tendance s'explique également par les périodes de confinement.

Remarque : à l'inverse, parmi les accidents de véhicule, l'augmentation des accidents de vélos et de trottinette, déjà constatée en 2019, continue en 2020, avec une hausse de 14,8 % de ce type d'accident.

Les maladies professionnelles ont également baissé de 18,8 % entre 2019 et 2020 (40 219 maladies professionnelles), soit dans une proportion équivalente à celle des accidents travail et de trajet.

Même si les maladies professionnelles liées aux troubles musculosquelettiques (TMS) ont diminué de 19,6 %, les TMS restent à l'origine de 87 % des maladies professionnelles. Les autres pathologies reconnues comme maladies professionnelles sont notamment des maladies d'origine professionnelle liées à l'amiante (2 488) et certaines pathologies assez fréquentes : surdité, allergies, asthme, eczéma, etc. (904).

Le nombre des affections psychiques reconnues poursuit sa hausse observée ces dernières années, tant en nombre de maladies déclarées à titre professionnel qu'en nombre de prises en charge accordées. 1 441 maladies professionnelles relevant de troubles psychosociaux, soit environ 37 % de plus qu'en 2019, ont donné lieu à une prise en charge favorable par l'Assurance Maladie - Risques professionnels, sur la base de l'avis des comités d'experts médicaux saisis sur chacune de ces demandes.

Remarque : l'Assurance Maladie précise que cette augmentation est probablement liée, elle aussi, à l'impact de la pandémie sur le contexte professionnel des salariés du régime général.

Dans ce livre blanc, nous vous rappelons les principales définitions en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle avec des illustrations jurisprudentielles, et vous présentons les bonnes pratiques de prévention qui peuvent être mises en place en la matière.

AT/MP : LES DEFINITIONS

1.1. ACCIDENTS : DE TRAVAIL, DE TRAJET, DE MISSION

1.1.a) ACCIDENT DE TRAVAIL

« Est considéré comme accident de travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à une toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise » ([CSS, art. L. 411-1](#)).

Pour qu'un accident soit considéré comme professionnel, plusieurs éléments cumulatifs doivent donc être réunis :

- **l'accident de travail suppose un fait accidentel lié au travail** : l'accident est soudain, certain et daté. Il survient aux temps et lieu de travail, sous l'autorité de l'employeur, le salarié doit juste prouver qu'un accident s'est produit (présomption d'imputabilité de l'accident du travail) ;
- **l'accident a entraîné une lésion physique ou psychique.**

Cette définition légale étant très générale, la jurisprudence s'est attachée à en préciser les contours et à assouplir peu à peu les critères. La notion d'accident du travail est donc très nettement jurisprudentielle, les juges du fond appréciant souverainement le caractère professionnel de l'accident.

L'importance du temps et du lieu de travail

Un salarié, en se baissant pour ramasser un badge, au temps et au lieu de travail, avait ressenti une violente douleur.

La cour d'appel fait droit à la contestation de l'employeur au motif que le certificat médical initial n'indiquait pas les causes de la lombalgie et que les circonstances de l'accident décrivent un geste calme, sans effort physique intense, non violent et assez banal.

La Cour de cassation casse l'arrêt d'appel car, en l'espèce, les lésions déclarées par le salarié étaient apparues au **temps et au lieu du travail**.

[Cass. 2e civ., 17 févr. 2022, n° 20-20.626](#)

1.1.b) ACCIDENT DE TRAJET

« Est également considéré comme accident du travail, lorsque la victime ou ses ayants droit apportent la preuve que l'ensemble des conditions ci-après sont remplies ou lorsque l'enquête permet à la caisse de disposer sur ce point de présomptions suffisantes, l'accident survenu à travailleur, 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. Ce trajet peut ne pas être le plus direct lorsque le détour effectué est rendu nécessaire dans le cadre d'un covoiturage régulier ;
- 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 courante ou indépendant de l'emploi » ([CSS, art. L. 441-2](#)).

La qualification d'accident de trajet constitue un enjeu important pour le salarié. En effet, l'accident de trajet est pris en charge par la Sécurité sociale, quasiment comme un accident du travail (AT). Il suffit que le salarié prouve la réalité de l'accident.

La notion de trajet est la suivante.

- Il s'agit peut s'agir du trajet entre la résidence et lieu de travail. La résidence marque donc la frontière entre accident de trajet et accident domestique. La résidence peut être la résidence principale du salarié, sa résidence secondaire si les séjours sont fréquents et réguliers ; le lieu où le salarié se rend de façon habituelle pour des motifs d'ordre familial.
En principe, le lieu de travail désigne tout lieu où le salarié se rend (ou s'est rendu) sur ordre de son employeur.
- Il peut s'agir du trajet entre le lieu de travail et le lieu de repas : La notion de lieu habituel de repas n'impose pas une fréquentation quotidienne ; cette fréquentation doit juste être régulière (ex. : 1 ou 2 fois par semaine). D'autres parcours que celui menant à la cantine ou au restaurant d'entreprise peuvent être retenus (café-restaurant, snack, etc.). Mais dans ce cas, la régularité de la fréquentation peut être déterminante, tout comme ce qui est consommé (prendre un café ne suffit pas). Lorsque le salarié achète des aliments à consommer ailleurs (Ex. : plats à emporter), la qualification d'accident de trajet est plus incertaine. Pour des faits similaires les juges peuvent décider de reconnaître l'accident de trajet ou non.

