Image not found or type unknown

Télétravail vs travail nomade : quelles différences en cas d'accident ?

Fiche pratique publié le **21/11/2024**, vu **95 fois**, Auteur : Blog de Le Bouard Avocats Versailles

Quelles sont les différences entre télétravail et travail nomade en cas d'accident : protections juridiques, présomption d'imputabilité et conseils pratiques.

Les évolutions du monde professionnel, notamment avec l'essor du télétravail et du travail nomade, ont apporté de nouvelles libertés aux salariés, mais aussi des questionnements juridiques. Parmi ces interrogations, la gestion des accidents survenus dans ces contextes est centrale. Télétravail et travail nomade bénéficient-ils des mêmes protections en cas d'accident ? Cet article compare les spécificités juridiques de ces deux formes d'organisation du travail, avec un focus sur leurs implications pour les salariés et les employeurs.

Télétravail : un cadre légal renforcé grâce à la présomption d'imputabilité

Le télétravail bénéficie d'un encadrement juridique précis qui protège les salariés en cas d'accident. L'article **L. 1222-9 du Code du travail** introduit une **présomption d'imputabilité** pour tout accident survenu « sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle ». En parallèle, l'article **L. 411-1 du Code de la sécurité sociale** qualifie comme accident de travail tout événement accidentel intervenu « par le fait ou à l'occasion du travail ».

Cette présomption facilite la reconnaissance des accidents de travail en télétravail, à condition que certaines conditions soient respectées :

- L'accident doit se produire **au domicile ou sur un lieu de télétravail désigné par le salarié**.
- Il doit intervenir **pendant les heures de travail définies** avec l'employeur.
- L'employeur peut contester la qualification d'accident de travail en apportant la preuve que l'incident n'est pas lié à l'activité professionnelle.

Exemple pratique :
Un salarié se brûle en préparant un café pendant une pause au cours de sa journée de télétravail. En l'absence de preuve que cet incident est déconnecté de son activité professionnelle, il sera présumé être un accident de travail. Pour en savoir plus, vous pouvez consulter notre article détaillé sur les accidents de travail en télétravail : Accident de travail en télétravail : définition, droits et démarches à suivre.

Travail nomade : une reconnaissance au cas par cas

Contrairement au télétravail, le travail nomade (ou itinérant) n'est pas couvert par une présomption d'imputabilité. Les salariés itinérants, comme les représentants commerciaux, les techniciens de

maintenance ou les chauffeurs, exercent leur activité dans des lieux variés et souvent en déplacement. En cas d'accident, la reconnaissance en tant qu'accident de travail est soumise à une analyse individuelle.

Les critères de reconnaissance pour le travail nomade :

1. **Lien avec la mission professionnelle** : l'accident doit se produire dans le cadre d'une tâche directement liée au travail.
2. **Lieu et moment de l'accident** : le salarié doit démontrer qu'il était en déplacement pour accomplir une mission confiée par l'employeur.
3. **Absence d'activité personnelle** : si l'accident survient pendant une activité privée, comme une sortie personnelle ou un trajet non professionnel, il ne sera pas considéré comme un accident de travail.

Exemple pratique :
Un représentant commercial se blesse lors d'une visite chez un client. Cet accident peut être reconnu comme un accident de travail, à condition qu'il puisse prouver qu'il était en mission pour son employeur au moment de l'incident.

Différences principales entre télétravail et travail nomade

Pour mieux comprendre les nuances entre ces deux situations, voici un tableau comparatif :

Critères	Télétravail	Travail nomade
Présomption d'imputabilité	Oui (article L. 1222-9 du Code du travail)	Non, reconnaissance au cas par cas
Lieu de l'accident	Domicile ou lieu désigné pour le télétravail	Lieu lié à une mission professionnelle
Lien avec le travail	Présumé sauf preuve contraire	Doit être démontré par le salarié
Activité personnelle	Couverture limitée en cas de pause	Non couvert pour des activités hors cadre professionnel

Les implications pour les employeurs

En télétravail

Les employeurs ont une obligation de sécurité envers leurs salariés, même à domicile. Cela inclut :

- **La mise à disposition d'équipements adaptés** (bureau, chaise ergonomique).
- **La formation des salariés aux bonnes pratiques de sécurité**.
- **La définition claire des plages horaires de travail** pour limiter les litiges.

En travail nomade

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés

Pour les salariés itinérants, l’employeur doit :

- **Clarifier les missions confiées** et les lieux d’exercice.
- **Documenter les déplacements professionnels** (ordres de mission).
- **Fournir des outils de sécurité adaptés**, tels que des véhicules bien entretenus pour les trajets.

Conseils pour limiter les risques d’accidents

1. **Pour les télétravailleurs :**

- Aménager un espace de travail ergonomique et sécurisé.
- Respecter des horaires de travail définis.
- Prendre des pauses régulières pour éviter la fatigue.

1. **Pour les travailleurs nomades :**

- Respecter les consignes de sécurité en déplacement.
- Informer son employeur des imprévus pendant les missions.
- Utiliser les équipements fournis par l’entreprise.

Conclusion : des protections différentes selon le mode de travail

Le télétravail bénéficie d’une présomption d’imputabilité qui facilite la reconnaissance des accidents de travail, offrant ainsi une protection renforcée aux salariés. À l’inverse, les travailleurs nomades doivent prouver que leurs accidents sont directement liés à leur activité professionnelle. Ces différences soulignent l’importance pour les employeurs de mettre en place des mesures adaptées pour prévenir les accidents et protéger leurs salariés.

Copyright © 2024 Légavox.fr - Tous droits réservés