

## Procédure de reconnaissance des AT/MP : l'obligation d'information de la Cram

La CPAM a l'obligation d'informer l'employeur, préalablement à sa décision, sur la procédure d'instruction des demandes de reconnaissance des AT/MP. À défaut, la décision de prise en charge de la Caisse est sanctionnée par les tribunaux et jugée sans effet à l'égard de l'employeur.

### L'ÉMERGENCE DES CONTENTIEUX

Dans le cadre des procédures de reconnaissance des accidents et maladies professionnelles, le Code de la Sécurité sociale organise, en son article R.441-11, l'obligation d'information de l'employeur par les caisses ainsi que l'obligation de procéder à l'instruction des dossiers en ces termes :

« Hors les cas de reconnaissance implicite, et en l'absence de réserves de l'employeur, la caisse primaire assure l'information de la victime, de ses ayants droit et de l'employeur, préalablement à sa décision, sur la procédure d'instruction et sur les points susceptibles de leur faire grief.

En cas de réserves de la part de l'employeur, ou si elle l'estime nécessaire, la caisse (...) envoie avant décision à l'employeur et à la victime un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ou de la maladie ou procède à une enquête auprès des intéressés. »

Les employeurs, s'appuyant sur ces dispositions, ont multiplié les demandes tendant à voir déclarer inopposables à leur égard les décisions de prise en charge des caisses pour défaut d'information préalable chaque fois qu'ils n'ont pas été associés à l'instruction des dossiers.

Dans une série d'arrêts rendus en décembre 2002<sup>1</sup>, la Cour de cassation a mis à la charge de la Caisse d'assurance-maladie une obligation générale d'information de l'employeur.

Au-delà de l'exigence d'information posée par la loi, la Cour de cassation, pour faire droit aux demandes des employeurs, a fait application d'un principe fondamental visant à garantir les droits de la défense : le principe du contradictoire selon lequel les parties à un débat judiciaire doivent être mises en mesure de discuter les arguments et éléments de preuve produits par l'adversaire.

La Haute juridiction, à l'occasion de ce contentieux

toujours plus abondant, a été amenée à se prononcer sur les circonstances dans lesquelles les caisses sont tenues par cette obligation d'information, sur son étendue ainsi que sur les conséquences du défaut d'information.

### LA CAISSE DOIT, AVANT TOUTE DÉCISION, ASSURER L'INFORMATION DE L'EMPLOYEUR EN CAS D'INSTRUCTION DU DOSSIER

Une lecture littérale de l'article R.441-11 du Code de la Sécurité sociale impose l'information de l'employeur en l'absence de réserves émises par ce dernier. L'existence de réserves engendrant, quant à elle, une instruction du dossier.

Dans une affaire récente, soumise à l'appréciation de la Haute juridiction, une caisse primaire adoptant cette lecture littérale de la loi soutenait que l'existence de réserves émises par l'employeur avait pour conséquence de l'exonérer de son obligation d'information préalable à son égard.

Rejetant l'argumentation de la CPAM, la Haute juridiction a jugé que l'existence de réserves de l'employeur sur le caractère professionnel de l'accident n'emportait aucune incidence et n'exonérait pas l'organisme social de son obligation d'information<sup>2</sup>. Parallèlement, la Haute juridiction jugeait à plusieurs reprises que l'obligation d'informer l'employeur avant toute décision de prise en charge de l'accident ou de la maladie ne s'imposait à la caisse que si elle procédait à l'instruction du dossier (ce qui n'est pas le cas lorsqu'elle prend sa décision sur le seul fondement de la déclaration d'accident ou de maladie, ou encore en cas de reconnaissance implicite à l'issue de la période d'instruction<sup>3</sup>).

C'est donc bien l'existence d'une instruction du dossier (et non l'existence de réserves) qui générera l'obligation faite à la caisse d'informer l'employeur avant toute décision de prise en charge.

<sup>2</sup> Cass. 2<sup>e</sup> civ. 21 juin 2005 n° 1044 FS-PB, Sté Meuse omni styles c/ CPAM de la Meuse et a.

<sup>3</sup> Par exemple Cass. Civ. 2<sup>e</sup> 14 décembre 2004 Sté Adia c/ CPCAM Lyon et a.

Depuis la suppression de l'enquête légale<sup>4</sup>, les caisses ne sont tenues d'instruire le dossier qu'en cas de réserves émises par l'employeur. La loi leur laisse cependant la possibilité d'instruire les demandes chaque fois qu'elles l'estiment nécessaire (en pratique, il s'agit le plus souvent des affaires complexes, des accidents mortels, des suspicions de fausse déclaration ou de fraude, des déclarations de maladie professionnelle<sup>5</sup>).