Trajet domicile-travail = accident de trajet

La crise d'angoisse subie par un salarié sur son trajet domicile-travail, dont il est résulté une lésion corporelle, constitue un accident de trajet. Le fait qu'il n'est pas établi que la crise d'angoisse a un lien avec le travail n'a pas pour conséquence de revenir sur cette qualification.

[Cass. 2e civ., 22 oct. 2020, n° 19-18.477](#)

1.1.c) ACCIDENT DE MISSION

L'accident de mission est celui qui survient lorsque le salarié, pour effectuer une mission sur demande de son employeur, se déplace en dehors de son lieu de travail pour exécuter une tâche.

La mission est entendue assez largement. Elle peut être occasionnelle ou habituelle, elle est accomplie dans l'intérêt de l'entreprise et est d'une durée variable.

En principe, l'accident survenu pendant une mission est un accident de travail. Cette couverture intégrale du temps de mission souffre d'une exception : le salarié accidenté ne bénéficie pas de la protection prévue pour les accidents du travail si l'employeur (ou la CPAM) arrive à démontrer qu'il a interrompu sa mission pour des motifs personnels étrangers à son travail.

L'accident survenu pendant le trajet de la mission est présumé être un accident de travail car le trajet aller/retour entre le lieu de mission et le domicile du salarié ou l'entreprise est considéré comme un temps de mission. À noter toutefois que le salarié n'est pas couvert par les accidents du travail en cas d'interruption de trajet mais dès qu'il reprend son trajet, il l'est à nouveau ([Cass. 2e civ., 1er juill. 2003, n° 01-13.433, n° 1014 FS - P + B](#)), quelles que soient les heures consacrées à cette interruption ([Cass. soc., 27 juin 1991, n° 89-19.249](#)).

Protection quand la mission reprend

Un accident est survenu à un chauffeur-livreur sur le trajet de retour qui mène du lieu où s'effectuent les livraisons au garage de l'entreprise, alors que juste auparavant, le salarié avait interrompu sa mission pendant 4 heures pour effectuer une visite prolongée chez un ancien client.

Si la victime avait momentanément recouvré son indépendance, en revanche au moment de l'accident elle se trouvait sur le trajet qui mène du lieu où se font les livraisons au lieu de garage du véhicule, il s'agit d'un accident de mission.

[Cass. soc., 6 juill. 2000, n° 98-14.921](#)

1.2. MALADIE PROFESSIONNELLE

1.2.a) DEFINITION

La loi ne définit pas ce qu'il faut entendre par maladie professionnelle. La définition la plus souvent donnée est que la maladie est « professionnelle » (MP) si elle est la conséquence de l'exposition plus ou moins prolongée du travailleur à un risque physique, chimique, biologique ou qu'elle résulte des conditions dans lesquelles un travailleur exerce son activité professionnelle.

Certaines maladies sont présumées d'origine professionnelle. D'autres peuvent être reconnues comme telles après expertise individuelle ([CSS, art. L. 461-1](#)).

1.2.b) PRINCIPES DES TABLEAUX

Les maladies désignées et contractées dans des conditions figurant dans un des tableaux de MP annexé au livre IV du code de la sécurité sociale (CSS, annexe II) sont présumées d'origine professionnelle. Dès lors que la maladie répond aux conditions médicales, professionnelles et administratives décrites dans ces tableaux, le salarié n'a pas à prouver le lien de causalité entre la maladie et l'activité professionnelle.

Le régime agricole a lui aussi des tableaux de maladies professionnelles.

Il existe trois catégories de tableaux selon la nature des maladies (CSS, art. R. 461-1) :

- les maladies présentant des manifestations morbides d'intoxications aiguës ou chroniques présentées par les travailleurs exposés d'une façon habituelle à l'action d'agents nocifs mentionnés dans les tableaux (ex. : plomb) ;
- les infections microbiennes (ex. : infections dues aux pneumocoques contractés en milieu hospitalier) ;
- les affections résultant d'une ambiance ou d'attitudes particulières (ex. : syndrome du canal carpien provoqué par certains gestes de travail).

LES COLONNES DES TABLEAUX DE MALADIES PROFESSIONNELLES

COLONNE DESIGNATION DE LA MALADIE

L'énumération des lésions et symptômes figurant au tableau est limitative. Le malade doit présenter les symptômes du tableau pour obtenir la reconnaissance de la maladie professionnelle. De plus, la procédure de diagnostic détaillée dans cette première colonne du tableau (« désignation de la maladie ») doit être respectée pour que la maladie puisse être prise en charge au titre de la législation sur les maladies professionnelles, sous réserve du respect des autres conditions.

| Exemple : tableau n° 56 du Régime général : Rage professionnelle | | |
|---|--------------------------|---|
| Désignation de la maladie | Délai de prise en charge | Liste limitative des travaux susceptibles de provoquer ces maladies |
| Toute manifestation de la rage | 6 mois | Travaux susceptibles de mettre en contact avec des animaux atteints ou suspects de rage ou avec leurs dépouilles. |
| Affectations imputables à la séro ou vaccinothérapie antirabique | 2 mois | Travaux de laboratoire de diagnostic de la rage. |

Certains tableaux peuvent exiger des examens complémentaires spécifiques pour le diagnostic. Par exemple, pour le tableau n° 1 du régime général concernant les affectations dues au plomb et à ses composés, des dosages de plombémie sont nécessaires pour pouvoir invoquer le tableau de maladie professionnelle et bénéficier de la présomption d'origine.

