

# La Tribune de l'assurance

Accueil > Juridique > Jurisprudence > [De l'interprétation extensive de l'accident du tra...](#)

## JURISPRUDENCE

### De l'interprétation extensive de l'accident du travail

PAR SERGE BROUSSEAU, DOCTEUR EN DROIT, AVOCAT À LA COUR, TRILLAT & ASSOCIÉS - LE 14/01/2020

Un salarié, envoyé en déplacement professionnel par son employeur afin d'accomplir une mission, meurt d'une crise cardiaque lors d'un rapport sexuel dans la chambre d'une prostituée. La question posée à la cour d'appel de Paris était simple : le salarié est-il mort « en mission », auquel cas il s'agit d'un accident du travail entraînant le versement d'indemnités importantes pour ses ayants droit, ou est-il mort lors d'un acte sans relation avec sa vie professionnelle, auquel cas les ayants droit ne peuvent bénéficier d'indemnités importantes ?



Les plus anciens se souviendront que le mot épéctase est sorti des limbes du dictionnaire un soir de mai 1974 lorsque le cardinal Daniélou, prélat très médiatique et membre de

L'Académie française, rendit son dernier souffle dans les bras de Mimi, prostituée de 24 ans, de la rue Dulong à Paris.

L'épéctase, dans son sens premier, est la tension de l'âme vers la sainteté ; la presse de l'époque évoqua l'affaire Daniélou sous le titre « l'épéctase de l'apôtre » ou « l'amour à mort » !

Plus près de nous, l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 17 mai 2019 (n° 16-08787) concerne la situation d'un salarié envoyé en déplacement professionnel par son employeur afin d'accomplir une mission, et qui meurt d'une crise cardiaque lors d'un rapport sexuel dans la chambre d'une prostituée. La cour d'appel de Paris devait juger si cet accident rentrait dans le champ de l'accident de travail.

## L'arrêt de la cour d'appel de Paris

La cour d'appel de Paris confirme la décision de première instance et retient la qualification d'accident de mission : il s'agit donc d'un accident du travail.

Pour la cour :

- il n'était pas contesté que le salarié était en situation de déplacement professionnel et qu'il est décédé d'une crise cardiaque au domicile d'une femme qu'il avait rencontrée, après avoir eu une relation sexuelle avec elle,
- il est constant que le salarié effectuant une mission a droit à la protection pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel.

Ainsi la cour décide :

- qu'un rapport sexuel est un acte de la vie courante,
- que l'employeur ne rapporte pas la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour accomplir un acte totalement étranger à celle-ci,
- que le fait que l'accident soit survenu à l'issue d'un rapport sexuel consommé dans un lieu autre que la chambre d'hôtel que son employeur lui avait réservée, ne permet pas de considérer que le salarié s'était placé hors de la sphère d'autorité de l'employeur.

## Les conditions de l'accident en mission : si elles sont définies par la loi, la jurisprudence les interprète de manière très extensive...

**A. Les conditions définies par la loi : le but de la loi est de protéger les salariés envoyés en mission afin d'accomplir un travail défini par leurs employeurs.**

L'article L.411-1 du Code de la sécurité sociale précise qu'*« est considéré comme 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 »*.

### **B. La jurisprudence :**

De l'interprétation de l'article L.411-1 ci-dessus, la Cour de cassation créa une « présomption d'imputabilité » au travail au bénéfice des salariés envoyés à l'extérieur de leur entreprise pour y effectuer un travail au profit de leur employeur. Ainsi, tout accident survenu à un salarié en mission à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante est un accident du travail, sauf la possibilité pour l'employeur de rapporter la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel. La protection des salariés en mission est donc organisée, d'une part, par la loi (article L.411-1 du Code de la sécurité sociale) et, d'autre part, par la jurisprudence qui a créé cette présomption d'imputabilité qui, cependant, peut être écartée sous certaines conditions.

