



Analyse de l'arrêt du Tribunal fédéral 8C\_538/2020 et 8C\_564/2020 du 30 avril 2021

GUY LONGCHAMP

## I. Objet de l'arrêt

La décision du Tribunal fédéral concerne les **notions de travailleurs et d'employeur**, dans le domaine de l'assurance-accidents. Dans cet arrêt, les juges fédéraux ont rappelé un certain nombre de critères et de conditions pour qu'une personne soit assurée contre les **accidents professionnels**. Des précisions ont également été apportées, s'agissant de la notion d'employeur, en particulier en présence d'une **multitude de contrats**.

## II. Résumé de l'arrêt

### A. Les faits

A., né en 1993, travaillait en Suisse depuis le 1<sup>er</sup> avril 2016, à 50%, en qualité de conseiller en assurances auprès de la société B. SA. A ce titre, il était assuré contre les accidents professionnels et non-professionnels auprès de Helsana Assurances-accidents SA, conformément à la LAA. Parallèlement, A. exerçait une activité à temps partiel d'entraîneur et formateur de hockey, ainsi que de joueur de la première équipe, auprès de l'association X., selon un contrat de travail et un contrat de joueur, tous deux datés du 19 février 2016. Selon un accord du 13 mars 2017 entre Z. SA et l'association X., il a été mis fin au contrat de collaboration qui les liait et l'association X. s'est engagée notamment à reprendre les contrats concernant A., à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017. Par la suite, l'association X. a confié une partie de ses activités opérationnelles à une société nouvellement créée Y. Sàrl. Selon décision (non contestée) du 13 juin 2017 de la caisse supplétive, l'assureur-accidents et maladie ÖKK s'est vu attribuer la société Y. Sàrl, à compter du 26 juin 2017.

Au cours d'un match de hockey du 13 août 2017, A. s'est blessé à l'épaule gauche à la suite d'une chute, entraînant une période d'incapacité de travail. Après avoir dans un premier temps accordé des prestations, l'assureur ÖKK a nié son obligation de prester, selon décision du 9 avril 2018, en invoquant le fait qu'il n'existait aucun contrat de travail s'agissant de l'activité de joueur de hockey et, par conséquent, aucune couverture d'assurance. Par décision sur opposition du 30 novembre 2018, l'assureur ÖKK a levé les oppositions formées par A. et Helsana Assurance-accidents SA. Selon un jugement du 29 juin 2020, le Tribunal des

assurances du canton de Zurich a notamment admis le recours interjeté contre la décision sur opposition de ÖKK.

Cet assureur a alors saisi le Tribunal fédéral.

## **B. Le droit**

Le litige porte principalement sur deux points : premièrement, A. doit-il être considéré comme un travailleur, au sens de l'art. 1a LAA ? Deuxièmement, qui est l'employeur de A ?

**1.** L'art. 1a al. 1 let. a LAA prévoit que sont assurés à titre obligatoire les travailleurs occupés en Suisse, y compris les travailleurs à domicile, les apprentis, les stagiaires, les volontaires ainsi que les personnes travaillant dans des écoles de métiers ou des ateliers protégés. Selon l'art. 1 OLAA, est réputé travailleur selon l'art. 1a al. 1 de la loi quiconque exerce une activité lucrative dépendante au sens de la législation fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (AVS). Selon la jurisprudence, de manière générale, est considéré comme travailleur celui qui, dans un but lucratif ou de formation, exécute durablement ou passagèrement un travail pour un employeur, auquel elle est plus ou moins subordonnée et sans avoir à supporter pour cela un risque économique. Ce sont donc avant tout les personnes au bénéfice d'un contrat de travail au sens des art. 319 ss CO ou qui sont soumises à des rapports de service de droit public qui sont visées. Dans le doute, la qualité de travailleur doit être déterminée, de cas en cas, à la lumière de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment au regard de l'existence d'une prestation de travail, d'un lien de subordination et d'un droit au salaire sous quelque forme que ce soit. La notion de travailleur dans l'assurance-accidents est ainsi une notion autonome, qui ne se recouvre pas nécessairement avec celle de salarié dans le droit de l'AVS : elle est plus proche de la notion de travailleur au sens des art. 319ss CO (ATF 144 V 411 c. 4.2 et les références citées).

