



**Nouvelle décision intéressante sur l'accident du travail  
en télétravail**

Même en télétravail un salarié peut être victime d'un accident du travail.

Il y a 2 critères principaux pour que l'AT soit présumé :

- l'accident doit arriver sur le lieu du télétravail (domicile, espace de coworking..),
- et pendant les heures de travail.

➤ **AT reconnu dans une affaire récente où la contestation portait sur le fait accidentel**

Il s'agissait d'une salariée en télétravail se plaignant d'une surcharge de travail qui craque après un entretien téléphonique avec son responsable qui l'a mis en cause.

Dans cette affaire, il n'était pas contesté :

- qu'il y avait eu un entretien téléphonique évoquant la charge de travail,
- et en plus de la constatation de son état de santé par un médecin, la salariée produisait des attestations de collègues et amies sur son état.

Dès lors, les juges ont estimé qu'il y avait bien eu un fait accidentel au temps et au lieu du travail à l'origine de l'effondrement psychologique de la salariée.

C'était à la caisse de démontrer le contraire, ce qu'elle n'a pas ici réussi à faire (CA de Grenoble, chambre sécurité, 9 mars 2024, n° 22/02819).

➤ **A l'inverse ces derniers mois les cours d'appel ont plutôt fait preuve de sévérité sur le sujet**

- Non à l'AT en raison d'une contestation sur le temps de travail.

Ici c'était une salariée qui chute dans les escaliers chez elle alors qu'elle télétravaillait dans un sous-sol aménagé.

Cette salariée s'était déconnectée après la fin de sa journée de travail et avait informé son employeur de sa chute plus d'une heure après.

La cour d'appel en a déduit que l'accident était survenu en dehors du temps de travail (CA d'Amiens, 15 juin 2023, RG n° 22/00474).

- Non à l'AT en raison d'une contestation sur le lieu de travail.

Un salarié en plein télétravail s'interrompt après un accident sur la voie publique à côté de chez lui qui a coupé sa connexion Internet.

En allant voir, il est blessé par la chute d'un poteau électrique.

La cour d'appel juge sévèrement que le salarié n'est plus sur le lieu de travail et avait interrompu son travail ; il n'était pas dans sa mission d'identifier l'origine de la panne (CA de Saint-Denis de la Réunion, 4 mai 2023, RG n° 22/00884)