

QUESTIONS-REPONSES SUITE AU WEBINAIRE DU 30 JUIN 2022

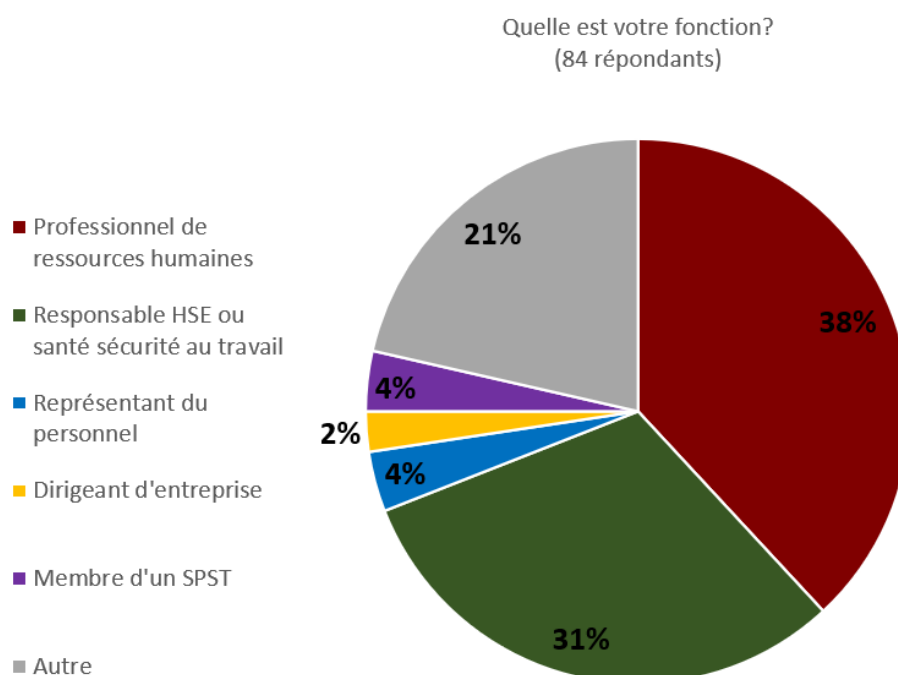
« AT/MP : bonnes pratiques de prévention et actualités jurisprudentielles »

SOMMAIRE

1.	Réponses au sondage sur les fonctions	2
2.	Définition des AT	2
3.	Définitions des MP	5
4.	Prévention : l'analyse des causes d'un AT	6
5.	Le module AT/MP de Previsoft	7
6.	Autres sujets	7

Ce document de questions-réponses a été réalisé par la rédaction HSE de Lefebvre Dalloz, avec le concours d'Auriande Labeled, consultante de Previsoft (groupe Lefebvre Dalloz).

1. REPONSES AU SONDAGE SUR LES FONCTIONS



2. DEFINITION DES AT

COMMENT CARACTERISER LA (IN)SUFFISANCE DES MESURES DE PREVENTION (CF. IMPUTABILITE)

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 ayant cette conscience du danger, l'employeur n'a pas pris les dispositions nécessaires pour préserver les salariés.

Ainsi, la faute de l'employeur est caractérisée dès lors qu'il manque à une obligation légale ou réglementaire. L'employeur doit ainsi s'assurer de remplir l'ensemble de ses obligations en matière de santé et de sécurité au travail des salariés.

LA RECONNAISSANCE DE LA FAUTE INEXCUSABLE PERMET-ELLE UNIQUEMENT UNE INDEMNITE PAR L'EMPLOYEUR ENVERS SON SALARIE ?

En principe, le salarié victime d'un accident du travail a droit à une indemnisation forfaitaire limitée à la prise en charge totale des soins et au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (en cas d'incapacité temporaire de travail) ou d'une rente (en cas d'incapacité permanente) ([CSS, art. L. 431-1](#)).

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur permet à la victime ou à ses ayants droit d'obtenir :

- d'une part, un complément d'indemnisation forfaitaire par le biais d'une majoration de la rente d'incapacité permanente (cette majoration présentant, à la fois, un caractère punitif et indemnitaire) ;
- d'autre part, exclusivement devant les juridictions de sécurité sociale, la réparation intégrale des préjudices subis et non réparés par la majoration, selon les règles de responsabilité civile de droit commun ([CSS, art. L. 452-1 et s.](#)).

