

Résumé et analyse

Salaires, incapacité de travailler

Proposition de citation :

Travail irrégulier

Catherine Weniger, Maintien de la couverture d'assurance LAA par le droit à des indemnités journalières d'une assurance-maladie privée – Commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_617/2016, Newsletter DroitDuTravail.ch janvier 2018

Art. 324a CO, 7 OLAA



Maintien de la couverture d'assurance LAA par le droit à des indemnités journalières d'une assurance-maladie privée – Commentaire de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C_617/2016

Catherine Weniger, Dr en droit, avocate, spécialiste FSA en droit du travail

I. Objet de l'arrêt

Les indemnités journalières versées par une assurance-maladie ou accidents privée conclue par l'employeur doivent être considérées comme versées en lieu et place du salaire au sens de l'article 7 alinéa 1 lettre b OLAA tant qu'elles sont dues en vertu du contrat d'assurance, mais au plus tard jusqu'à la fin du contrat de travail. Le versement de telles indemnités journalières après la fin du contrat de travail n'entraîne pas le maintien de la couverture de l'assurance-accidents obligatoire.

II. Résumé

A. Les faits

A. est victime d'un accident de la circulation le 3 juillet 2010. Le 7 février 2011, A. informe la Zurich compagnie d'Assurances SA (ci-après la Zurich) qu'elle avait été employée comme ouvrière agricole par l'entreprise B. (ci-après l'Employeur), dont le personnel était obligatoirement assuré pour le risque accident auprès de la Zurich.

L'Employeur est une coopérative agricole. Il confirme à la Zurich qu'il emploie des ouvriers agricoles pour le ramassage des fruits durant la période des récoltes, en général du début du mois d'août à la fin du mois d'octobre. Il confirme également que A. avait été engagée à cette fin le 25 août 2008 oralement, sans qu'un contrat de travail écrit soit établi. A. avait travaillé effectivement les 25 et 26 août 2008 avant d'être ensuite en incapacité de travail totale. La CSS Assurance a payé des indemnités journalières en faveur de A. du 27 août 2008 jusqu'au 2 novembre 2010, en vertu d'un contrat d'assurance collective perte de gain en cas de maladie conclu par l'Employeur. Les indemnités journalières ont été versées en mains de l'Employeur jusqu'au 31 octobre 2008 et ensuite directement en mains de A.

Selon un rapport de l'Employeur à l'attention de l'assurance-invalidité du 5 mai 2010, l'horaire de travail normal dans l'entreprise, appliqué à A. durant ses deux jours d'activité, est de 47,5 heures par semaine d'août à octobre ; le reste de l'année, le travail est irrégulier.

Par décision du 28 janvier 2014, confirmée par décision sur opposition du 23 avril 2014, la Zurich refuse d'accorder à A. des prestations au titre de l'assurance obligatoire contre les accidents au motif que, les rapports de travail ayant duré moins de trois mois, A. n'avait pas droit à un salaire à compter de son incapacité de travail et que les indemnités journalières versées par l'assureur-maladie ne pouvaient donc pas être considérées comme un salaire de remplacement.

A. forme recours contre la décision sur opposition auprès de la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du Valais, qui le rejette.

A. saisit le Tribunal fédéral d'un recours en matière de droit public par lequel elle demande que sa qualité d'assurée auprès de la Zurich soit reconnue pour les conséquences de l'accident du 3 juillet 2010 et que la Zurich soit condamnée à lui verser les prestations légales. Le Tribunal fédéral rejette le recours formé par A.

B. Le droit

La Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du Valais a qualifié le contrat de travail entre A. et l'employeur de contrat de durée déterminée, conclu pour la période de la cueillette uniquement. Conformément à l'article 334 alinéa 1 CO, ce contrat de travail prenait fin à l'expiration de la période convenue sans qu'il soit nécessaire de donner le congé. La période de la cueillette prenant fin en principe en octobre, A. avait été engagée pour une période inférieure à 3 mois.