COLONNE CENTRALE : DELAI DE PRISE EN CHARGE

La colonne centrale indique le délai de prise en charge, qui correspond plus ou moins au délai dans lequel la maladie apparaît. Certains tableaux demandent en plus une durée minimale d'exposition au risque. Cette durée est calculée au moment de la demande de reconnaissance de la maladie professionnelle en additionnant toutes les périodes d'exposition au cours de la carrière du travailleur.

COLONNE LISTE DES TRAVAUX

Concernant la liste des travaux, elle peut être indicative ou limitative. Lorsqu'elle est indicative, le salarié a juste à démontrer son exposition alors qu'avec une liste limitative de travaux, seuls les travaux ou tâches énumérés dans cette colonne pour la maladie donnent droit au bénéfice de la présomption d'imputabilité.

Une spécificité existe concernant le tableau n° 57 du régime général – Affectations périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail (et n° 39 pour le régime agricole). La liste limitative de travaux susceptibles de provoquer ces maladies n'indique pas de travaux ou de tâches mais des mouvements à retrouver dans les activités pratiquées par les travailleurs.

Bénéficie ainsi de la présomption d'origine au titre de l'article L. 461-1 alinéa 5 du code de la sécurité sociale tout travailleur remplissant les conditions d'un tableau et qui en fait la demande auprès de son organisme de sécurité sociale.

En revanche, si un ou plusieurs éléments du tableau ne sont pas remplis, la présomption disparaît. Dans ce cas, la loi n° 93-121 du 27 janvier 1993 met en place un système complémentaire.

1.2.c) LE SYSTEME COMPLEMENTAIRE AVEC EXPERTISE INDIVIDUELLE

Il peut y avoir deux cas de figure dans lesquels la maladie pourra aussi être reconnue comme d'origine professionnelle :

- la maladie et les nuisances sont inscrites dans un même tableau, mais une ou plusieurs conditions administratives ne sont pas remplies, que ce soit le délai de prise en charge, la durée d'exposition ou lorsque la liste est limitative mais la maladie est directement causée par le travail habituel ([CSS, art. L. 461-1 al. 6](#)) ;

- la maladie et les nuisances incriminées ne sont pas inscrites dans un tableau mais il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente prévisible de 25 % minimum ([CSS, art. L. 461-1 al. 7](#)).

Dans ces deux hypothèses, la caisse primaire reconnaît l'origine professionnelle de la maladie après avis motivé d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). L'avis du comité s'impose à la caisse.

Les pathologies psychiques peuvent être reconnues comme maladies d'origine professionnelle. Les modalités spécifiques de traitement de ces dossiers sont fixées par voie réglementaire.

1.2.d) FOCUS SUR LES CANCERS PROFESSIONNELS

Plusieurs tableaux, que ce soit pour le régime général ou pour le régime agricole, permettent la reconnaissance du caractère professionnel d'affections cancéreuses. Les organes cibles les plus fréquents sont le poumon, les voies urinaires, les hémopathies et les cancers cutanés.

Le cancer de la prostate dû à l'exposition de pesticides est le dernier cancer professionnel à avoir été reconnu avec la création du tableau n° 61 du régime agricole par le [décret n° 2021-1724 du 20 décembre 2021](#) et avec la création du tableau n° 102 du régime général par le [décret n° 2022-573 du 19 avril 2022](#).

Le nombre de cancers professionnels reconnus a triplé en 20 ans (544 en 1998 VS 1944 cas en 2019), et le nombre de cancers professionnels reconnus hors tableaux a lui-même doublé en 4 ans (75 cas en 2015 VS 144 cas en 2019). L'âge médian des personnes atteintes de cancer est de 68 ans, dans 96 % ce sont des hommes et pour plus de 90 % des reconnaissances de cancers en maladie professionnelle, la durée d'exposition a été supérieure à 10 ans.

1.3. LES DIFFERENCES ENTRE LES AT ET LES MP

1.3.a) EN MATIERE DE DEFINITION

L'accident du travail est caractérisé par un évènement ou une série d'évènements survenus à des dates certaines par le fait ou l'occasion du travail dont il est résulté une lésion corporelle pour le salarié, alors que la maladie professionnelle est définie comme une affection plus ou moins lente résultant d'agents physiques auxquels est exposé de façon habituelle le travailleur durant ses activités professionnelles.

1.3.b) EN MATIERE DE DECLARATION

Autant l'accident de travail, de trajet ou de mission doit être déclaré par l'employeur, autant la maladie professionnelle n'a pas à l'être. C'est à la victime de faire la déclaration de maladie professionnelle.

1.4. LES PROCEDURES DE RECONNAISSANCE

1.4.a) ACCIDENT

Si l'employeur a l'obligation de déclarer tout événement (accident de travail, de trajet) à l'organisme dont il dépend, ce dernier a ensuite la charge d'instruire l'accident et de déterminer si le caractère professionnel est retenu, et si donc l'événement doit être imputé à l'organisation.

Au moment de la rédaction de la Déclaration d'Accident de Travail (DAT), s'il y a un doute sur le caractère professionnel de cet événement, il peut être judicieux d'émettre des réserves, en rédigeant un courrier expliquant en quoi les circonstances de l'accident ne relèveraient pas de l'activité professionnelle du salarié.

