

DÉCISION DE PRISE EN CHARGE PAR LA CPAM

Opposabilité à l'employeur

4ème B chambre sociale, 30 septembre 2015, RG 13/02349

Dès lors qu'il existe une continuité de symptômes et de soins entre la lésion initiale résultant d'un accident du travail et l'ensemble des prolongations d'arrêt de travail prescrites jusqu'à la date de consolidation, ces différents arrêts de travail sont présumés imputables à l'accident du travail, en application de l'article L411-1 du code de la sécurité sociale, et il appartient à l'employeur de démontrer qu'ils résultent d'une cause totalement étrangère au travail.

Cette présomption n'est pas détruite lorsque le rapport de l'expert judiciaire n'exclut nullement l'existence d'un lien entre les arrêts de travail considérés et l'accident initial, mais se borne à écarter l'existence d'un lien direct et exclusif de ces arrêts de travail avec l'accident du travail, ni ne permet d'établir l'existence d'un état pathologique antérieur évoluant pour son propre compte, qui aurait pu avoir un effet sur la durée des arrêts de travail successifs.

4ème B chambre sociale, 4 mars 2015, RG 12/09641

L'article R. 441-11 du code de la sécurité sociale impose à la CPAM, lorsque la déclaration d'accident du travail est assortie de réserves motivées de la part de l'employeur, d'envoyer un questionnaire au salarié et à l'employeur sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de procéder à une enquête préalable à sa décision, sous peine d'inopposabilité à l'employeur de sa décision de prise en charge.

Ainsi, dès lors que l'entreprise de travail temporaire qui employait le salarié émettait des réserves sur le fait que les lésions étaient survenues au temps et au lieu de travail et motivait ses doutes, après avoir recueilli des informations auprès de l'entreprise utilisatrice, par l'absence de témoin alors que le salarié se trouvait dans un rayon où il était susceptible d'être entouré d'autres personnes, ces réserves imposaient à la caisse de mettre en oeuvre les mesures d'instruction prescrites. A défaut, sa décision de prise en charge doit être déclarée inopposable à l'employeur.

4ème B chambre sociale, 4 mars 2015 – RG : 12/09641

Lorsque l'employeur a émis des réserves quant au fait que les lésions dont la prise en charge était sollicitée au titre d'un accident du travail soient survenues au temps et au lieu de travail, et motivé ses doutes par l'absence de témoin alors que le salarié se trouvait dans un rayon où il était susceptible d'être entouré d'autres personnes, de sorte qu'il s'agit ainsi de réserves motivées, émises après que l'employeur ait recueilli des informations de l'entreprise utilisatrice, elles imposaient à la caisse primaire d'assurance maladie de mettre en oeuvre les mesures d'instruction prévues au III de l'article R41-11 du code de la sécurité sociale , c'est à dire, soit d'envoyer un questionnaire au salarié et à l'employeur, soit de procéder à une enquête.

Faute pour la caisse d'avoir diligenté de telles mesures, sa décision de prise en charge doit être déclarée inopposable à l'employeur.

DÉFAUT DE VISITE MÉDICALE D'EMBAUCHE

Conséquences

4ème chambre sociale, 30 avril 2014 – RG 12/05910

Il résulte des dispositions des articles L.412-4 et R. 412-1 du code de la sécurité sociale que le salarié d'une entreprise de travail temporaire, victime d'un accident du travail alors qu'il a été mis à disposition d'une entreprise utilisatrice, doit informer cette dernière de l'accident survenu dans les 24 heures, et que l'entreprise utilisatrice doit elle-même informer l'entreprise de travail temporaire de tout accident dont elle a eu connaissance dans un délai de 24 heures.

Il appartient de ce fait à l'entreprise de travail temporaire, en cas de survenue d'un accident du travail, de recueillir auprès de l'entreprise utilisatrice toutes les informations nécessaires sur les circonstances de l'accident avant de procéder à la déclaration de cet accident. Faute d'accomplir ces diligences, elle ne saurait se borner à invoquer des réserves stéréotypées qui ne suffissent pas à remettre en cause la présomption légale découlant du simple examen des pièces fournies lors de la déclaration d'accident du travail.

4ème A chambre sociale, 15 mai 2020, N° RG 16/00039

1. Il appartient à l'employeur tenu en principe de l'obligation de visite médicale d'embauche de s'assurer que les conditions cumulatives prévues par l'article R 4624-12 du Code du travail et lui permettant de déroger à cette obligation sont réunies, notamment que le salarié est appelé à occuper un emploi identique à celui qu'il a quitté, présentant les mêmes risques d'exposition

Tel n'est pas le cas lorsque l'intéressé, embauché sur un poste de charpentier, était auparavant autoentrepreneur et n'avait pas fait en tant que salarié l'objet d'une visite médicale par la médecine du travail dans les douze mois précédant l'embauche et que l'employeur ne justifie d'aucune vérification effectuée auprès de cet organisme.