Compte tenu de cette qualification du contrat de travail, la Cour cantonale a considéré que A. ne bénéficiait d'aucun droit au versement d'un salaire à compter de son incapacité de travail, en application de l'article 324a alinéa 1 CO, et qu'elle ne bénéficiait dès lors pas d'une couverture d'assurance LAA.

Dans son recours au Tribunal fédéral, A. fait valoir une constatation inexacte et incomplète des faits, une violation de la maxime inquisitoire et une violation des articles 3 aLAA, 7 OLAA et 324b CO. Elle soutient que le contrat de travail doit être considéré comme un contrat de durée indéterminée, qu'aucun congé n'avait été donné par l'employeur au moment de la survenance de l'accident et que la couverture de l'assurance-accidents de son employeur avait été maintenue durant toute la période au cours de laquelle elle avait perçu des indemnités journalières de l'assurance perte de gain, soit jusqu'au 2 novembre 2010.

Le Tribunal fédéral rappelle en premier lieu que l'exception de l'article 105 alinéa 3 LTF, selon laquelle il n'est pas lié par les faits établis par l'autorité précédente lorsque la décision qui fait l'objet d'un recours concerne l'octroi ou le refus de prestations en espèces de l'assurance-accidents, n'est pas applicable lorsque le litige porte sur la question de savoir si la victime d'un accident bénéficie ou non d'une couverture d'assurance. Il conduit dès lors son raisonnement juridique dans la présente cause sur la base des faits établis par l'autorité précédente, sous réserve d'arbitraire dans l'appréciation des preuves et l'établissement des faits par cette autorité.

Le Tribunal fédéral rappelle ensuite les différents principes juridiques pertinents pour juger de la cause.

1. L'assurance-accidents obligatoire cesse de produire ses effets à l'expiration du trentième jour¹ qui suit celui où a pris fin le droit au demi-salaire au moins. Les indemnités versées par une assurance-maladie correspondent à un salaire au sens de la LAA uniquement lorsqu'elles sont versées en lieu et place du salaire dû par l'employeur en vertu de l'article 324a CO.
2. Selon le système de l'article 324a CO, lorsqu'un travailleur est empêché de travailler sans faute de sa part pour une cause inhérente à sa personne, par exemple une maladie ou un accident, l'employeur lui verse le salaire pour un temps limité, dans la mesure où les rapports de travail ont duré plus de trois mois ou ont été conclus pour plus de trois mois (alinéa 1). Pendant la première année de service, ce temps limité ne peut pas être inférieur à trois semaines ; ensuite, il s'agit d'une période plus longue, à fixer équitablement d'après la durée des rapports de travail et les circonstances particulières (alinéa 2). Un accord écrit, un contrat type de travail ou une convention collective peut déroger à ces dispositions à condition d'accorder au travailleur des prestations au moins équivalentes (alinéa 4). L'art. 324a al. 4 CO permet ainsi de substituer, notamment par un accord écrit, une couverture d'assurance à l'obligation légale de payer le salaire, à condition toutefois que les travailleurs bénéficient de prestations au moins équivalentes.
3. L'article 324a alinéa 1 et 2 est relativement impératif, ce qui autorise les parties à convenir de dérogations en faveur de l'employé, notamment d'assurer la couverture des empêchements de travailler survenant durant les trois premiers mois de travail lorsque les rapports ont été conclus pour moins de trois mois.
4. Lorsqu'un régime plus favorable existe, les indemnités journalières de l'assurance-maladie sont réputées salaire au sens de la LAA dès que et aussi longtemps qu'elles sont dues selon le contrat d'assurance, mais au plus tard jusqu'à la fin des relations de travail. Dans ce cas, ce n'est donc pas le régime minimum de l'article 324a CO qui est déterminant pour le maintien de la couverture d'assurance LAA.
5. Si la durée d'un contrat de travail est fixée, par la loi, par le contrat entre les parties ou par la nature de l'affaire, il s'agit d'un contrat de durée déterminée qui prend fin à son échéance sans qu'il soit nécessaire qu'un congé soit donné. Sinon, le contrat est de durée indéterminée et un congé est nécessaire pour y mettre fin. Un contrat de travail est présumé être un contrat de durée indéterminée jusqu'à ce que la preuve qu'une échéance a été fixée soit apportée.

