



Extrait du Accompagnement vers l'emploi

<http://emploi.spf75.org/L-accident-de-trajet>

# L'accident de trajet

- Droit du travail
- Les arrêts de travail

-



Date de mise en ligne : vendredi 6 mai 2016

### **Description :**

Lorsqu'un accident survient durant un aller-retour entre le lieu de travail et la résidence du salarié, il s'agit d'un accident de trajet, indemnisé comme un accident du travail.

---

**Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés**

---

**Lorsqu'un accident survient durant un aller-retour entre le lieu de travail et la résidence du salarié, il s'agit d'un accident de trajet indemnisé comme un accident du travail. Cet article permet de définir ce qu'est un accident de trajet afin que le salarié sache le différencier d'un simple accident, qui sera lui indemnisé en tant qu'arrêt maladie si le salarié est en arrêt de travail.**

L'accident de trajet est une sorte d'accident de travail particulier car il se produit alors que le salarié n'est plus ou pas encore sous l'autorité de son employeur. Cependant, cet accident de trajet conserve un lien avec l'exécution du contrat de travail, c'est pourquoi il est indemnisé au même titre que l'accident du travail.

### La notion d'accident de trajet

L'indemnisation propre aux accidents de travail est étendue à certains parcours que le salarié effectue pour son travail. L'accident de trajet est prévu par l'article L 411-2 du Code de la sécurité sociale. Seuls certains trajets effectués par le salarié sont indemnisés comme accident du travail, on parle de « trajet protégé ».

#### 1) Les caractéristiques du trajet protégé

Le trajet protégé est celui entre la résidence habituelle du salarié et le lieu où s'accomplit le travail. Le principal problème qui se pose concerne la question de savoir à quel moment exact commence et détermine le trajet protégé.

#### La résidence habituelle du salarié

La loi prévoit que le trajet protégé commence lorsque le salarié sort de sa résidence habituelle pour se rendre sur son lieu de travail. La notion de résidence est également étendue à la résidence secondaire du salarié lorsque celui-ci y séjourne fréquemment, mais aussi tout autre lieu où le salarié se rend pour des raisons familiales (résidence de ses parents, de ses enfants, maison de retraite où séjourne ses parents...).

Le trajet protégé débute lorsque le salarié quitte sa résidence. Une distinction doit être faite selon que le salarié habite dans un appartement ou une maison. Lorsque le salarié habite dans un immeuble collectif, il sera réputé avoir quitté sa résidence dès qu'il aura franchi la porte de son appartement. En revanche, un salarié, habitant en maison, sera réputé être sorti de chez lui seulement lorsqu'il aura franchi ses dépendances privées (jardin, garage...).

*Par exemple : un salarié qui sort de son appartement et qui tombe dans l'escalier de son immeuble pourra être indemnisé au titre des accidents de trajet.*

*En revanche, un salarié habitant en maison et qui se blesse en ouvrant la porte de son garage pour sortir sa voiture, ne sera pas indemnisé au titre des accidents de trajet (il ne sera pas considéré comme étant sorti de chez lui). A l'inverse, un salarié, qui se blesse au retour de son travail alors qu'il ouvrait le portail de son jardin pour rentrer sa voiture, sera reconnu comme ayant eu un accident de trajet (le salarié n'étant pas encore rentré dans ses dépendances privées).*

#### Le lieu de travail

Le trajet protégé se termine lorsque le salarié arrive sur son lieu de travail ou quitte son lieu de travail pour retourner chez lui. En effet, une fois sur son lieu de travail, si un accident survient, il ne s'agira plus d'un accident de trajet mais d'un accident du travail.

*Par exemple : un salarié, victime d'un accident de voiture sur le parking de stationnement de l'entreprise, sera réputé avoir eu un accident de travail et non pas un accident de trajet puisque l'accident s'est produit dans l'enceinte de l'entreprise.*

### 2) L'absence de trajet protégé en cas d'interruptions ou de détours dans le trajet

**Pour que le trajet soit protégé, il faut qu'il ait été direct et ininterrompu afin de conserver un lien avec le travail** (aller-retour directement entre lieu de résidence et lieu de travail). Ainsi, lorsqu'un salarié se rend pour voir des amis après son travail avant de rentrer chez lui, si un accident survient il ne s'agira pas d'un accident de trajet, mais d'un accident de droit commun.