De plus, les mots et la syntaxe employés lors de la description de l'accident peuvent permettre à l'organisme de s'interroger sur ce caractère professionnel :

- privilégier l'utilisation du conditionnel ;
- ne pas indiquer de lésions correspondant à un diagnostic médical si vous ne le connaissez pas (par exemple « fracture ») ; en l'absence de diagnostic médical, restez généraliste (utilisez plutôt le terme générique « douleur »).

1.4.b) MALADIE PROFESSIONNELLE

Concernant la procédure de reconnaissance de la maladie professionnelle, l'organisme va s'attacher à comprendre à quel niveau l'activité professionnelle du salarié, au moment de la demande de reconnaissance, est responsable de la pathologie déclarée.

La difficulté, si le salarié en question a travaillé dans plusieurs organisations, est de déterminer à partir de quel moment et dans quelles organisations sa pathologie a pu se contracter.

C'est tout l'enjeu de l'obligation d'archivage du document unique (DU) annuel des organisations pendant 40 ans. Cette nouvelle obligation, issue de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021 devrait permettre aux instructions des maladies professionnelles de se faire plus facilement et de déterminer à quels niveaux les salariés ont pu être exposés à certains risques.

2. AT : QUELQUES JURISPRUDENCES

2.1. DEFINITION DE L'AT

Une salariée est convoquée dans le bureau de son responsable hiérarchique. Une altercation éclate et ce dernier lui barre violemment la porte. La salariée bouscule ce dernier pour s'échapper car elle a peur. En forçant la porte, son bras percute violemment le coin de la porte. Le certificat médical établi le même jour fait état d'un traumatisme de l'épaule droite et d'un état anxio-dépressif.

La cour d'appel retient que les lésions ne sont pas la conséquence d'un fait accidentel survenu au temps et lieu du travail mais d'un comportement violent de la victime. À l'inverse, la Cour de cassation considère que les **lésions sont survenues au temps et lieu de travail**. Il convient donc de reconnaître l'accident du travail.

[Cass. 2e civ., 24 juin 2021, n° 20-10.964](#)

2.2. PRESOMPTION D'AT

Un salarié fait un malaise sur son lieu de travail suite à un entretien préalable à un licenciement pour inaptitude physique avec impossibilité de reclassement. La CPAM refuse de prendre en charge l'accident au titre de la législation professionnelle. Le salarié saisit la juridiction de sécurité sociale. La cour d'appel rejette son recours notamment aux motifs que :

- 1 - l'entretien préalable découle du pouvoir de direction et de sanction de l'employeur et que son exercice ne peut constituer un fait accidentel caractérisant l'AT ;
- 2 - le salarié a préféré rester debout pendant l'entretien ;
- 3 - le certificat médical fait état d'un choc émotionnel qui ne peut être considéré comme un fait accidentel ;
- 4 - la consultation à l'hôpital retient le motif de malaise vagal qui n'est pas une lésion au sens de la législation professionnelle.

La Cour de cassation casse cette décision. Elle estime que le malaise de la victime est survenu aux temps et lieu de travail, ce dont il résulte que l'accident litigieux est présumé revêtir un caractère professionnel.

[Cass. 2e civ., 9 sept. 2021, n° 19-25.418](#)

2.3. FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR

En cas d'accident du travail, une faute inexcusable peut être reconnue dans la mesure où les 2 conditions suivantes sont réunies :

- l'employeur avait conscience (ou, en raison de son expérience et de ses connaissances techniques, aurait dû avoir conscience) du danger encouru par les salariés ;

- et il n'a pas pris les dispositions nécessaires pour préserver les salariés.

2.3.a) LA CONSCIENCE DU DANGER, UNE CONDITION NECESSAIRE

La Cour de cassation rappelle que la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur n'est possible que si celui-ci avait pleinement conscience du danger auquel était exposé le salarié.

En effet, pour que la faute inexcusable soit reconnue, il faut que l'employeur ait eu conscience du danger auquel son salarié était exposé et qu'il n'ait pas pris toutes les mesures nécessaires pour l'en préserver. Si une de ces conditions n'est pas remplie, la reconnaissance de cette faute ne sera pas possible. C'est ce que vient rappeler la deuxième chambre civile de la Cour de cassation dans un arrêt du 9 décembre 2021.

Dans cette affaire, une salariée, vendeuse en charcuterie, est victime d'un accident de travail. Lors d'un déplacement dans la boucherie pour se rendre de la salle de vente aux réserves et aux vestiaires, elle emprunte une porte métallique coulissante s'ouvrant du bas vers le haut qui lui retombe sur le pied gauche, lui occasionnant une blessure, alors qu'elle refermait la porte.

La salariée saisit le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur. Elle est déboutée de ses demandes tant par le TASS que par la cour d'appel et forme un pourvoi en cassation.

La Cour de cassation rejette à son tour ses demandes. En effet, les juges relèvent que la porte métallique impliquée dans l'accident n'a jamais connu de dysfonctionnement et que l'enquête administrative sur les circonstances de l'accident de la salariée n'a relevé aucun défaut de la porte et aucune anomalie en lien avec l'accident. Aussi, l'employeur ne pouvait avoir une conscience pleine et entière du risque auquel sa salariée était exposée. Malgré sa gravité, l'accident de la salariée n'est pas dû à la faute inexcusable de son employeur et ne donne donc pas droit à une indemnisation complémentaire.