Le Tribunal fédéral poursuit par l'examen des éléments de fait retenus par la juridiction cantonale pour qualifier le contrat de travail en cause comme un contrat de durée déterminée limitée à moins de trois mois.

¹ Selon l'art. 3 al. 2 LAA dans sa teneur valable jusqu'au 31 décembre 2016, qui était applicable au cas d'espèce. Selon la teneur actuelle de cet article, la couverture d'assurance prend fin à la fin du 31^e jour qui suit le jour où prend fin le droit au demi-salaire au moins. Le raisonnement juridique dans cette affaire demeure intégralement pertinent en droit actuel.

L'activité de l'employeur et le fait qu'il emploie des ouvriers agricoles pour la cueillette des fruits du mois d'août à fin octobre constituent un premier indice de l'existence d'un contrat de travail de durée déterminée.

Un second élément qui plaide en faveur d'un contrat de travail de durée limitée au 31 octobre 2008 est le fait que l'indemnité journalière a été versée par l'assurance-maladie à l'employeur jusqu'à cette date. Dans le cadre d'une assurance sociale d'indemnités journalières régie par la LAMal, les indemnités sont versées à l'employeur, en vertu de l'article 19 alinéa 2 LPGA, dans la mesure où il continue à verser un salaire à l'assuré malgré son droit à des indemnités journalières. Dans le cas d'une assurance privée soumise à la LCA, le contrat d'assurance peut valablement prévoir le versement des indemnités en mains de l'employeur, qui accomplit alors une tâche administrative définie par le contrat d'assurance en encaissant les indemnités journalières qui sont cependant dues à l'assuré, seul titulaire de la prestation d'assurance. Le Tribunal fédéral en déduit que le versement à l'employeur des indemnités présuppose dans tous les cas le maintien d'un rapport de travail ; lorsque le contrat de travail a pris fin, les indemnités sont versées directement à l'assuré, qui en est le créancier. En l'espèce, le fait que les indemnités ont été versées jusqu'au 31 octobre 2008 à l'employeur, et directement à A. ensuite, constitue dès lors un indice sérieux en faveur d'un contrat de durée limitée au 31 octobre 2008.

Deux autres éléments sont également en faveur de l'existence d'un contrat de travail de durée déterminée. L'un est l'indication par la CSS Assurance que A. avait bénéficié des indemnités journalières « y compris par l'intermédiaire d'une couverture de libre passage », qui laisse penser que A. avait cessé d'appartenir au cercle des assurés en raison de la fin des rapports de travail. L'autre est l'indication par l'employeur que les travailleurs saisonniers étaient engagés pour la période des récoltes (début août à fin octobre).

Le Tribunal fédéral admet en outre que les indications de l'employeur dans son rapport à l'attention de l'assurance-invalidité renseignent uniquement sur l'horaire de travail normal dans l'entreprise durant les mois d'août à octobre et en dehors de cette période, mais ne signifient pas que A. avait été engagée pour une durée indéterminée. De même, le fait que l'employeur a répondu « nous » à la question sur l'identité de la partie qui avait résilié le contrat de travail n'est pas déterminant, d'autant plus que A. soutient que le contrat n'a jamais été résilié.

Le Tribunal fédéral conclut que l'appréciation des preuves par la Cour des assurances sociales du Tribunal cantonal du Valais n'est pas arbitraire et que, sur la base des éléments de fait susmentionnés, les parties étaient bien liées par un contrat de durée déterminée limitée qui a pris fin en octobre 2008.

Le 3 juillet 2010, date de l'accident, A. ne bénéficiait donc plus de la couverture LAA, même compte tenu de la couverture prolongée de trente jours.

