

## Législation sur les accidents du travail

# Un accident survenu dans les locaux d'un Service de santé au travail doit être pris en charge par l'employeur

**D**ans un arrêt, rendu le 6 juillet 2017, la Chambre sociale de la Cour de cassation pose le principe de la **présomption d'imputabilité au travail** d'un accident survenu dans les locaux d'un Service de santé au travail.

En l'espèce, un salarié de la société Kuehne Nagel a été victime d'un **malaise**, alors qu'il se trouvait dans les **locaux d'un Service de santé au travail** dans l'attente d'un examen périodique, inhérent à l'exécution de son contrat de travail. Le salarié est décédé à la suite de ce malaise. Il est important de préciser que l'accident s'est produit hors de ses jours de travail.

En effet, ce dernier travaillait trois jours par semaine, le vendredi, le samedi et le dimanche, alors que le malaise dont-il a été victime s'est produit un jeudi.

C'est dans ce contexte que l'employeur a déclaré cet accident mortel à la CPAM de Haute-Garonne, laquelle l'a pris en charge au titre de la législation professionnelle, ce que l'employeur a contesté.

La société Kuehne Nagel a saisi une juridiction de sécurité sociale aux fins de constater que cette décision ne lui était pas opposable, obtenant gain de cause, tant devant la juridiction de première instance qu'en appel.

En effet, dans un arrêt du 10 mai 2016, la Cour d'appel de Toulouse a considéré que la preuve de la matérialité de l'événement précis et soudain survenu par le fait ou à l'occasion du travail n'était pas rapportée, caractérisant l'accident

du travail, dans la mesure où le malaise du salarié s'était produit :

- *un jour non habituellement travaillé par le salarié concerné,*
- *dans la salle d'attente d'un Service de santé au travail, soit en dehors du lieu de travail,*
- *en dehors de tout fait accidentel, la victime n'effectuant aucune activité physique et aucun effort particulier, au moment du malaise.*

La Haute Juridiction censure cette analyse de la Cour d'Appel de Toulouse.

Pour la 2<sup>ème</sup> Chambre civile de la Cour de cassation, en application de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale :

1. **"le temps nécessité par les visites médicales périodiques est assimilé à du temps de travail** ; qu'il s'en déduit que tout accident d'un salarié pendant une visite médicale périodique est survenu à l'occasion du travail ;
2. **constitue un accident du travail** un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines **par le fait ou à l'occasion du travail**, dont il est résulté une lésion corporelle ; qu'à ce titre, le malaise d'un salarié aux temps et lieu du travail constitue un accident du travail ;
3. **l'accident survenu à l'occasion du travail est présumé être un accident du travail, sauf à l'employeur de rapporter la preuve de ce que la lésion a une cause totalement étrangère au travail"**.

En adoptant ce syllogisme, elle arrive à la conclusion que le salarié victime d'un malaise, quand il se trouvait dans les locaux de la "médecine du travail", en attente d'un examen périodique **inhérent à l'exécution du contrat de travail**, doit bénéficier de la présomption d'imputabilité d'accident du travail, quand bien même l'accident est intervenu hors temps du travail.

Il convient néanmoins de préciser que la **présomption d'imputabilité** (d'accident du travail), ne signifie pas qu'il y a automatiquement qualification d'accident du travail, **mais que c'est à l'employeur qu'il appartient de démontrer l'inverse**.

A défaut de cette preuve contraire, l'accident sera reconnu comme accident du travail, comme en l'espèce.

On soulignera que cette décision rappelle que l'accès du salarié au SSTI n'est que le **prolongement de l'exécution du contrat du travail**.

Il est donc essentiel que l'employeur soit systématiquement informé des visites réalisées, tant à la demande des salariés qu'à la demande du médecin du travail, afin de répondre à ses obligations en termes de responsabilité.

On rappellera, à ce titre, que les **modalités d'organisation des visites à la demande** sont semblables à toutes les visites prévues par le Code du travail, de sorte qu'aucune visite ne doit être "confidentielle" et donc ignorée de l'employeur y compris lorsque la visite a lieu en dehors de son temps de travail. ■



### BRÈVE

#### Prescription du médecin du travail

**Si les frais correspondent "aux besoins de l'activité professionnelle du salarié, dans l'intérêt de son employeur", l'employeur est tenu de les rembourser au salarié**

(Cass. soc., 5 juil. 2017, n° 15-29.424)

**D**ans cette affaire, à la suite d'une visite médicale, le médecin du travail a prescrit au salarié un examen ophtalmologique en précisant *"pour les personnes appareillées, exiger une paire de lunettes supplémentaire"*. A la suite de l'examen, le salarié a fait l'achat d'une paire de lunettes de vue supplémentaire et en a sollicité le remboursement par son employeur, qui l'a refusé.

Le Conseil de Prud'hommes s'était borné à constater que l'achat des lunettes résultait d'une indication du médecin du travail sur un courrier et que la prescription constituait une mesure de santé et de sécurité au travail, sans rechercher si, dans les faits, la dépense engagée par le salarié était nécessaire à son activité professionnelle et dans l'intérêt de son employeur. La Cour de

cassation a cassé et annulé la décision du Conseil de Prud'hommes.

Ainsi, l'employeur n'est tenu de prendre en charge la prescription du médecin du travail que si l'achat est rendu nécessaire pour répondre aux besoins de l'activité professionnelle et que l'achat est dans l'intérêt de l'employeur.