Pour la victime d'un accident du travail, faire reconnaître la faute inexcusable de son employeur présente donc un enjeu financier substantiel puisque cette reconnaissance lui ouvre droit à une indemnisation complémentaire forfaitaire et une possibilité de réparation des préjudices qu'elle a subis.

DANS LE CAS D'UNE PRESTATION INTELLECTUELLE LONGUE DUREE (MOIS, VOIRE ANNEE) CHEZ UN CLIENT, UN ACCIDENT AYANT LIEU SUR SON TRAJET EST-IL CONSIDERE COMME DE TRAVAIL ?

Un salarié prestataire qui se rend chez un client est en mission. A ce titre, l'accident qui surviendrait sur son trajet devrait être considéré comme un accident du travail car accident de mission.

Comme nous l'avons indiqué lors du webinaire, le salarié qui effectue une mission bénéficie de la protection accident du travail pendant tout le temps de la mission, sans distinguer selon que l'accident survient à l'occasion d'un acte de la vie professionnelle ou de la vie courante. Le caractère professionnel peut être remis en cause par l'employeur ou la caisse primaire qui apporte la preuve que le salarié a interrompu sa mission pour un motif personnel. Cette analyse résulte de deux arrêts du 19 juillet 2001.

[Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-20.603, n° 4126 FS - P + B + R + I : Bull. civ. V, n° 285](#)

[Cass. soc., 19 juill. 2001, n° 99-21.536, n° 4117 P + B + R + I : Bull. civ. V, n° 285](#)

POURREZ-VOUS ABORDER LA QUESTION DE L'AT EN SITUATION DE TELETRAVAIL DONT LA QUESTION DU REPAS AU DOMICILE OU A L'EXTERIEUR ?

L'accident survenu sur le lieu de télétravail est présumé être un AT.

Lorsqu'un accident survient à son domicile, le télétravailleur doit déclarer l'accident à son employeur dans le délai de 48 heures imparti par la réglementation relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles (AT/MP). Au même titre que les salariés présents physiquement sur le lieu de travail, l'accident survenu au domicile du télétravailleur pourra être qualifié d'AT s'il s'est produit à l'occasion du travail effectué pour l'employeur, ou par le fait de l'employeur. Il sera même présumé être un AT s'il est survenu au temps et lieu de travail ([CSS, art. L. 411-1](#)). Cette présomption d'imputabilité au travail a pour effet de dispenser le salarié d'établir un lien de causalité entre l'accident et le contexte professionnel, qu'il soit présent physiquement au travail, ou qu'il soit en télétravail.

[L'article L. 1222-9 du code du travail](#) le confirme, puisqu'il précise clairement que « l'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle est présumé être un accident du travail au sens des dispositions de [l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale](#) ».

Si un accident survient sur le trajet domicile –restaurant d'un télétravailleur, à notre sens cet accident devrait être déclaré comme un accident de trajet, comme pour un travailleur qui serait présent physiquement sur le lieu de travail.

PEUT-ON SANCTIONNER UN SALARIE QUI N'EMPRUNTE PAS LE CHEMINEMENT TRACE PAR UNE NOTE DE SERVICE, AFIN DE SE RENDRE AU RESTAURANT D'ENTREPRISE ? LE RESTAURANT ETANT SUR UN SITE VOISIN. NOUS SOUHAITONS PREVENIR LES ACCIDENTS DE TRAJETS.

Une note de service a la même valeur qu'un règlement intérieur. Il est possible de fixer par ce biais des mesures d'application en matière de santé et de sécurité ([C. trav., art. L. 1321-1](#)). Les dispositions s'imposent aux salariés. Ceux-ci doivent donc les respecter, sous peine de sanctions.

La sanction, proportionnée à la faute, est prononcée par le chef d'entreprise.

Le refus par un salarié de respecter une consigne de sécurité constitue une faute, éventuellement grave, pouvant entraîner le licenciement sans indemnité.

UN SALARIE FAIT UN MALAISE AU TRAVAIL. DEVONS-NOUS SYSTEMATIQUEMENT FAIRE UNE DECLARATION D'AT ?

Le malaise au travail est présumé être un accident du travail car il survient au temps et lieu de travail et lorsque le salarié est sous l'autorité de l'employeur. Il doit donc être déclaré par l'employeur, qui pourra adresser des réserves concernant l'origine professionnel du malaise mais il ne peut pas décider de ne pas déclarer l'accident en se faisant juge du caractère professionnel ou pas d'un accident.