**2.** En l'espèce, l'accident s'est produit le 13 août 2017. Le Tribunal fédéral a rappelé que les premiers juges avaient retenu que, à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017, l'association X. avait repris les contrats « de travail et de joueur », conclus le 19 février 2016 entre A. et Z. SA. Ces contrats prévoyaient en particulier un salaire pour l'activité d'entraîneur et de joueur de A. Depuis le 1<sup>er</sup> mai 2017 toujours, la société Y. Sàrl nouvellement créée avait en particulier pour but d'effectuer un certain nombre de tâches, dont celle d'annoncer aux assureurs compétents les entraîneurs et joueurs concernés et de les assurer. Y. Sàrl a par ailleurs versé les salaires de A., en les annonçant auprès des différents assureurs, dont l'AVS. Dans un premier temps, l'assureur ÖKK avait proposé une police d'assurance pour les activités « association de hockey sur glace ». A la suite d'une contestation de la part de Y. Sàrl, seuls les entraîneurs (pour leur activité principale ou accessoire) avaient finalement été assurés.

**3.** Les juges fédéraux, à l'instar du Tribunal cantonal des assurances du canton de Zurich, ont rappelé que la situation devait être examinée « à la lumière de l'ensemble des circonstances de l'espèce, notamment au regard de l'existence d'une prestation de travail, d'un lien de subordination et d'un droit au salaire ». Ils ont alors confirmé que, dès le 1<sup>er</sup> mai 2017, A. devait être considéré comme employé par Y. Sàrl, et non par l'association X. En particulier, il n'était pas question de distinguer l'activité de « joueur » ou « d'entraîneur », compte tenu du fait que lesdits contrats devaient être considérés comme un tout (« *es handelte sich beim Trainer- und Spielervertrag um einen zusammengehörigen Arbeitsvertrag* »). En effet, A. avait pour tâche, parallèlement à son activité d'entraîneur, de se tenir à disposition pour 50 matchs

par saison et de participer en tant que joueur à tous les entraînements. De plus, le salaire versé de CHF 1'500.- par mois ne faisait aucune distinction entre les différentes activités de A., étant simplement précisé qu'une prime de CHF 40.- par victoire pouvait s'ajouter au salaire convenu. En tout état de cause, le Tribunal fédéral a estimé que A. devait être considéré, dans ses activités de joueur comme d'entraîneur, comme un travailleur au sens de l'art. 1a LAA, respectivement de l'art. 1 OLAA. En conséquence, l'accident survenu le 13 août 2017 était d'ordre professionnel, au sens de l'art. 7 LAA.

**4.** Les juges fédéraux ont également été appelés à se pencher sur la question de savoir qui, de l'association X – qui n'avait conclu aucun contrat d'assurance-accidents – ou de Y. Sàrl devait être considéré comme l'employeur du travailleur A., à compter du 1<sup>er</sup> mai 2017.

Conformément à l'art. 11 LPGA, est réputé employeur celui qui emploie des salariés. L'art. 10 LPGA prévoit qu'est réputé salarié celui qui fournit un travail dépendant et qui reçoit pour ce travail un salaire déterminant au sens des lois spéciales. En principe, la définition de l'art. 11 LPGA doit être interprétée en harmonie avec celle de l'art. 12 al. 1 LAVS selon lequel l'employeur est défini comme celui qui verse une rémunération au sens de l'art. 5 al. 2 LAVS. Il peut toutefois arriver que, à titre exceptionnel, l'entité qui verse le salaire déterminant ne puisse être considérée comme l'employeur, notamment lorsqu'elle le fait sur mandat de la personne qui occupe les salariés : dans ce cas, l'employeur est celui qui occupe effectivement les travailleurs et non pas le tiers qui verse le salaire.

**5.** Après analyse des circonstances du cas, les juges fédéraux ont confirmé la décision cantonale : en effet, lors de l'accident professionnel survenu le 13 août 2017, A. était régulièrement payé par Y. Sàrl, à savoir depuis le 1<sup>er</sup> mai 2017. Les fiches mensuelles de salaire indiquaient systématiquement cette société, et non l'association X. Par ailleurs, l'assureur ÖKK avait, dans un premier temps, versé les prestations sans autre examen en faveur de A., ce qui démontrait également que cet assureur considérait bien Y. Sàrl comme l'employeur. Enfin, selon le Tribunal fédéral, il y avait même lieu de penser que Y. Sàrl avait repris les contrats initialement conclus entre A. et Z. AG, ce dont on pouvait clairement déduire qu'elle souhaitait endosser le rôle d'employeur.

Les juges fédéraux ont dès lors rejeté le recours formé par l'assureur-accidents ÖKK.