Il existe néanmoins une **exception : certaines interruptions sont possibles si elles sont dictées par les nécessités essentielles de la vie courante** (achat comme du pain, détour scolaire pour aller chercher ses enfants, soins médicaux, covoiturage habituel...). Dans ce cas, même si le salarié ne rentre pas directement chez lui après le travail, il s'agira tout de même d'un trajet protégé.

### Les démarches à effectuer par le salarié et l'employeur

Les démarches à effectuer pour déclarer un accident de trajet sont les mêmes que pour un accident du travail.

#### 1) Obligation pour le salarié d'informer son employeur de l'accident dans la journée

En principe, la victime d'un accident du travail est tenu d'informer son employeur de son accident dans la journée où celui-ci s'est produit ou au plus tard dans les 24h. Mais si le salarié déclare tardivement son accident, il ne lui en n'est pas tenu rigueur.

#### 2) Déclaration de l'accident à la CPAM par l'employeur

Une fois informé par son salarié de l'accident, l'employeur a ensuite l'obligation de déclarer l'accident à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) dont il relève un délai maximum de 48h à compter de sa connaissance de l'accident. Cette déclaration peut s'effectuer soit par lettre recommandée avec accusé de réception, soit en ligne sur le site : [www.net-entreprises.fr](http://www.net-entreprises.fr).

L'employeur devra également remettre à son salarié une feuille d'accident, laquelle lui permettra de bénéficier du remboursement à 100 % des frais médicaux liés à l'accident de trajet.

#### 3) Consultation du médecin et envoi du certificat médical à la CPAM par le salarié

Le salarié victime doit se rendre rapidement chez son médecin traitant pour que celui-ci établisse un certificat médical constatant les lésions provoquées par l'accident de trajet et l'état de santé du salarié. Le salarié devra envoyer les volets 1 et 2 de ce certificat à sa CPAM et il devra conserver le volet 3. Ce certificat médical permettra à la CPAM de compléter le dossier de la victime. Si un arrêt de travail est nécessaire, le médecin délivrera également

au salarié au certificat d'arrêt de travail, qui devra alors l'envoyer ou le remettre à son employeur.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur devra établir une attestation de salaire à la CPAM afin que son salarié puisse percevoir des indemnités journalières de sécurité sociale.

#### **4) La décision de la CPAM dans les 30 jours**

Dès lors que la CPAM aura reçu le dossier complet de la victime (déclaration d'accident de trajet envoyé par l'employeur et certificat médical envoyé par le salarié), elle aura un délai de 30 jours pour se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident.

En l'absence de réponse de la CPAM dans ce délai, l'accident est considéré comme un accident de trajet.

En cas de refus de la CPAM de reconnaître le caractère professionnel de l'accident, le salarié peut contester cette décision.

#### **L'indemnisation de l'accident de trajet**

La qualification d'accident de trajet entraîne l'application des prestations spécifiques de l'accident de travail. Ainsi, l'accident de trajet est indemnisé de la même manière que l'accident du travail. En revanche, si le trajet n'est pas qualifié de trajet protégé, on applique le droit commun d'assurance maladie et le droit de la réparation spécifique des accidents automobiles si un véhicule est impliqué dans l'accident.

#### **1) Une prise en charge à 100% des frais médicaux**

En cas d'accident de trajet, les soins médicaux et chirurgicaux sont intégralement remboursés. Le salarié bénéficie d'une prise en charge à 100 % des soins médicaux et chirurgicaux, frais d'analyse ou de pharmacie liés à son accident.