LES ACCIDENTS DE TRAVAUX SONT FAITS VIA UN CERFA ET TRANSMIS PAR COURRIER, SI PAS D'ARRET PAS D'AUTRE DECLARATION. EST-CE OK OU TOUT DOIT ETRE SUR NET ENTREPRISE ?

Même sans arrêt, l'AT doit être déclaré sous le même processus (Cerfa papier ou Net entreprise). Dans le cas où une entreprise ne souhaite pas déclarer ses AT sans arrêt, s'il n'y a pas eu d'acte médical, elle peut ouvrir un registre des AT bénins.

3. DEFINITIONS DES MP

DES COLLEGUES ONT ETE ARRETES LONGUEMENT : LE FAIT DE PORTER REGULIEREMENT DES CHARGES PLUS OU MOINS LOURDES ET DE LES PLACER EN HAUTEUR + CAUSE D'AUTRES COLLEGUES EN ABSENCE COVID = CELA PEUT-IL ETRE RECONNU COMME MP ?

Il existe en effet certaines maladies professionnelles qui sont liées à des troubles musculo-squelettiques (TMS). A titre d'exemple, le tableau des maladies professionnelles n° 57 du régime général concerne les Affections périarticulaires provoquées par certains gestes et postures de travail. Suivant le membre du salarié, des maladies peuvent être reconnues.

Par exemple pour l'épaule, une tendinopathie aiguë non rompue non calcifiante avec ou sans enthésopathie de la coiffe des rotateurs peut être reconnue avec un délai de prise en charge de 30 jours et ce pour des travaux limitatifs que sont les travaux comportant des mouvements ou le maintien de l'épaule sans soutien en abduction (**) avec un angle supérieur ou égal à 60° pendant au moins 3h30 par jour en cumulé.

COMMENT CONTESTER UNE MALADIE PROFESSIONNELLE ?

Tout au long de la procédure d'instruction, l'employeur peut formuler des réserves sur le caractère professionnel de la maladie ([CSS, art. R. 441-11](#)).

En cas de réserves, la caisse est tenue de procéder à une enquête administrative. Elle doit en outre envoyer, avant toute décision, un questionnaire simultanément à l'employeur et à la victime ([CSS, art. R. 441-11](#)).

Les réserves ne constituent pas, à proprement parler, un recours. Notamment, elles ne permettent pas de remettre en cause la décision, une fois qu'elle a été prise par la caisse, de reconnaître le caractère professionnel d'une maladie (et ce, même si la caisse a pris sa décision avant l'expiration du délai qui lui est imparti pour se prononcer sur le caractère professionnel de la maladie).

[Cass. 2e civ., 5 avr. 2007, n° 06-10.017, n° 551 FS - P + B](#)

Ces réserves doivent être motivées.

4. PREVENTION : L'ANALYSE DES CAUSES D'UN AT

L'ANALYSE DES ACCIDENTS DE TRAVAIL DOIT-ELLE PRENDRE EN COMPTE LES FACTEURS HUMAINS ? (EX. : PRESSION / STRESS POUVANT ETRE AMENE PAR UN MANAGER?)

Oui, mais si et seulement s'il s'agit d'un fait avéré, qui est notamment remonté de la part du salarié (s'il y a des preuves, par exemple par mail, c'est mieux). De même, s'il y a des témoignages ce serait préférable.

L'ANALYSE DES AT EST DANS LA REGLEMENTATION AU TITRE DES ACCIDENTS GRAVE, MAIS A PARTIR DE QUAND UN ACCIDENT EST UN ACCIDENT GRAVE?

La réglementation ne donne pas de définition d'un accident grave ; néanmoins, les accidents suivants doivent en effet entraîner une analyse, du fait de leurs conséquences :

- AT entraînant le décès du salarié ;
- Suicide ou tentative de suicide ==> dans ce cas précis devra être mise en place une Délégation d'Enquête Partitaire (DEP), qui sera en charge de réaliser l'enquête interne ;
- AT entraînant une IPP (incapacité permanente) ou ITT (incapacité temporaire totale).

QUELLES AUTRES METHODES QUE L'ANALYSE DES CAUSES POUVEZ-VOUS NOUS RECOMMANDER SVP ?

Globalement une bonne partie des outils de résolution de problème issus du Lean Management peuvent être utiles à l'analyse des AT :

- Les 5 pourquoi ;
- Le CQCOQP ;
- Le diagramme d'Ishikawa.