### **III. Analyse**

**1.** Dans le domaine de l'assurance-accidents, la notion de travailleur est relativement large. Elle est proche de celle qui prévaut en droit du travail, sans toutefois coïncider entièrement. Comme le rappelle la doctrine, ces notions divergent en raison des buts distincts attribués à ces ordres juridiques : « En droit de la sécurité sociale, on s'intéresse principalement aux circonstances économiques : sont salariées les personnes qui dépendent économiquement entièrement ou très largement d'un employeur qui tire profit de leur activité. Alors qu'en droit du travail, est en principe décisive la nature juridique du rapport contractuel noué entre les partenaires : sont salariées, les personnes qui sont juridiquement subordonnées à l'employeur dans le cadre d'un contrat de travail. Par ailleurs, la notion du « salaire déterminant » est étrangère au droit du travail » (CR-LPGA-DUNAND, art. 10 N 55).

**2.** En l'espèce, la notion de travailleur jouait un rôle important notamment pour déterminer si les conséquences de l'accident du 13 août 2017 devaient être couvertes ou non. D'un point de vue de l'assureur-accidents, est un sportif professionnel le sportif au bénéfice d'un contrat

de travail avec un club de sport. L'accident de sport sera en principe considéré comme un accident professionnel. Il incombe alors à l'assureur auprès duquel le travailleur était assuré au moment où est survenu l'accident d'allouer les prestations, y compris la perte de gain subie chez l'autre employeur – même principal (cf. art. 77 al. 1 1<sup>re</sup> phrase LAA et 99 al. 1 OLAA). On comprend dès lors pour quelle raison, dans le cas particulier, l'assureur ÖKK a tenté de nier son obligation de prester.

**3.** La distinction entre accident « professionnel » et « non professionnel » joue également un rôle important, notamment en présence d'un accident survenant dans l'exercice du sport. Ainsi, il n'est pas rare en pratique que la notion d'accident soit interprétée de manière plus sévère que dans d'autres contextes présentant un degré de risque similaire. On rappellera que le législateur a prévu des cautèles suffisantes pour éviter de faire peser sur la communauté des assurés le poids économique des conséquences assécurologiques des accidents du sport, dans le cadre des accidents non professionnels à tout le moins, les outils à disposition étant essentiellement la réduction des prestations en raison de la négligence grave de l'assuré et le refus de prestations en cas d'entreprise dite téméraire.

**4.** Tout comme la notion de salarié au sens de l'art. 10 LPGA n'est pas identique à celle de travailleur au sens des art. 319 ss CO, la notion d'employeur au sens de l'art. 11 LPGA n'est pas identique à la définition qui est retenue en droit du travail. Ainsi, il peut arriver qu'un partenaire contractuel soit qualifié de mandataire au sens du droit privé et considéré dans le même temps comme exerçant une activité lucrative dépendante par l'assureur social. Une telle distinction aura des conséquences sur le statut d'employeur : le co-contractant sera assujéti en tant qu'employeur au paiement des cotisations pour les assurances sociales ; dans le même temps, en droit privé, il ne sera pas tenu d'assumer les charges d'employeur puisqu'il sera considéré comme un mandant au sens de l'art. 394 CO (cf. CR LPGA-DUNAND, art. 11 N 12).

En droit du travail, selon une conception traditionnelle, les rapports de travail ne peuvent en principe être noués qu'avec une seule société (ATF 130 III 213 c. 2.2.1). Il n'est toutefois pas toujours aisé de déterminer quel est le véritable employeur, notamment en présence d'un groupe de sociétés, car l'entité qui apparaît dans le contrat de travail n'est pas forcément celle auprès de laquelle la prestation de travail est effectuée. On aurait pu imaginer que, dans le cas particulier, A. ait été employé par Y. Sàrl, s'agissant de son activité d'entraîneur, et qu'il ait eu comme employeur l'association X. pour son activité de joueur de la 1<sup>re</sup> équipe : pour cela, il aurait fallu que l'assureur-accident ÖKK démontre que les activités étaient clairement distinctes.

**En droit des assurances sociales, singulièrement dans le domaine de l'assurance-accidents obligatoire, il est essentiel de déterminer les circonstances économiques, plus que de régler les aspects contractuels.** En l'espèce, et à juste titre, tant les juges cantonaux que fédéraux ont estimé, notamment à la lueur des fiches de paie produites et des annonces de salaire faites à l'AVS, que l'employeur du travailleur A. était bien la société Y. Sàrl, tant pour les activités d'entraîneur que pour celles de joueur.