Pour cela, l'employeur doit remettre à son salarié accidenté une feuille d'accident du travail, qui lui garantit sa prise en charge et le dispense de toute avance de frais. Si l'employeur ne le fait pas, le salarié peut directement demander à la CPAM cette feuille. Il devra ensuite présenter cette feuille d'accident de trajet aux personnels de santé qu'il consulte afin que chacun y indique les soins reçus. Cette feuille devra être retournée à la CPAM après la fin du traitement du salarié.

#### **2) Un revenu de remplacement versé durant l'arrêt de travail**

#### **Des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale**

Si la CPAM a reconnu le caractère professionnel de l'accident, le salarié percevra durant son arrêt de travail des indemnités journalières de sécurité sociale lui permettant d'avoir un revenu de remplacement.

L'employeur devra remplir une attestation de salaire permettant à la Sécurité sociale de calculer les indemnités journalières auxquelles le salarié a droit. Au regard de l'attestation de salaire, la CPAM calculera le salaire journalier de base du salarié (salaire mensuel divisé par 30,42). Selon la durée de l'arrêt de travail pour accident du travail, l'indemnisation ne sera pas la même.

Les indemnités journalières versées seront :

- ▶ **Durant les 28 premiers jours d'arrêt : 60% du salaire journalier de base**
- ▶ **A partir du 29e jour d'arrêt : 80% du salaire journalier de base**

Les indemnités journalières seront calculées dès le premier jour de l'arrêt de travail (pas de délai de carence comme l'arrêt maladie) et seront versées au salarié tous les 14 jours jusqu'à la fin de son arrêt. Cette indemnité est due sans distinction entre jours ouvrables et jours fériés.

*Par exemple : un salarié percevait une rémunération mensuel de 1 500 euros brut avant son arrêt de travail. Son salaire journalier de base est de 49,31 euros (1500 / 30,42). Ainsi, le salarié percevra durant les 28 premiers jours de son arrêt, une indemnité égale à 27,61 euros par jour (60% x 49,31) et à partir du 29e jour d'arrêt une indemnité de 39,45 euros par jour (80% x 49,31).*

### **Une indemnité complémentaire versée par l'employeur**

L'employeur est tenu de verser une indemnité complémentaire au salarié dès lors que celui-ci a au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise et perçoit des indemnités journalières de sécurité sociale. En revanche, il n'est pas tenu de verser cette indemnité pour les salariés temporaires, les salariés saisonniers, les travailleurs à domicile et les intermittents.

La durée de versement de cette indemnité dépend de l'ancienneté du salarié (de 60 jours à 180 jours selon l'ancienneté). L'employeur doit compléter les indemnités journalières de sécurité sociale de manière à garantir à son salarié un revenu de remplacement égal à :

- ▶ **pendant les 30 premiers jours d'arrêt de travail : 90 % de la rémunération brute mensuelle**
- ▶ **pendant les 30 jours d'arrêt suivants : 66,66 % de cette même rémunération.**

La convention collective applicable à votre branche d'activité peut prévoir une indemnisation plus importante par l'employeur (maintien intégral de la rémunération), il convient donc de se reporter aux dispositions conventionnelles applicables.

*Par exemple : un salarié percevant une rémunération brute mensuelle de 1 500 euros devra recevoir un salaire de 1 350 euros brut par mois durant les 30 premiers jours de son arrêt (1 500 x 90%). Ainsi, dans le cas où le salarié perçoit 650 euros en indemnités journalières versées par la sécurité sociale, l'employeur devra compléter son revenu en versant 700 euros afin d'atteindre les 90% de sa rémunération brute.*

Il convient de noter que généralement, l'employeur fait une demande de subrogation à la sécurité sociale. Ainsi, les démarches sont simplifiées, la sécurité sociale verse directement les indemnités journalières à l'employeur et l'employeur établit un bulletin de paie pour le salarié comprenant les indemnités journalières de sécurité sociale et le complément de rémunération. De cette manière, le salarié ne reçoit pas deux versements (l'un de l'employeur et l'un de la sécurité sociale), mais un seul versement de son revenu de remplacement total versé par l'employeur.