SVP

Dossier

La déclaration de l'accident du travail

Mis à jour le 16 juillet 2025

Sommaire

Partie 1. Accident du travail : définition et éléments constitutifs..... 4
Partie 2. Les modalités déclaratives de l'accident du travail..... 10

Tous droits réservés - SVP 2025

Edito

Peut-être en avez-vous entendu parler...

1. Problématique générale et contexte

En vertu de son obligation générale de sécurité, l'employeur doit éviter que des risques ne surviennent dans son entreprise. Seulement, il arrive fréquemment que les entreprises soient confrontées à la survenance d'accidents du travail.

2. Objectif du contenu

Ce dossier vise à apporter un éclairage pratique pour les entreprises notamment en apportant une définition de ce qu'est un accident du travail afin de pouvoir l'identifier et connaître la marche à suivre pour le déclarer dans le délai imparti auprès de la caisse primaire d'assurance maladie.

3. La valeur ajoutée SVP

La finalité de cette publication n'est pas de répondre à toutes les questions soulevées par cette thématique mais plutôt de vous permettre d'adopter les bons réflexes lorsque vous êtes confrontés à cette situation et connaître les étapes chronologiques.

Tous droits réservés - SVP 2025

Partie 1.

Accident du travail : définition et éléments constitutifs

La définition de l'accident du travail se trouve à l'article **L. 411-1 du code de la sécurité sociale**.

Ainsi, "*est considéré comme un accident du travail quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu 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.* "

Cet article du code met en lumière la présomption d'imputabilité[1]. Cela signifie que tout accident qui survient au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail.

Dès 1921, les juges de la Cour de cassation faisaient dépendre la reconnaissance de l'accident du travail d'une **action soudaine et violente d'une cause extérieure entraînant** de surcroît une lésion sur l'organisme du salarié.

Désormais, la jurisprudence abondante sur le sujet a permis de dégager les trois éléments constitutifs de l'accident du travail à savoir :

- **un fait accidentel**
- **une lésion**
- **un caractère professionnel**

Si l'un des trois vient à manquer, la définition de l'accident du travail ne peut être retenue.

Partie A - Un fait accidentel

A travers le fait accidentel, il faut comprendre qu'un événement identifiable dans le temps va être à l'origine de l'accident du travail.

Concrètement il faut pouvoir dater de façon précise le dit événement ayant causé l'accident à l'égard du salarié.

Le caractère soudain exigé par la Cour de Cassation a évolué avec les contentieux sur la vaccination.

Ainsi, dès lors que l'événement ayant causé la lésion du salarié peut être daté, la survenance de la pathologie quelques temps après n'empêche pas la qualification d'accident du travail.

[1] Cass. 2è civ. 7 mai 2015 n° 13-16.463

Tous droits réservés - SVP 2025

Le fait accidentel peut prendre plusieurs formes, il peut découler d'une action directe du salarié lors de l'exécution de ses missions et engendrer par exemple une chute, une coupure, une douleur après un effort physique[2] ou encore résulter de facteurs extérieurs tels que la chaleur, le froid, l'exposition du salarié à un agent chimique ou encore au bruit ou à la lumière[3].

A ce jour, il n'existe pas de liste exhaustive délimitant ce qui peut constituer un fait accidentel. Ce sont les contentieux nombreux sur le sujet qui dressent le contour de la notion.

Partie B - La lésion

L'accident du travail implique la survenance d'un dommage corporel et ou psychologique.

Il est couramment fait référence à **l'apparition d'une lésion** sur l'organisme du salarié.

La lésion englobe à la fois les blessures physiques[4] (malaise cardiaque, hémorragie, fracture, brûlures, tendinite hernie discale, entorse etc.) que celles dites psychologiques (un état d'anxiété, un choc psychologique)[5].

Ainsi, deux types de lésions peuvent survenir et altérer l'état de santé du salarié :

- celles visibles et apparentes pouvant être qualifiées d'externes (exemple : une plaie)
- celles non perceptibles pouvant être qualifiées d'internes (exemple : une hémorragie).

Par conséquent, l'ensemble des lésions feront l'objet d'une prise en charge en titre des accidents du travail dès lors que les autres critères cumulatifs seront réunis.

Notons également que la lésion peut survenir brusquement ou survenir de manière différée[6].

Enfin, la lésion peut être révélée suite à un malaise et ou une douleur ressentie par le salarié au temps et au lieu du travail[7].