[Cass. 2eme civ., 9 déc. 2021, n° 20-13.857](#)

2.3.b) CONSCIENCE DU DANGER ET ABSENCE DE MESURE DE PREVENTION : LA FAUTE INEXCUSABLE DE L'EMPLOYEUR EST RECONNUE

Dans une affaire récente, alors qu'il venait de stationner son camion sur l'aire prévue à cet effet chez un client, et qu'il se dirigeait vers l'accueil sans emprunter les voies de circulation prévues, un chauffeur-livreur est percuté par un chariot élévateur circulant lui-même dans une zone non autorisée pour ce type d'engins.

L'accident du travail est pris en charge par la Caisse primaire d'assurance maladie au titre de la législation professionnelle.

Estimant que son employeur avait commis une faute inexcusable, le chauffeur-livreur entame une action en justice devant le tribunal des affaires de sécurité sociale en vue de faire reconnaître l'existence d'une telle faute. Effectivement, pour les juges, l'employeur a bien commis une faute inexcusable.

Une des causes de l'accident résidait bien dans « le fait pour la victime d'avoir choisi une trajectoire directe pour se rendre vers l'accueil de l'établissement sans emprunter les passages prévus à cet effet ».

Impossible pour l'employeur de prétendre qu'il n'avait pas conscience du danger. Pour preuve, il avait signé un protocole d'accueil clients, comprenant notamment « un ensemble de consignes liées aux déplacements au sein de ceux-ci... ainsi qu'un plan de circulation permettant de mettre en évidence et de visualiser des zones de circulation piétons ».

Enfin, s'agissant des mesures nécessaires pour préserver le salarié du danger, rien ne permettait de prouver qu'elles avaient été effectivement prises. Comme l'avait relevé la cour d'appel, les pièces produites ne permettaient nullement d'établir que le protocole d'accueil, signé pour le compte de l'employeur par un responsable et faisant mention du salarié, avait été effectivement porté à la connaissance de ce dernier et que les consignes y figurant lui avaient été appelées.

Conclusion : existence d'un danger dont l'employeur avait conscience + absence de mesures pour préserver le salarié de ce danger = faute inexcusable de l'employeur.

[Cass. 2e civ., 18 févr. 2021, n° 19-23.871](#)

3. MP : QUELQUES JURISPRUDENCES

3.1. MALADIE PROFESSIONNELLE EN CAS D'EMPLOYEURS SUCCESSIFS

3.1.a) L'IMPUTABILITE DE LA MALADIE AU DERNIER EMPLOYEUR

En principe, selon la jurisprudence, en cas de succession d'employeurs, la maladie professionnelle dont est atteint le salarié est présumée trouver son origine dans l'activité professionnelle développée auprès du dernier employeur chez lequel il a été exposé au risque avant sa constatation médicale, sauf à cet employeur de rapporter la preuve contraire.

Ce principe a été rappelé dans un arrêt du 6 janvier 2022. Dans cette affaire, une entreprise conteste l'inscription à son compte des dépenses afférentes à la maladie professionnelle de l'un de ses salariés. Selon l'employeur, le salarié a été exposé à l'amiante dans d'autres entreprises, de sorte qu'il n'était pas possible de déterminer au titre de laquelle il avait contracté la maladie professionnelle. Selon lui, il ne devait donc pas être le seul à supporter les dépenses liées à cette maladie professionnelle qui devaient donc être inscrites au compte spécial.

La cour d'appel fait droit à sa demande : la victime ayant travaillé dans plusieurs entreprises l'ayant exposé à l'amiante, il n'était pas possible de déterminer dans laquelle l'exposition au risque avait provoqué la maladie.

Décision censurée par la Cour de cassation : par principe, la maladie doit être considérée comme contractée au service du dernier employeur sauf à celui-ci de rapporter la preuve contraire. L'employeur ne pouvant pas rapporter la preuve contraire dans cette affaire, elle doit être considérée comme contractée à son service.

[Cass. 2^e civ., 6 janv. 2022, n° 20-13.690](#)

3.1.b) LA QUESTION DE L'OPPOSABILITE DE LA PRISE EN CHARGE EN CAS DE NON-IMPUTABILITE

Le défaut d'imputabilité à l'employeur de la maladie professionnelle qui n'a pas été contractée à son service n'est pas sanctionné par l'inopposabilité de la décision de prise en charge. Ainsi, l'employeur ne peut pas solliciter l'inopposabilité de la décision de la caisse en invoquant le fait que la pathologie est apparue à une époque où la victime n'était pas son salarié.

[Cass. 2^e civ., 17 mars 2022, n° 20-19.294, n° 277 FS - B](#)

3.2. QUEL LIEN ENTRE MALADIE PROFESSIONNELLE ET HARCELEMENT ?

Dans une récente affaire, la Cour de cassation a eu à se prononcer sur le lien existant entre une maladie professionnelle et un harcèlement.

En l'espèce, une salariée subit des conditions de travail difficiles :

- surcharge de travail, non contestée par l'employeur ;
- rotation assez importante des effectifs ;
- autoritarisme et maladresses de la part d'un de ses supérieurs hiérarchiques, confirmés par témoignages ;
- pression exercée sur les salariés du service, confirmée par la DRH ;
- pressions exercées sur la salariée en l'orientant sur des postes en inadéquation avec ses compétences pour la pousser à démissionner, également confirmées par la DRH.

Elle fait une dépression réactionnelle et décide de porter plainte contre son employeur et deux de ses supérieurs hiérarchiques pour délit de harcèlement moral.