Le Tribunal fédéral précise en outre que, si A. avait fait usage de son droit à la prolongation de la couverture d'assurance, cela ne lui aurait été d'aucun secours dès lors que la durée

maximale de la prolongation était 180 jours², soit jusqu'à fin avril 2009. Une éventuelle violation par l'employeur et/ou par la Zurich de leur devoir légal d'informer³ l'employée de la possibilité qu'elle avait de prolonger la couverture d'assurance n'a, dès lors, entraîné aucun dommage pour A. qui pourrait donner lieu à réparation.

III. Analyse

Une lecture rapide de cet arrêt du Tribunal fédéral peut donner l'impression que la question juridique centrale est celle de la qualification du contrat de travail comme contrat de durée déterminée ou indéterminée. Cet arrêt n'apporte néanmoins aucune précision ou élément nouveau sur la définition du contrat de durée déterminée, sur les critères pertinents pour déterminer si la durée du contrat était déterminée, ou sur le fardeau de la preuve qu'une échéance était fixée. Il reprend les mêmes principes juridiques que ceux déjà énoncés dans la jurisprudence antérieure.

Il faut relever que dans l'arrêt ici commenté, contrairement aux précédents arrêts sur la qualification d'un contrat de travail comme de durée déterminée ou indéterminée⁴, le Tribunal fédéral ne mentionne pas la théorie de l'interprétation des contrats et n'examine pas les principes la régissant. On rappelle que les contrats s'interprètent d'abord selon la volonté commune et réelle des parties qui doit être établie en fait (interprétation subjective). Le juge n'interprète les déclarations et les comportements des parties selon le principe de la confiance (interprétation objective) que si la volonté des parties ne peut être établie. Pour l'interprétation selon le principe de la confiance, le moment décisif se situe lors de la conclusion du contrat. Les circonstances survenues postérieurement à celle-ci ne permettent pas de procéder à une telle interprétation ; elles constituent, le cas échéant, un indice de la volonté réelle des parties.

Il ressort des considérants de l'arrêt que la juridiction cantonale a établi en fait que A. et l'employeur avaient eu la volonté réelle de conclure un contrat de durée déterminée pour la période de la cueillette. Le Tribunal fédéral ne trouve aucun arbitraire dans l'appréciation des preuves effectuée par la juridiction précédente. Il est lié par les faits établis et confirme l'existence d'un contrat de travail de durée déterminée limitée à moins de trois mois.

Les considérants du Tribunal fédéral sur la durée de la couverture de l'employée par l'assurance-accidents obligatoire selon la LAA méritent en revanche d'être relevés. Ils se résument comme suit :

- En vertu de l'article 3 alinéa 2 LAA, la couverture de l'assurance-accidents obligatoire dépend du droit au salaire. L'article 7 alinéa 1 lettre b OLAA précise que les indemnités journalières versées par une assurance-maladie ou accidents privée sont considérées comme du salaire au sens de l'article 3 alinéa 2 LAA seulement dans la mesure où elles sont versées en lieu et place du salaire.

² Selon l'art. 3 al. 3 LAA dans sa teneur valable jusqu'au 31 décembre 2016, qui était applicable au cas d'espèce. Selon la teneur actuelle de cet article, la couverture d'assurance peut être prolongée de six mois au maximum.

³ Art. 72 OLAA.

⁴ Notamment TF 4A_89/2007 du 29 juin 2007, c. 3.3 ; TF 4A_531/2008 du 4 février 2009, c. 2.1.

- Le droit au salaire en cas de maladie ou accident instauré par l'article 324a CO correspond à un minimum auquel il n'est pas possible de déroger en défaveur de l'employé. Dès lors que cet article est de nature relativement impérative, l'employeur peut en revanche valablement offrir à ses employés un régime plus favorable, notamment par une prolongation de la durée du droit au salaire.
- Lorsqu'un régime plus favorable a été convenu, le droit au salaire au sens de la LAA correspond au droit conventionnel ; il n'est pas limité au régime légal minimum de l'article 324a CO.
- Cependant, le droit au salaire au sens de l'article 3 alinéa 2 LAA prend fin dans tous les cas au plus tard à la fin du rapport de travail.
- Compte tenu de ce qui précède, si l'employeur a conclu une assurance collective perte de gain privée en faveur de ses employés, les indemnités journalières doivent être considérées comme versées en lieu et place du salaire au sens de l'article 7 alinéa 1 lettre b OLAA tant qu'elles sont dues en vertu du contrat d'assurance, mais seulement jusqu'à la fin du contrat de travail⁵.