---

[2] Cass. soc. 14 mars 1963 N°62-11.006 ; Cass. soc. 23 novembre 1961, n°60-12.576
[3] Cass. soc. 24 mars 1982, n°81-10.894 ; Cass. soc. 21 octobre 1970, n°69-12.674 ; Cass. soc. 23 novembre 1961, n° 60-12.576 ; Cass. soc. 4 novembre 1970, n° 69-13.170
[4] Cass. soc. 24 mars 1982, n°81-10.894
[5] Cass. 2è civ. 1 juillet 2003, n° 02-30.576
[6] Cass. 2è civ. 5 novembre 2015, n°14-10.131
[7] Cass. soc. 1 juillet 1987, n° 85-17967

Tous droits réservés - SVP 2025

Partie C : Le caractère professionnel

L'accident du travail fera l'objet d'une prise en charge au titre des accidents du travail dès lors qu'il est survenu par le fait ou à l'occasion du travail.

Cela signifie qu'il incombe au salarié qui s'estime victime d'un accident du travail de démontrer dans un premier temps qu'il était sous la subordination de l'employeur[8] au moment du fait accidentel.

a. Le lien de subordination

Le lien de subordination peut se définir comme étant le lien par lequel un employeur exerce son pouvoir de direction sur son employé.

A ce titre, il peut lui donner des ordres, contrôler l'exécution du travail et user de son pouvoir de sanction.

Ainsi, face à une demande de reconnaissance d'un accident du travail, il est primordial de regarder si le salarié était placé sous l'autorité de l'employeur. A défaut, l'accident ne peut revêtir un caractère professionnel.

A propos, il importe peu que le salarié se trouve en période d'essai et ou en préavis par exemple. Ces situations ne permettent pas d'éviter l'application de la législation sur les accidents du travail[9].

Parfois, la suspension du contrat de travail du salarié permet la reconnaissance de l'accident du travail **dès lors que les circonstances montrent que le salarié était sous la dépendance et l'autorité de l'employeur.**

Exemples jurisprudentiels de reconnaissance d'AT :

- une rixe entre collègue de travail[10],
- un malaise d'un salarié dans les locaux de la médecine du travail [11],
- le malaise d'un salarié qui en arrêt maladie depuis 3 mois, a dû comparaître devant une instance disciplinaire chargée de se prononcer sur une sanction disciplinaire à son encontre[12],
- accident d'un salarié qui survient dans un cadre hors travail qui plus est pendant une soirée dansante à laquelle le salarié ne pouvait se soustraire[13].

[8] Cass. 2è civ. 24 janvier 2019, n°17-31.282
[9] Cass. soc. 25 mai 1978, n° 77-10.144
[10] Cass. soc. 23 mai 1996, n° 93-13.294
[11] Cass. 2è civ. 6 juillet 2017, n° 16-20.119
[12] Cass. soc. 14 février 2024, n° 22-18.798
[13] TASS D'Alençon 11 décembre 1992

Tous droits réservés - SVP 2025

Enfin, l'employeur peut parvenir à éviter la reconnaissance de l'accident du travail en apportant la preuve que le salarié s'est soustrait à son autorité ou qu'il n'était plus sous sa surveillance lors de l'incident, ce qui peut être difficile à démontrer en pratique.

b. Les circonstances de temps et de lieu de travail

Les circonstances de temps et de lieu de travail vont de pair avec le caractère professionnel.

En principe, le salarié se trouve sous la subordination de l'employeur sur son lieu de travail et pendant l'horaire de travail.

- **le lieu de travail**

Concrètement, le lieu de travail doit s'entendre de manière large car il englobe à la fois **les locaux affectés au travail** où le salarié exerce ses missions quotidiennes (exemple : une chaîne de production sur laquelle travaillerait un ouvrier) **les dépendances de l'entreprise**[14], le local de restauration du personnel[15], une cour intérieure, les sanitaires ou encore une voie de circulation qui se trouve dans l'enceinte de l'entreprise. [16]

En principe, en cas de travail à distance, le domicile du salarié ou le lieu habituel d'exercice du télétravail tel qu'un espace de coworking par exemple, doit être assimilé au lieu de travail et donc au local de l'entreprise.