### L'ÉTENDUE DE L'OBLIGATION D'INFORMATION DE LA CAISSE PRIMAIRE

#### ► CONTENU DE L'OBLIGATION D'INFORMATION

La Cour de cassation a précisé le contenu de l'obligation d'information des caisses. Cette information ne se limite pas à la communication du dossier puisque ces dernières sont tenues d'informer les employeurs de la fin de la procédure d'instruction, des éléments recueillis susceptibles de leur faire grief, de la possibilité de consulter le dossier et de la date à laquelle elles prévoient de prendre leur décision<sup>6</sup>.

Précisément, la possibilité pour l'employeur de consulter le dossier est fondamentale puisqu'elle lui permet d'accéder aux éléments d'enquête recueillis par la Caisse et donc aux informations à l'origine de la décision de prise en charge.

À cet égard, les éléments du dossier directement communicables à l'employeur, à sa demande, sont visés par les articles R.441-13 du Code de la Sécurité sociale (en cas d'accident du travail) et D.461-29 (1<sup>o</sup>, 3<sup>o</sup> et 4<sup>o</sup>) en cas de maladie professionnelle.

Il convient de noter que la Cour de cassation a jugé que l'employeur pouvait également obtenir communication :

- de l'avis du médecin-conseil ou des conclusions du médecin agréé (Cass. 2<sup>e</sup> civ. 16 novembre 2004 Sté Vermandoise industrie c/ CPAM de la Somme) ;
- du rapport d'autopsie et non des seules conclusions de ce rapport (Cass. Civ. 2<sup>e</sup> 22 février 2005 CPAM de Belfort c/ Sté CEB) contrairement aux préconisations de la Charte des accidents du travail et des maladies professionnelles dans sa rédaction de février 2001.

#### ► MODALITÉS DE COMMUNICATION DU DOSSIER

La communication du dossier n'est soumise à aucune forme particulière. La Haute Cour a ainsi rejeté la demande d'inopposabilité formulée par un employeur qui reprochait à la Caisse de ne pas lui avoir communiqué une copie des éléments du dossier. L'employeur ayant

<sup>4</sup> Ordonnance n° 2004-329 du 15 avril 2004 allégeant les formalités applicables à certaines prestations sociales.

<sup>5</sup> Circulaire CNAMTS n° 23/2000 du 4 juillet 2000.

<sup>6</sup> Cass. soc. 19 décembre 2002 n° 3938 FS-PBRI, CPAM de la Somme c/ SA Saint-Louis Sucre.

eu la possibilité de prendre connaissance du dossier par simple consultation, le juge a considéré que la Caisse s'était conformée à son obligation d'information<sup>7</sup>. La circulaire en date du 29 décembre 1994 précise quant à elle que la communication à l'employeur se fait sur place ou, en cas de difficultés tenant notamment à l'éloignement de la Caisse, par envoi postal (sous pli confidentiel en ce qui concerne les certificats médicaux).

#### ► DÉLAI DE COMMUNICATION DU DOSSIER

Le dossier doit être accessible à tout moment de l'instruction sur demande de l'employeur et jusqu'à la décision de la caisse.

En toute logique, la Haute juridiction juge que la communication du dossier postérieurement à la décision de la Caisse intervient en violation de l'article R.441-11 du Code de la Sécurité sociale<sup>8</sup>.

En revanche, dès lors que la Caisse a pris une décision, elle n'est plus tenue de communiquer à l'employeur le dossier constitué<sup>9</sup>.

### À DÉFAUT D'INFORMATION, LA DÉCISION DE LA CAISSE EST JUGÉE INOPPOSABLE À L'EMPLOYEUR

Les tribunaux sanctionnent le défaut d'information de l'employeur par l'inopposabilité, à son égard, de la décision de prise en charge en raison de la violation de l'article R.441-11 du Code de la Sécurité sociale. En conséquence, les dépenses relatives à l'indemnisation de la victime ne pourront être imputées sur le compte « accident du travail » de l'entreprise. Le montant de la cotisation employeur n'en sera donc pas affecté et il appartiendra à la Sécurité sociale d'assumer seule les conséquences pécuniaires de l'indemnisation de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, y compris celles résultant de la faute inexcusable.

Dans ce contexte, l'information des employeurs dans le cadre des procédures de reconnaissance des AT/MP constitue un enjeu majeur pour les caisses comme en témoigne la Convention d'objectifs et de gestion 2004/2006 de la branche AT/MP qui rappelle la nécessité de veiller au respect du contradictoire dans la phase d'instruction des dossiers. Cette préoccupation, déjà exprimée dans une circulaire en date du 4 juillet 2000, a du mal à se traduire dans les pratiques... Sandrine Durieu, avocate, Fidal Nantes ■ FIDAL

<sup>7</sup> Cass. Soc. 13 février 2003, CPAM de Besançon c/ Sté Chaudronnerie de Vuillafans.

<sup>8</sup> Par exemple Cass. Soc. 17 octobre 2002 n° 2922 F-D, CPAM de Grenoble c/ SA Rhodia Chimie

<sup>9</sup> Cass. 2<sup>e</sup> civ. 16 décembre 2003 n° 1635 F-P, Sté Adia c/ CPAM du Tarn-et-Garonne.