Le salarié ayant subi antérieurement deux interventions chirurgicales au niveau du poignet et de la main droite, articulations nécessairement fortement sollicitées dans un emploi de charpentier, et n'ayant pas à solliciter une visite auprès du médecin du travail ni à juger de son aptitude à exercer l'emploi de charpentier, la faute commise par l'employeur l'a privé d'une visite médicale qui aurait permis de vérifier que son état de santé était compatible avec l'emploi et que cet emploi n'était pas de nature à aggraver l'état préexistant, ce qui lui ouvre droit à la somme de 2000 € à titre de dommages et intérêts.

2. Le salarié n'ayant pas été soumis lors de son embauche à l'examen médical prévu par l'article R. 4624-10 du Code du travail, l'employeur ne pouvait se prévaloir de l'inaptitude du salarié pour le licencier pour inaptitude à son poste, alors que le motif médical à l'origine de la déclaration d'inaptitude est en lien avec un état préexistant qui aurait dû être examiné dans le cadre de la visite d'embauche
Dés lors, et l'employeur ne justifiant pas avoir satisfait à son obligation de reclassement, le licenciement doit être déclaré sans cause réelle et sérieuse.

HARCÈLEMENT MORAL ET ACCIDENT DU TRAVAIL

4ème chambre sociale, 17 Octobre 2012 - RG 11/03594

Si un harcèlement moral, conduisant à un « choc émotionnel » peut être qualifié d'accident du travail, encore faut-il prouver l'existence du harcèlement et que ce dernier donne lieu à un fait accidentel précis, même d'ordre psychologique, survenu durant l'activité professionnelle.

INDEMNISATION DU PRÉJUDICE

Demande d'indemnisation d'un préjudice déjà réparé par la juridiction de Sécurité Sociale

4ème chambre sociale, 23 novembre 2016 – RG 14/01563

Dès lors qu'un salarié a obtenu devant la juridiction de sécurité sociale la majoration de sa rente, laquelle indemnise, d'une part, les pertes de gains professionnels et l'incidence professionnelle de l'incapacité, d'autre part, le déficit fonctionnel permanent, il ne saurait solliciter, pour le seul motif tiré de son inaptitude d'origine professionnelle, l'indemnisation de la perte de son emploi qui en est résultée, peu important que celle-ci soit due à la faute inexcusable de son employeur.

LIEN DE CAUSALITÉ ENTRE INAPTITUDE ET ACCIDENT DU TRAVAIL

4ème chambre sociale, 16 février 2011 – RG 10/03362

Lorsqu'il n'est pas prouvé que l'inaptitude physique du salarié est consécutive à l'accident de travail, l'employeur n'a pas l'obligation de faire connaître par écrit au salarié les motifs qui s'opposent à son reclassement, le salarié ne pouvant prétendre au bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article 1234-9 du Code du travail.

OBLIGATION DE RECLASSEMENT

Périmètre

4^{ème} chambre sociale, 14 mars 2012 – RG 11.02074

Les dispositions de l'article L 1226-2 du code du travail mettent à la charge de l'employeur l'obligation de rechercher un poste de reclassement et d'apporter la preuve des moyens mis en oeuvre pour tenter de reclasser la salariée.

L'employeur ne peut valablement prétendre avoir entrepris une «recherche» de poste de reclassement sans avoir au préalable défini l'objet de cette recherche.

L'exécution sérieuse et loyale de son obligation de reclassement lui impose en conséquence d'identifier le type de poste existant au sein de ses différents établissements ou du groupe auquel il appartient susceptible de correspondre aux préconisations du médecin du travail, de solliciter pour chacun des postes ou type de poste identifié l'avis de celui-ci et enfin, en cas d'avis conforme, de faire des propositions en fonction de la disponibilité des emplois correspondants.

En cas de contestation, il lui appartient de justifier qu'il a respecté ces différentes étapes ou que les recherches d'identification de postes compatibles avec les préconisations du médecin du travail sont restées vaines.

Preuve d'une recherche loyale et sérieuse

4^{ème} chambre sociale, 23 novembre 2016 – RG 14/01563

Il résulte des L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail qu'en cas de déclaration d'inaptitude du salarié par la médecine du travail, l'employeur doit lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités ou lui faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement et ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues à l'article L. 1226-10, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions.

Cette obligation s'imposant à lui même s'il n'appartenait à aucun groupe et n'avait qu'un seul salarié, l'employeur ne justifie pas d'une recherche de reclassement suffisamment loyale et sérieuse dès lors que la lettre de licenciement ne fait pas référence à une quelconque recherche, qu'il ne produit aucune pièce pour en attester et ne prouve pas l'impossibilité d'un

aménagement du temps de travail ou d'une transformation du poste de carrossier, au besoin en sollicitant les conclusions écrites du médecin du travail. En conséquence, le licenciement doit être jugé sans cause réelle et sérieuse.