Dans les différents contentieux, les juges chercheront à vérifier si l'employeur était en mesure d'exercer ses pouvoirs de contrôle, d'organisation et si par conséquent le salarié se **trouvait toujours sous sa surveillance.**

A contrario, si un accident survient dans un endroit dans lequel le salarié a interdiction d'aller, le caractère professionnel ne pourra être retenu.

En effet, dans un tel cas, le salarié ne serait plus sous le contrôle de l'employeur.

- **le temps de travail**

Les jurisprudences nombreuses sur le sujet mettent en avant que la notion de temps de travail doit englober à la fois :

- l'horaire de travail du salarié, soit le temps pendant lequel il exécute ses missions contractuelles,

[14] Cass. soc. 30 novembre 1995, n° 93-14.208
[15] Cass. soc. 11 juin 1970, n° 69-12.567
[16] Cass. soc. 7 novembre 1997, n°96-10.818

Tous droits réservés - SVP 2025

- le temps de pause,
- et enfin le temps avant et suivant la fin du travail.

Comme indiqué précédemment, encore faut-il que le salarié ne soit pas en train d'accomplir une activité étrangère au travail qu'il doit exécuter ou encore un acte étranger à ses fonctions ce qui constituerait un obstacle à la reconnaissance de l'accident du travail. [17]

Exemples de contentieux sur le temps de travail

Temps de travail	*Reconnaissance AT*	*Absence de reconnaissance AT*
Temps de pause	Accident survenu pendant une pause repas dans l'enceinte de l'entreprise Cass. soc. 12 octobre 1967, n° 66-11.534 Accident d'un télétravailleur lors de la pause méridienne CA Amiens, 2 septembre 2024 n°23/00507	La chute dont a été victime un salarié pendant la pause de midi dans le hall d'une banque où il s'était rendu pour percevoir ses appointements mensuels Cass. soc. 8 octobre 1986, n° 85-10.585 Télétravailleuse victime d'un malaise au retour de sa pause dejeuner CA Rouen 26 avril 2024 n°23/008410
Horaire de travail	Chute d'un salarié qui se rendait à son poste de travail juste après avoir pointé Cass. soc. 26 mai 1994 n°92-11.045	Salarié qui exécute une activité pour son propre intérêt pendant l'horaire de travail. Ce faisant, il n'est plus sous la subordination de l'employeur Cass 2e civ. 3 avril 2003, n° 01-20.974
Temps précédent ou postérieur au temps de travail	Suicide d'un salarié avant la prise de poste CA Colmar 29 juillet 2021 n° 19/00791	Accident survenu à un ouvrier venu récupérer 45 min après la fin de journée des outils sur un échafaudage Cass. soc. 11 décembre 1985, n° 84-13.409

[17] Cass. soc. 16 avril 1992, n°90-10.320

Tous droits réservés - SVP 2025

La spécificité de l'accident de mission

La salarié qui travaille hors de l'entreprise que ce soit de façon permanente car son activité implique une mobilité ou ponctuel comme lors d'un déplacement professionnel, bénéficie d'une protection en cas de survenance d'un accident.

En effet, la législation sur les AT s'applique et couvre le déplacement fait par le salarié dans l'intérêt de l'entreprise. Cette protection vaut pour l'accident qui surviendrait pendant le temps de la mission du salarié ainsi que sur le trajet effectué pour s'y rendre ou pour en revenir. Il importe peu que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante.

En revanche, l'accident de mission ne sera pas présumé être un AT si le salarié a interrompu sa mission pour un motif "purement personnel".

c. Un accident rattaché à une activité accomplie dans l'intérêt de l'entreprise

En principe, dès lors qu'un accident du travail survient pendant le temps de travail mais qu'il **résulte d'une activité étrangère aux fonctions exercées** par le salarié, ou encore qu'il trouve son origine dans **des difficultés d'ordre privées et personnelles[18], ce qu'il reviendra à l'employeur ou à la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de prouver,** la présomption d'imputabilité peut être renversée.

Concrètement, la présomption d'imputabilité implique que le salarié montre la matérialité de l'accident et le dommage qui en résulte.

Inversement, si l'accident survient en dehors du temps de travail ou pendant une période de suspension du contrat de travail du salarié mais que le lien avec le travail peut être démontré, le salarié bénéficiera de la protection applicable.