Sur la protection des salariés en mission, la Cour de cassation s'est toujours montrée très protectrice. Plusieurs arrêts démontrent cette protection :

- arrêt de la chambre sociale 19 juillet 2001 (n° 4117) : un ingénieur est envoyé en mission en Chine. Il décède après avoir pris son petit-déjeuner dans sa chambre d'hôtel d'une hémorragie cérébrale. La Cour de cassation décide que l'employeur ne rapportait pas la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel, ni qu'il était décédé pour une cause totalement étrangère au travail,
- arrêt de la deuxième chambre civile du 12 octobre 2017 (n° 16-22481) : un salarié, lui aussi envoyé en mission en Chine, glisse et se blesse en dansant sur une piste de danse d'une discothèque à 3 heures du matin. Selon son employeur, il n'existait aucun lien entre l'activité professionnelle et la mission de son préposé (en d'autres termes, le salarié n'accompagnait pas ses clients en discothèque). La Cour de cassation valide la démarche (c'est dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation) de la cour d'appel, et affirme que l'employeur ne

rapportait pas la preuve que le salarié avait interrompu sa mission pour un motif personnel ; ainsi, le salarié doit profiter de la présomption d'imputabilité au travail et bénéficier de la législation professionnelle protectrice de ses intérêts.

## Analyse critique de l'arrêt de la cour d'appel de Paris

La cour d'appel de Paris estime que l'épectase est un accident du travail aux motifs que faire l'amour est un acte de la vie courante et que l'employeur ne rapporte pas la preuve que le salarié ait interrompu sa mission pour accomplir un acte totalement étranger à celle-ci. Tout ceci se discute...

Que faire l'amour est un acte de la vie courante ne se discute pas. En revanche, depuis la loi du 6 avril 2016, l'achat d'actes sexuels est pénalisé ; l'article 611-1 du Code pénal dispose que le fait de solliciter, d'accepter ou d'obtenir des relations de nature sexuelle d'une personne qui se livre à la prostitution en échange d'une rémunération, est puni d'une contravention de 5<sup>e</sup> classe. Ainsi, si la prostitution est libre, le client est, lui, pénalement répréhensible. Certes, dans notre cas, les faits sont antérieurs à la loi de 2016 : la cour d'appel de Paris ne pouvait évidemment pas appliquer rétroactivement une loi pénale. Mais, si les faits avaient lieu aujourd'hui, il semble évident que la présomption d'imputabilité au travail serait écartée ; en effet, le salarié commettant une infraction pénale ne peut plus profiter de la « présomption d'imputabilité » au travail qui lui est favorable.

L'employeur et la preuve contraire : selon la cour d'appel de Paris, l'employeur doit faire la preuve que le salarié a quitté sa mission professionnelle et a commis un acte totalement étranger à son travail. Qu'en est-il dans notre cas ?

En l'espèce, le salarié, la nuit (donc en dehors des heures de travail), rencontre une prostituée (donc en achetant personnellement ses services) au domicile de celle-ci (donc pas dans la chambre d'hôtel payée par l'employeur) : que faut-il de plus pour que l'employeur démontre que son préposé se place en dehors de sa sphère de subordination ? Etre employeur et s'entendre dire par la cour d'appel de Paris que, dans ce cas, son préposé est ainsi toujours placé dans sa sphère d'autorité est pour le moins troublant ! Pour reprendre Pierre Corneille dans *Horace* : « *Que voulez-vous qu'il fît ?* » Rien de plus qu'il a fait, pourrions-nous répondre. Trop, c'est trop !

Sur le strict plan juridique, cette interprétation de la cour de Paris revient à dire que la présomption d'imputabilité au travail est irréfragable, c'est-à-dire non contestable. Or, la Cour de cassation a une position bien plus nuancée qui consiste à dire : si l'employeur est en mesure d'apporter la preuve contraire, la présomption d'imputabilité n'est qu'une

présomption simple, donc contestable.

En conclusion, l'arrêt de la cour de Paris est contestable. Il sera intéressant de découvrir si la Cour de cassation censurera, ou non, cette décision...

## A LIRE AUSSI



### JURISPRUDENCE

#### **DPE erroné : une réparation limitée au préjudice**

Le principe de la réparation intégrale du préjudice qui préside à la matière délictuelle commande de réparer tout le préjudice... mais rien que le préjudice. L'arrêt rendu par...

[> Lire la suite](#)



### JURISPRUDENCE

#### **ACPR/Elite Insurance : une sanction pour l'exemple ?**

Le régulateur français ne pouvait pas rester plus longtemps indifférent au feu qui ravage le front de l'assurance construction en libre prestation de services (LPS) en France,...

[> Lire la suite](#)



### JURISPRUDENCE

#### **La démolition d'une construction illégale doit être justifiée par une atteinte grave**

Par un arrêt récent, la Cour de cassation vient préciser qu'il ne suffit pas qu'une construction illégale n'ait pas été autorisée par l'assemblée générale des copropriétaires...

[> Lire la suite](#)

**La Tribune de l'assurance** Tous droits réservés