Dans son raisonnement sur le droit au salaire, le Tribunal fédéral indique, comme un principe général, que le droit au salaire au sens de la LAA correspond au droit conventionnel lorsqu'un régime plus favorable a été convenu. Il ne fait aucune distinction suivant le genre de régime conventionnel. Il peut s'agir d'un engagement de l'employeur de payer le salaire durant une période prolongée par rapport au temps limité de l'article 324a CO. Il peut aussi s'agir de la conclusion par l'employeur d'une assurance perte de gain en faveur de ses employés, qui leur assure le versement d'indemnités en sus ou à la place du salaire pour un temps limité. Si une telle assurance perte de gain a été conclue, peu importe qu'elle ait un caractère complémentaire ou dérogatoire au régime légal de l'article 324a CO⁶.

On peut donc comprendre de cet arrêt que le Tribunal fédéral admet les principes suivants :

- La couverture d'assurance LAA est maintenue durant la relation de travail tant que l'employé dispose d'un droit contractuel au versement d'un salaire de son employeur ou d'indemnités journalières d'une assurance-maladie ou accidents privée, que ce droit découle du contrat de travail ou d'un contrat d'assurance conclu par l'employeur en faveur de l'employé.
- La couverture d'assurance LAA cesse, dans tous les cas, trente-et-un jours après la fin du contrat de travail (sous réserve d'une prolongation conventionnelle selon l'art. 3 al. 3 LAA), que l'employé ait droit ou non à des indemnités journalières d'une assurance-maladie privée au-delà de l'expiration de la relation de travail.

Alors que l'étendue de la couverture d'assurance obligatoire contre les accidents et des prestations de celle-ci sont régies par la LAA et sont ainsi censées échapper à la disposition

⁵ Le Tribunal fédéral confirme ainsi dans cet arrêt destiné à publication la solution qu'il avait déjà énoncée en 2015 dans son arrêt 8C_147/2015, c. 5, non publié.

⁶ Sur la distinction entre une assurance perte de gain complémentaire au système légal de l'article 324a CO et une assurance valant régime dérogatoire au système légal au sens de l'article 324a alinéa 4 CO, cf. notamment l'arrêt du TF 4A_98/2014 du 10 octobre 2014, c. 4.2.

de l'employeur, le Tribunal fédéral introduit, par sa définition du droit au salaire, la possibilité pour l'employeur d'étendre indirectement la durée de la couverture d'accident.

L'assureur pourra ainsi devoir payer les prestations légales à des employés dans des cas où il n'y serait pas tenu selon le régime légal. Tel aurait été le cas dans l'affaire en cause si l'accident dont a été victime l'employée était survenu avant la fin du contrat de travail, par exemple le 29 octobre 2008. Un autre exemple pourrait être celui où l'employeur s'engage à verser le salaire contractuel durant une période plus longue que le temps limité légal en cas d'incapacité de travail de l'employé pour cause de maladie. Un employé dans sa première année de service qui est en incapacité de travail pour cause de maladie depuis 9 semaines a normalement cessé d'être couvert par l'assurance-accidents obligatoire. La couverture d'assurance a expiré trente-et-un jours après la fin des trois semaines de droit au salaire légal. Si, en revanche, le droit au salaire a été fixé contractuellement à trois mois durant la première année de service, la couverture est toujours en vigueur à la neuvième semaine de maladie et l'employé bénéficie des prestations légales prévues par la LAA s'il est victime d'un accident à ce moment.