Les 7 avril et 21 octobre 2008, elle déclare une maladie professionnelle faisant état d'une dépression réactionnelle, affection non désignée dans un tableau de maladies professionnelles. Après avis favorable du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP), la CPAM prend en charge cette affection au titre de la législation professionnelle par une décision du 12 novembre 2009.

Le 22 juin 2017, la cour d'appel relaxe le dirigeant et les supérieurs de la salariée des chefs de harcèlement moral et de toute faute civile.

L'employeur saisit la juridiction de sécurité sociale d'un recours en inopposabilité de la prise en charge de la maladie de la victime. Il estime que la maladie professionnelle ne peut pas être reconnue puisque le harcèlement moral n'a pas été retenu.

La Cour de cassation considère que seule l'absence de lien direct entre la maladie et le travail habituel de la victime peut justifier la non-reconnaissance de la maladie professionnelle.

Ce qui importe donc est de savoir si la maladie professionnelle est directement liée à son travail et non qu'elle soit liée à un harcèlement moral.

[Cass. 2e civ., 9 sept. 2021, n° 20-17.054](#)

3.3. RECONNAISSANCE DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE HORS TABLEAUX

3.3.a) LE TAUX D'IPP A PRENDRE EN COMPTE POUR LA RECONNAISSANCE DE LA MALADIE PROFESSIONNELLE

Lorsque la maladie et les nuisances incriminées ne sont pas inscrites dans un tableau mais qu'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail habituel de la victime, et qu'elle entraîne le décès de celle-ci ou une incapacité permanente prévisible de 25 % minimum, la maladie peut être reconnue comme maladie professionnelle (CSS, art. L. 461-1 al. 7).

Quand est-il lorsque le taux d'incapacité permanente partielle ultérieurement attribué est inférieur à 25 % ? C'est à cette question que répond la Cour de cassation dans une récente affaire.

En l'espèce, un salarié a déclaré auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie une pathologie non désignée dans un tableau des maladies professionnelles dont la prise en charge, au titre de la législation professionnelle, a été notifiée à son employeur, après avis favorable d'un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Après consolidation de l'état de la victime, la caisse a fixé son taux d'incapacité permanente à 10 %. La société a alors saisi une juridiction de sécurité sociale aux fins d'inopposabilité de la décision de prise en charge. Les juges du fond ne font pas droit à sa demande, elle forme donc un pourvoi en cassation.

Pour l'employeur, la décision de prise en charge d'une maladie hors tableau ne peut pas être opposée à l'employeur lorsque le taux d'incapacité permanente partielle ultérieurement attribué à la victime est inférieur à 25 % ; qu'au cas présent, il est constant qu'à la suite de la maladie, la victime s'était vue attribuer un taux d'incapacité permanente partielle de 10 %.

La Haute cour rejette sa demande : le taux d'incapacité permanente à retenir pour l'instruction d'une demande de prise en charge d'une maladie non désignée dans un tableau des maladies professionnelles est celui évalué par le service du contrôle médical dans le dossier constitué pour la saisine du comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles, et non le taux d'incapacité permanente partielle fixé après consolidation de l'état de la victime pour l'indemnisation des conséquences de la maladie. Le service du contrôle médical ayant retenu un taux de 25 %, la décision de prise en charge de la maladie est opposable à l'employeur et ce, quand bien même le taux d'IPP fixé après consolidation est inférieur à ce pourcentage.

[Cass. 2e civ., 21 oct. 2021, n° 20-13.889](#)

4. LES « BONNES PRATIQUES »

Si la déclaration d'un accident du travail est une obligation réglementaire pour l'employeur, l'analyse de l'accident apparaît encore trop souvent comme une contrainte, compliquée à organiser et à réaliser. Et pourtant, l'analyse de l'accidentologie est une source extrêmement précieuse pour alimenter le programme de prévention annuel et donc sa politique de prévention des risques.

Afin de bien appréhender l'exercice de l'analyse AT, il s'agit de mettre en œuvre plusieurs étapes, qui permettront aux différents acteurs d'acquérir confiance et compétence.

1. L'analyse AT

Étape 1 : former les différents acteurs concernés à l'analyse T ; ces acteurs peuvent être le ou les salariés dédiés à la prévention des risques (resp. HSE, technicien HSE, Conseiller de prévention, Assistants de prévention, ...), les représentants du personnel (CSE, CSSCT), les managers.

Cette étape de formation est importante car elle permet de bien faire prendre conscience de l'importance et du rôle de l'analyse des AT, mais va également apporter à ces différents acteurs des méthodologies précises et rigoureuses qui les aideront à piloter de manière efficace et pertinente les analyses de leurs accidents du travail.

| | | |
|--|--------------------------------------|--|
| E X E M P L E 1 | Victime: | Monsieur A. |
| | Âge: | 56 ans |
| | Qualifications professionnelles: | Chauffeur livreur de matériels de construction |
| | Lésions et conséquences: | Rupture des vertèbres cervicales – décès |
| | Principale activité de l'entreprise: | Fabrication d'éléments préfabriqués |
| | Accident survenu: | Le 22/02/08 |
| | Lieu: | Parc de stockage |

● **Formulation de faits et d'interprétations, jugements et opinions dans un texte**