A titre d'exemple, dans un contentieux du 1er juin 2023[19], la tentative de suicide d'un salarié commise sur son lieu de travail a été reconnue comme un accident du travail. En effet, dans cet arrêt, alors même que la prise de médicament est survenue en dehors du temps de travail et que les faits démontrent un état dépressif existant, il s'avère que l'ingestion médicamenteuse était inhérente à l'imminence de son licenciement pour faute grave.

[18] Cass. 2è civ. 18 octobre 2005, n°04-30.205
[19] Cass. 2è civ. 1 juin 2023, n°21-17.804

Tous droits réservés - SVP 2025

Partie 2.

Les modalités déclaratives de l'accident du travail

Employeur et salarié doivent accomplir de part et d'autre des démarches dans des temps impartis en vue d'obtenir la reconnaissance de l'accident du travail et la prise en charge de celui-ci par la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM).

Partie A - Les démarches incombant au salarié

Le salarié doit, le jour où survient l'accident ou dans un **délai de 24h** au plus tard, en informer son employeur ou l'un de ses préposés (sauf motif légitime, impossibilité ou cas de force majeure).

En principe et lorsque cela est possible, le salarié informe oralement son employeur. A défaut, l'information doit être transmise par tout moyen conférant date certaine à sa réception[20].

La déclaration tardive et hors délai du salarié ne lui fait pas perdre pour autant le bénéfice de la présomption d'imputabilité ni le statut protecteur qui en découle. Autrement dit, le retard de déclaration n'est assortie d'aucune sanction pour le salarié accidenté[21]. Il appartient également au salarié d'aller faire constater son état de santé auprès d'un praticien qui lui remettra un certificat médical[22].

Le certificat médical est indispensable pour permettre à la CPAM d'instruire le dossier. En effet, l'article R. 441-7 du code de la sécurité sociale dispose que :

"La caisse dispose d'un délai de 30 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial pour soit statuer sur le caractère professionnel de l'accident, soit engager des investigations lorsqu'elle l'estime nécessaire ou lorsqu'elle a reçu des réserves motivées émises par l'employeur."

[20] L. 441-1 et R. 441-2 du code de la sécurité sociale
[21] Cass. soc. 5 mars 1970, n° 68-14.382
[22] L. 441-6 du code de la sécurité sociale

Tous droits réservés - SVP 2025

Partie B - Les démarches incombant à l'employeur

En retour, l'employeur ou l'un de ses préposés dispose de 48h (**dimanches et jours fériés exclus du décompte**) pour déclarer auprès de la CPAM, dont relève le salarié, l'accident[23].

Celle-ci doit se faire par tout moyen donnant une date certaine à sa réception.

Concrètement, l'employeur dispose de deux options, soit une déclaration dématérialisée soit une déclaration dite papier envoyée en lettre recommandée.

En effet, dès lors que l'employeur est habilité au service DAT (déclaration d'accident du travail), il peut déclarer l'accident du travail sur le site net-entreprise en allant sur "compte entreprise". Autrement, il est aussi possible de déclarer l'accident grâce au cerfa papier[24] disponible sur le site de l'assurance maladie.

Il convient de préciser qu'en cas de décès du salarié, l'employeur doit également avertir immédiatement l'inspection du travail et au plus tard dans les douze heures qui suivent le décès du travailleur. [25]

En cas de non-respect de cette nouvelle obligation instituée par le décret 2023-452 du 9 juin 2023, l'employeur s'expose à l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe[26].

Rappelons que l'employeur est tenu de déclarer l'ensemble des accidents qui surviennent aux salariés de son entreprise. Quand bien même il aurait des doutes sur le contexte de l'accident ou sur sa nature professionnelle**, il ne peut pas éluder la déclaration de son propre chef.**

En revanche, il peut émettre des réserves motivées[27] qui seront étudiées par la CPAM au moment de l'instruction du dossier. L'employeur peut les formuler soit :

- au moment de la déclaration de l'accident ;
- ultérieurement dans un délai de 10 jours francs à compter de la déclaration[28].

Il est important de préciser que les réserves doivent porter sur les éléments constitutifs de l'AT : circonstances de temps et de lieu du travail, accident qui résulte d'une cause totalement étrangère au travail.

[23] L. 441-2 et R. 441-3 du code de la sécurité sociale
[24] Cerfa n° 14463*03
[25] R. 4121-5 du code du travail
[26] R. 4741-2 du code du travail
[27] Cass. 2è civ. 23 janvier 2014, n° 12-35.003
[28] R. 441-6 du code de la sécurité sociale

Tous droits réservés - SVP 2025

A titre d'exemple, les juges reconnaissent comme étant une réserve suffisamment motivée le doute émis par une entreprise sur le fait que l'accident ait pu se produire au temps et au lieu du travail.

