

Tableau des différences entre accident de trajet et accident de travail

Schémas et tableaux

L'accident du travail diffère de l'accident de trajet tant par ses caractéristiques que par ses conséquences.

	Accident de travail	Accident de trajet
Généralités	L'accident survient par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant à quelque titre que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.	L'accident survenu au salarié alors qu'il se rend sur son lieu de travail est pris en charge au titre de la législation professionnelle.
Lieu de survenance de l'accident	L'accident se produit sur le lieu de travail, où le salarié se trouve sous la subordination de l'employeur : entreprise et dépendances : (parking, escaliers d'accès, bureaux, salles de pause, vestiaires, etc.).	L'accident survient pendant le trajet entre : - le domicile du salarié et le lieu de travail ; - le lieu du travail et le lieu de prise habituelle des repas. A noter : Le parcours du salarié peut être interrompu ou détourné pour un motif dicté par les nécessités essentielles de la vie courante ou les besoins de l'emploi.
Temps / horaire de l'accident	L'accident se produit pendant le temps de travail du salarié, qui est donc à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives, et ne peut vaquer librement à ses occupations.	L'accident a lieu durant la période normale du trajet et à un horaire normal par rapport aux besoins du travail (heures d'ouverture de l'entreprise, horaires de travail du salarié).
Exclusion du caractère professionnel de l'accident	Il est prouvé que la cause de l'accident est totalement étrangère au travail.	Le parcours a 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.
Particularités	L'accident a un caractère soudain et des conséquences sur l'intégrité physique de la victime.	Le lien de subordination est assoupli : pendant le trajet, le salarié n'est pas directement sous l'autorité de l'employeur.
Preuve de l'accident	Le salarié doit prouver que l'accident s'est bien produit au temps et au lieu de travail, et lui a occasionné une lésion : l'accident est alors présumé être un accident du travail.	Lorsque l'accident ne survient pas sur l'itinéraire protégé et/ou en dehors de l'horaire normal, le salarié peut prouver par tous moyens le lien entre l'accident et le travail.
Indemnisation de la victime	Le salarié est intégralement pris en charge, sans qu'il y ait de délai de carence dans le versement des indemnités journalières, ni de ticket modérateur. L'employeur verse un complément de salaire (maintien partiel ou total du salaire selon les dispositions légales ou conventionnelles).	L'indemnisation est la même qu'en cas d'accident de travail, y compris, selon les dispositions conventionnelles, concernant le complément de salaire versé par l'employeur, sous réserve de l'observation d'un délai de carence.
Incidences sur les cotisations	Le taux de cotisation est systématiquement augmenté en cas de cotisation au taux réel ou mixte, et de cotisation au taux collectif s'il y a faute inexcusable.	La tarification est forfaitaire : la survenance d'un accident de trajet ne fait donc pas augmenter les cotisations de l'employeur.
Conséquences sur le contrat de travail	Le contrat est suspendu. L'ancienneté du salarié continue à courir (avec tous les avantages en découlant). Il bénéficie d'une protection contre le licenciement.	Il n'existe pas de protection spécifique.
Action en responsabilité du salarié	En principe la réparation est forfaitaire. En cas de faute inexcusable, la victime a droit à une majoration de rente en fonction du préjudice subi. En cas de faute intentionnelle, elle a droit à une réparation intégrale (action devant les tribunaux).	La victime et/ou ses ayants droit peuvent exercer un recours devant les juridictions civiles contre le responsable de l'accident (tiers, copréposé, employeur, délégataire, etc.).

Contexte

► La qualification d'accident de travail a des conséquences financières pour l'entreprise

La qualification d'accident de travail a de nombreuses implications pour l'employeur. Elle emporte en effet nécessairement une augmentation des cotisations, notamment en cas de tarification individuelle ou mixte.

En effet, la tarification individuelle prend en compte les résultats propres de l'entreprise en matière de prévention des risques professionnels, à travers la valeur (ou le coût) du risque : elle intègre l'ensemble des frais occasionnés par les accidents de travail et maladies professionnelles (AT/MP) sur les 3 dernières années.

Le taux mixte, quant à lui, prend en partie en considération cette valeur du risque.

NOTEZ-LE

Lorsque l'entreprise relève de la tarification collective, une augmentation de ses cotisations ne peut lui être notifiée que si la faute inexcusable de l'employeur a été reconnue.

► Quelle que soit la qualification retenue, les formalités déclaratives sont les mêmes

Le salarié informe l'employeur de la survenance de l'accident dans un délai maximum de 24 heures. Ce dernier déclare l'accident, grâce au formulaire préétabli mis à sa disposition (« déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle », Cerfa n° 60-3682) dans un délai de 48 heures maximum.

Il délivre au salarié une feuille d'accident (Cerfa n° 11383*02) et une attestation de salaire en cas d'arrêt de travail (Cerfa n° 11137*02).

Les acteurs

Identifiez les acteurs :

- L'employeur : il s'acquitte de toutes les formalités déclaratives en cas d'accident.
- La victime : elle déclare impérativement l'accident à l'employeur dans un délai de 24 heures.
- Le CHSCT : il doit être associé à la reconstitution de l'accident, et est consulté sur les moyens de prévention à mettre en oeuvre.
- La CPAM : elle mène la procédure de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident dès réception de la déclaration d'accident envoyée par l'employeur.

Les conseils

► En matière d'accident du travail et d'accident de trajet, vous pouvez démontrer que l'accident est dû à une cause étrangère au travail

En principe, même si l'accident n'est que partiellement lié au travail, il est tout de même qualifié d'accident du travail. Vous pouvez cependant apporter la preuve que des circonstances totalement étrangères au travail sont à l'origine de l'accident survenu au salarié.

Cette preuve n'est cependant pas facile à rapporter : elle doit revêtir un caractère pertinent pour être prise en compte et faire céder le caractère professionnel de l'accident.

NOTEZ-LE

Si vous démontrez qu'au moment de l'accident, le salarié ne se trouvait pas, momentanément ou définitivement, sous votre autorité, la présomption d'imputabilité de l'accident au travail ne tient plus, et l'accident ne peut plus être considéré comme un accident du travail. C'est le cas lorsque le salarié est malade ou en grève.

Dans le cas d'un accident de trajet, vous devez démontrer que le salarié a été victime de l'accident à un moment où il vaquait à des occupations personnelles, étrangères au travail et aux nécessités de la vie courante.

Il est aussi possible de prouver que le salarié ne se trouvait pas sur l'itinéraire protégé par les dispositions relatives à l'accident de trajet (itinéraire domicile – entreprise, ou entreprise – lieu de prise des repas), ou effectuait son trajet pendant un horaire anormal par rapport à ses horaires de travail.

Textes officiels

Identifiez les textes officiels en lien avec cette fiche :

C. Séc. soc., art. L. 411-1 (accident du travail), L. 411-2 (accident de trajet), L. 441-2 (déclaration), L. 441-5 (feuille d'accident), R. 441-3 (déclaration) et R. 441-4 (attestation de salaire) et R. 471-3 (sanctions)