Monsieur A. ayant à livrer un camion de poutrelles s'est rendu au parc de stockage extérieur pour effectuer le chargement du plateau de son camion. Pour charger le camion, un cariste amène les poutrelles sur des palettes et les dispose **de son mieux** en les gerbant sur le plateau du camion. Monsieur A. se tenait sur le camion pour parfaire la mise en place. **Il apparaît immédiatement que ce travail est particulièrement dangereux** du fait que les déplacements du salarié s'effectuaient sur des poutrelles pourvues de fer à béton. Le salarié était habitué à ce genre de travail, mais la veille de l'accident, la température extérieure était tombée brutalement en-dessous de zéro. **Monsieur A. n'était pas chaudement vêtu. Ses membres devaient être donc engourdis par le froid, ce qui explique qu'il ait eu du mal à garder l'équilibre. De plus, on peut penser que l'âge du salarié a pu jouer dans cet accident, car ce travail demande agilité et souplesse.** Le fait est que, après avoir réparti sur le camion le contenu de la palette, Monsieur A. a perdu l'équilibre en ripant **maladroitement** une poutrelle sur le plateau verglacé. Il est tombé à la renverse d'une hauteur de 1,80 m, sa tête heurtant le sol en premier.

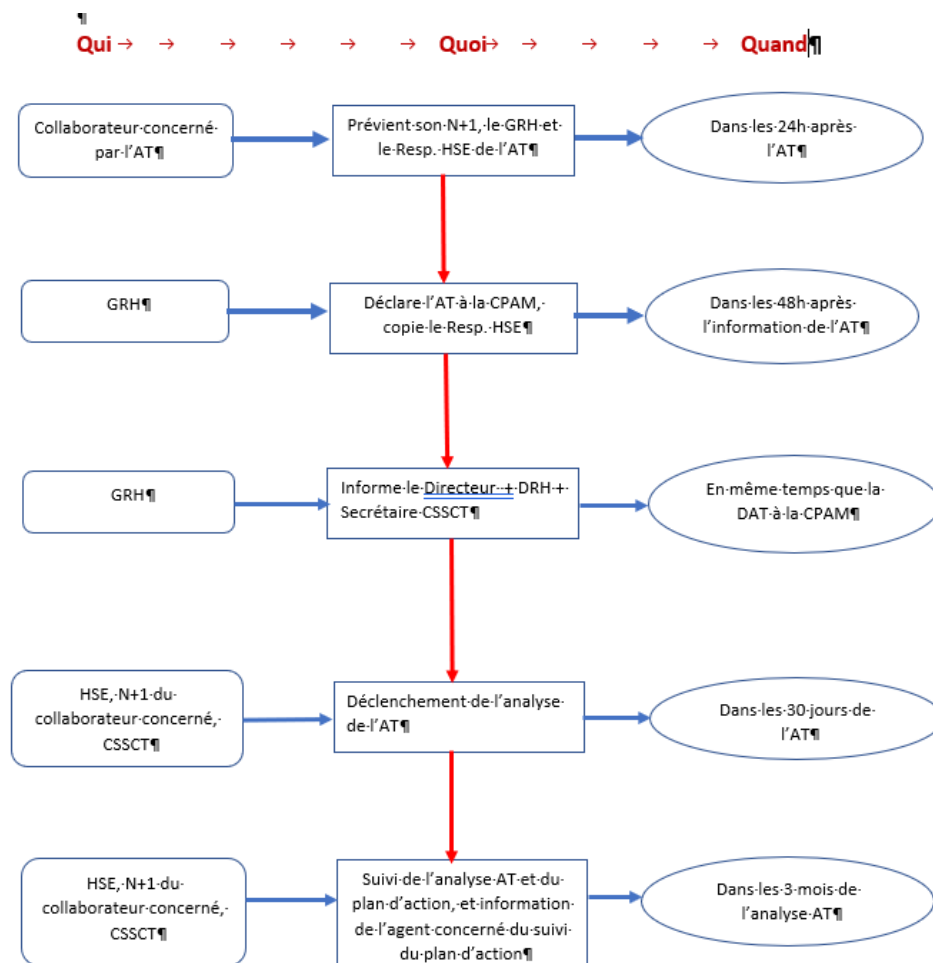
Les faits sont en vert, les interprétations, jugements, opinions sont en rouge.

Étape 2 : formaliser le process d'analyse des AT. Il est important que cette pratique soit pensée, organisée et formalisée, de manière qu'elle soit intégrée aux pratiques de l'entreprise, au même titre que les autres process organisationnels. Il s'agit de préciser :

- quand déclencher l'analyse et dans quels délais elle doit être réalisée ;
- pour quels évènements l'analyse doit être déclenchée ;
- par qui l'analyse est déclenchée ;
- avec qui l'analyse à lieu.

Selon le degré de maturité de l'organisation, il s'agira de mettre en place ce process de manière progressive. Il ne s'agit pas de se lancer d'emblée dans l'analyse de 100 % des évènements indésirables enregistrés, mais de se concentrer d'abord sur les évènements significatifs :

- les accidents de Travail avec arrêt
- les accidents ou évènements ayant eu des conséquences mesurables sur la santé des salariés, sur le matériel, sur la performance de l'organisation.



C'est au fur et à mesure de la maîtrise de l'exercice de l'analyse que l'organisation pourra la généraliser à l'ensemble des événements indésirables (accidents bénins, presque-accidents, situations dangereuses).