Extrait du contentieux du 23 janvier 2014 :

"*Et attendu que l'arrêt retient que la société a expressément mis en doute le fait que l'accident ait pu se produire au temps et au lieu du travail en relevant, d'une part, l'absence de témoins, d'autre part, l'absence de déclaration de l'accident par le salarié à l'employeur le jour supposé de sa survenue, ce qui permet de retenir l'existence de réserves motivées au sens des dispositions de l'article R. 441-11 du code de la sécurité sociale* "

Enfin, **l'employeur ne doit pas oublier de délivrer**[29] au salarié la feuille d'accident[30] qui va lui permettre de bénéficier du tiers payant et de la gratuité des soins.

Ce document est primordial pour que le salarié n'ait pas à faire l'avance de frais, mais il n'entraîne pas à ce stade, la reconnaissance et la prise en charge de l'accident. Il faudra attendre l'instruction du dossier par la CPAM.

Notons que l'absence de transmission de la feuille d'accident expose l'employeur à l'amende prévue pour les contraventions de 4^{e} classe[31].

Partie C - La tenue d'un registre des accidents du travail

L'article D. 441-1 du code de la sécurité sociale dispose que l'employeur peut tenir un registre de déclaration d'accident du travail dès lors que les conditions énumérées ci-dessous sont remplies :

- présence permanente d'un médecin, ou d'un pharmacien, ou d'un infirmier diplômé d'Etat, ou d'une personne chargée d'une mission d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise détentrice d'un diplôme national de secouriste complété par le diplôme de sauveteur secouriste du travail délivré par l'Institut national de recherche et de sécurité ou les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail ;
- existence d'un poste de secours d'urgence ;
- respect par l'employeur des obligations mises à sa charge par l'article L. 2311-2 du code du travail.

[29] L. 441-5 et R. 441-11 du code de la sécurité sociale
[30] Cerfa n°11383*02
[31] R. 471-3 du code de la sécurité sociale

Tous droits réservés - SVP 2025

Attention, l'inscription des accidents du travail dans un registre dédié à cet effet ne concerne que les **accidents pour lesquels il n'y a eu ni arrêt de travail, ni soins médicaux, soit des accidents dit "bénins".**

Ainsi, l'inscription de ces accidents sur le registre dans les 48h (dimanches et jours fériés exclus du décompte) évite à l'employeur de procéder à la traditionnelle déclaration auprès de la CPAM.

L'employeur est chargé d'avertir d'une part la Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail de l'existence de ce registre ainsi que le Comité Social Économique (CSE)[32].

[32]L. 441-4 et D. 441-2 du code de la sécurité sociale

Tous droits réservés - SVP 2025

SVP, le partenaire de confiance des professionnels des secteurs privés et publics.

SVP INFORMATION DÉCISIONNELLE

Services experts pour gérer votre quotidien et développer votre activité

- **Réponses d'experts** à vos questions légales, réglementaires, conventionnelles, fiscales, sociales...
- Services d'**intelligence économique**, analyses stratégiques, veilles métiers et sur mesure
- **Portail my.svp.com** : actualités, vidéos d'experts, documentations sociale et fiscale, formules et modèles, synthèses et veilles de conventions collectives...
- **Traduction** et interprétariat

SVP SIRH

Solutions et prestations métier pour digitaliser et gérer vos RH

- **Un choix complet de solutions digitales RH** des éditeurs reconnus du marché
- La gestion de votre projet, intégration logicielle et paramétrages spécifiques réalisés par nos **consultants certifiés**
- Des **prestations métier** pour gérer vos paies et vos RH, de la gestion internalisée à l'externalisation complète.

SVP ERGONOMIE

Ergonomie, handicap et prévention

- Diversité et inclusion
- Ergonomie, santé et prévention des risques professionnels
- Formations santé au travail et handicap.

+ de 250 experts spécialisés en droit social, public, en fiscalité, santé au travail... vous accompagnent dans la sécurisation de vos décisions et les transformations de votre organisation.

1, place Costes et Bellonte
92270 Bois-Colombes

www.svp.com

Retrouvez-nous sur LinkedIn, X, Facebook et Youtube

SVP
votre partenaire de confiance