



QU'EST-CE QU'UN ACCIDENT DU TRAVAIL ?

Tout accident dont l'origine est professionnelle est considéré comme un accident du travail (AT) et ouvre droit à une prise en charge, sous conditions.

COMMENT LE CARACTÉRISER ?

L'accident doit être caractérisé par un événement ou une série d'événements pouvant être datés avec certitude. Il doit avoir occasionné une lésion (atteinte au corps humain ou au psychisme de la victime). À titre d'exemple, une dépression nerveuse consécutive à de nombreux reproches formulés par l'employeur le jour de l'entretien annuel d'évaluation d'un salarié a été reconnue en AT.

Un lien avec le travail doit également être établi. Ce lien est présumé lorsque l'événement s'est réalisé sur le lieu de travail (tout endroit où le salarié se trouve par ordre de l'employeur ou par la nécessité de son emploi) et durant le temps de travail. Plus généralement, le salarié doit se trouver sous l'autorité de son employeur. Ainsi, un accident en télétravail ou en stage de formation professionnelle qui n'intervient pas à proprement parler sur le lieu de travail peut être reconnu en accident du travail.

En dehors de ces éléments, un accident peut faire l'objet d'une reconnaissance en AT, sous réserve d'établir la preuve qu'il est survenu "par le fait du travail." Par exemple, l'origine professionnelle d'une tentative de suicide d'un salarié à son domicile a été reconnue, le salarié établissant un lien avec son travail en faisant état notamment d'une pression constante de son employeur sur le volume de travail à effectuer et la rapidité d'exécution. Autant d'éléments corroborés par des attestations d'autres salariés sur le climat lourd et tendu dans l'entreprise.

ET POUR LA FONCTION PUBLIQUE ?

Dans la fonction publique, on parle d'accident de service mais les conditions de reconnaissance sont globalement similaires : l'accident a provoqué une lésion corporelle et résulte d'un événement précis qui s'est réalisé sur le lieu de travail, sur le temps de travail ou à l'occasion de l'exercice des fonctions.

Émérance de Baudouin



PAUSES DÉJEUNER AU TRAVAIL : QUELLES SONT LES RÈGLES ?

COMBIEN DE TEMPS DOIT-ELLE DURER ?

Le Code du travail ne reconnaît pas en tant que telle la pause déjeuner : le temps de déjeuner fait partie du temps de pause légal. Lorsque le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes consécutives. Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche, peut fixer un temps de pause supérieur.

Si l'employeur est donc en droit de n'accorder que 20 minutes de pause restauration, en pratique, celle-ci est généralement plus longue. À noter : une ancienne instruction ministérielle a mentionné une préconisation de médecins conseillant de respecter un temps de pause déjeuner de 45 minutes.

OÙ DOIT-ELLE SE DÉROULER ?

Il est en principe interdit au salarié de prendre un repas dans un local affecté au travail. Toutefois, selon le nombre de salariés désirant prendre leur pause déjeuner dans l'entreprise, un local affecté à la restauration peut être mis en place.

- Si moins de 25 salariés le souhaitent : l'employeur met à disposition un emplacement pour se restaurer dans de bonnes conditions de santé et de sécurité.
- Si plus de 25 salariés le souhaitent : l'employeur, après avis du comité social et économique (CSE), met à disposition un local de restauration.

SUIS-JE RÉMUNÉRÉ PENDANT LA PAUSE DÉJEUNER ?

La pause déjeuner n'est pas assimilée à du temps de travail effectif si le salarié est libre de vaquer à des occupations personnelles. Peu importe si les salariés ne peuvent quitter l'enceinte de l'entreprise sans autorisation de l'employeur, dès lors qu'ils ne sont soumis à aucune intervention de l'employeur (sauf interventions exceptionnelles nécessaires) et qu'ils peuvent vaquer à des occupations personnelles sans avoir à se tenir à disposition de l'employeur.

Dès lors qu'il n'est pas considéré comme du travail effectif, le temps de pause n'a pas à être rémunéré. Cependant, un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut prévoir la rémunération des temps de restauration, y compris s'ils ne sont pas reconnus comme du temps de travail. Le contrat de travail peut aussi prévoir la rémunération des temps de restauration.

Franck Boissart