Une fois l'analyse organisée et planifiée, il peut être intéressant également de formaliser un questionnaire d'analyse type, à destination de la victime, reprenant l'ensemble des faits et situations Techniques, Humaines et Organisationnelles qui auraient pu contribuer à l'accident de travail.

Une fois ce recueil des faits, le plus exhaustif et objectif possible, il faudra les reporter dans l'outil d'analyse choisi (arbre des causes, Diagramme d'Ishikawa, ...), de manière à cartographier la généalogie de l'accident et visualiser les causes principales.

Étape 3 : une fois l'analyse réalisée, et les causes identifiées, la dernière étape, importante, est de définir le plan d'action. Le plan d'action est une étape importante car il va permettre à l'organisation de corriger **ET SURTOUT** de prévenir la survenance de dysfonctionnements, d'erreurs, et donc de futurs accidents de travail.

Par ailleurs, les plans d'action mis en place à l'issue des analyses AT viennent alimenter le Programme Annuel de Prévention, associé au DUERP.

2. Analyse AT et stratégie Santé Sécurité

L'analyse des accidents du travail va au-delà du simple périmètre AT/MP. Elle est un levier important dans l'analyse, la compréhension et la planification de la stratégie de prévention des risques des organisations. Bien analyser ses AT/MP permet :

- d'échanger, de communiquer avec les collaborateurs ;
- de comprendre et questionner les pratiques et les process ;
- d'utiliser, contrôler et mettre à jour le DUERP ;
- de se projeter sur les moyens, les pratiques, pour améliorer la prévention des risques.

Analyser les AT/MP permet également pour l'organisation et sa ligne managériale de montrer son implication et son engagement dans la prévention des risques ; c'est un vrai signe d'exemplarité pour les collaborateurs.

Pour conclure, il est à retenir que l'analyse des Accidents du Travail est une phase importante, et constitutive de la démarche de prévention des risques d'une organisation, et ne doit surtout pas être considérée comme optionnelle.

Elle participe au développement de la Culture Sécurité de l'organisation et permet d'apporter des éléments concrets aux attendus réglementaires qu'est notamment le Programme Annuel de Prévention.

5. LE MODULE SANTE DE PREVISOFT

Le module **SANTÉ - GESTION DES AT/MP** permet de déclarer, d'analyser et de gérer au quotidien les accidents du travail, maladies professionnelles, accidents bénins, presque accidents, et ce, de la déclaration jusqu'au pilotage des jours d'arrêt, en passant par le suivi intégral de l'instruction, ainsi que des dossiers de contentieux.

Le module permet également de réaliser l'analyse de vos AT en proposant d'utiliser la méthode de l'arbre des causes.




Grâce au module **SANTÉ - GESTION DES AT/MP**, vous pourrez :

- ✓ **Rédiger vos Déclarations d'Accidents du Travail (DAT)** selon le circuit d'édition et de validation qui correspond à votre organisation (répartition entre services, entre échelon local/central, etc.)
- ✓ Utiliser le formulaire DAT adapté à votre régime en France (Régime Général, MSA, Service Public, Entreprise de Travail Temporaire, etc.)
- ✓ Possibilité de gérer les DAT dans d'autres pays
- ✓ **Transmettre vos DAT** en mode EDI sur le site **net-entreprises.fr**
- ✓ Suivre et traiter les **Maladies Professionnelles**
- ✓ Réaliser vos **analyses HSE** (arbre des causes, etc.)
- ✓ Répertorier les **accidents bénins** et les **presque accidents**
- ✓ Effectuer un **suivi de l'instruction** par l'Assurance Maladie
- ✓ Documenter les **contestations** auprès des Caisses
- ✓ Suivre précisément la durée **des arrêts de travail**, et gérer les cas de rechute, de prolongation, de lésion nouvelle, ainsi que la reprise
- ✓ Calculer les **taux de fréquence et les taux de gravité**
- ✓ Générer des **statistiques** et indicateurs santé consolidés

À DÉCOUVRIR

Découvrez PREVISOFT, la solution SaaS modulaire pour la prévention des risques professionnels et environnementaux !



-  **Fiabilité**
un logiciel conforme et évolutif qui intègre les normes et réglementations en vigueur
-  **Sécurisation**
des dispositifs d'alertes mails, des tableaux de bord... pour piloter vos processus
-  **Gain de temps**
des fiches éditables, des statistiques et un reporting en quelques clics

LES MODULES :



Document unique



Gestion des déchets



Analyse environnementale



Gestion des équipements



Coactivité



Gestion des ATMP



Risque chimique



Gestion des formations

Pour toute information ou demande de démo, contactez-nous au **01 40 92 36 36** ou rendez-vous sur www.previsoft.fr



Lefebvre Dalloz

Éditeur référencé
UGAP-SCC





NOUVELLE GÉNÉRATION

Solution SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Anticiper, suivre
et appliquer la réglementation

J'assure

la veille réglementaire

Avec actuEL HSE enrichi de la veille permanente, plus de 50 fiches réglementaires, la base de textes en SST et en environnement ...

J'applique et mets en œuvre la réglementation

Plus de 80 études thématiques, près de 170 fiches conseil, de nombreux outils...

Je communique et sensibilise les équipes en interne

Plus de 100 supports de communication (infographies, présentations) pour faciliter vos actions de prévention et mobiliser l'ensemble des équipes.



Si vous souhaitez tester gratuitement **Solution Santé et Sécurité au Travail** pendant 15 jours et sans engagement, contactez-nous au **01 83 10 10 10** ou **cliquez ici**