FAITES-VOUS L'ANALYSE AVEC LA VICTIME? SI ELLE NE REVIENT PAS COMMENT FAIT-ON?

Oui, il est important, chaque fois que c'est possible, de faire l'analyse avec la victime.

Si cette dernière est en arrêt, notamment pour une longue durée, il faut rapidement recueillir les faits auprès d'elle ou des témoins. Ensuite, s'il s'avère en effet que l'arrêt de travail durera, vous pouvez la solliciter, conjointement avec la CSSCT ou le CSE, de manière à lui proposer un recueil des faits. Si elle refuse, vous ne pourrez pas insister.

5. LE MODULE AT/MP DE PREVISOFT

QUEL EST LE COUT DU LOGICIEL PREVISOFT?

Chaque module de Previsoft a un coût, calculé en fonction de l'effectif global de l'établissement, ou des établissements, qui utiliseront les modules.

Des démonstrations du module logiciel peuvent être organisées. Lors de cette démonstration, un devis est calculé en fonction des besoins de l'entreprise ou de l'organisation.

[Cliquez-ici pour plus d'information.](#)

6. AUTRES SUJETS

POUVEZ-VOUS DEVELOPPER LE PASSEPORT DE PREVENTION. Y'A-T-IL UN LIEN AVEC LA REFORME DE LA SANTE AU TRAVAIL (LOI DU 02/08/2021) ?

Oui le passeport prévention est issu de [la loi n° 2021-1018 pour renforcer la prévention en santé au travail du 2 août 2021](#) mais les modalités ne sont pas encore définies. Un décret est à venir, l'entrée en vigueur est prévue au plus tard au 1er octobre 2022.

Nous ferons un webinaire sur ce sujet : <https://www.preventica.com/webi-details.php?webinar=386>

Le « passeport prévention » a pour objectif de tracer les formations tout au long de la carrière d'un travailleur. Ainsi, l'employeur doit renseigner « dans un passeport de prévention les attestations, certificats et diplômes obtenus par le travailleur dans le cadre des formations relatives à la santé et à la sécurité au travail dispensées à son initiative » (C. trav., art. L. 4141-5). Le passeport est aussi complété par les organismes de formation et le travailleur lui-même peut « inscrire ces éléments dans le passeport de prévention lorsqu'ils sont obtenus à l'issue de formations qu'il a suivies de sa propre initiative ».

Remarque : ce dernier point a fait craindre à certains sénateurs que ce passeport soit « un moyen de faire porter aux salariés eux-mêmes leur propre responsabilité » par rapport aux

formations et ainsi « exonère la responsabilité des employeurs ». Lors de cette même audition, le professeur Gérard Lasfargues (conseiller scientifique auprès du directeur général de l'Anses) a noté qu'il fallait « conserver la responsabilité de l'évaluation et de la mise en place de moyens de prévention des risques professionnels à l'employeur et ne pas la déporter sur les salariés qui subissent éventuellement ces risques professionnels » (auditions du 14 avril 2021).

En terme pratique, il est possible pour un demandeur d'emploi « d'ouvrir un passeport prévention et y inscrire les attestations, certificats et diplômes obtenus dans le cadre des formations qu'il a suivies dans les domaines de la santé et de la sécurité au travail ».

Remarque : le passeport prévention était prévu dans [l'ANI du 9 décembre 2020 pour une prévention renforcée et une offre renouvelée en matière de santé au travail et conditions de travail](#) dans le but « d'éviter des formations surabondantes et parfois même redondantes ».



PREVISOFT
Lefebvre Dalloz

La solution SaaS modulaire pour la prévention des risques professionnels et environnementaux



Évaluation des risques / Document Unique, Plans d'actions, Coactivité, Gestion des AT/MP, des visites médicales, des EPI, des VGP, des formations, du risque chimique, des déchets...

- ✓ **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

Pour toute information et démonstration, rendez-vous sur www.previsoft.fr/#contact

Solution SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL

Anticiper, suivre et appliquer la réglementation

- ✓ Assurer une veille réglementaire approfondie, **prévenir et gérer** les risques
- ✓ Appliquer et mettre en œuvre la réglementation pour être en conformité
- ✓ Communiquer et sensibiliser ses équipes
- ✓ Mettre en place et gérer la démarche HSE




● Pour tout renseignement, contactez-nous au 01 40 92 36 36
● ou rendez-vous sur www.editions-legislatives.fr

SUIVEZ-NOUS SUR LES RÉSEAUX



