

# **VD\_GERICHTE ZA14.005659 vom 1. Mai 2015**

VD Tribunal cantonal, 2015-05-01, FR

Quelle: [https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd\\_gerichte\\_ZA14.005659](https://mcp.opencaselaw.ch/entscheid/vd_gerichte_ZA14.005659)

FR: VD\_GERICHTE ZA14.005659 du 1 mai 2015

IT: VD\_GERICHTE ZA14.005659 del 1 maggio 2015

## **Erwägungen**

### **E. 2**

Droits du travailleur

#### **E. 2.1**

Si la LAA n'en dispose pas autrement, les prestations d'assurance sont allouées en cas d'accident professionnel, d'accident non professionnel et de maladie professionnelle (art. 6 al. 1 LAA). Sont réputés accidents professionnels les accidents (art. 4 LPGA) dont est victime l'assuré lorsqu'il exécute des travaux sur ordre de son employeur ou dans son intérêt ou au cours d'une interruption de travail, de même qu'avant ou après le travail, lorsqu'il se trouve, à bon droit, au lieu de travail ou dans la zone de danger liée à son activité professionnelle (art. 7 al. 1 LAA ; cf. également art. 12 OLAA [Ordonnance du 20 décembre 1982 sur l'assurance-accidents, RS 832.202]). Sont réputés accidents non professionnels tous les accidents qui ne sont pas des accidents professionnels (art. 8 al. 1 LAA). Les travailleurs occupés chez un employeur à temps partiel à raison d'au moins huit heures par semaine sont également assurés en cas d'accidents non professionnels ; s'ils sont occupés pour une durée inférieure, ils ne sont pas assurés en cas d'accidents non professionnels (cf. art. 7 al. 2 et art. 8 al. 2 LAA en relation avec l'art. 13 al. 1 OLAA). Selon les art. 10 al. 1 et 16 al. 1 LAA, l'assuré a droit au traitement médical approprié des lésions résultants d'un accident (cf. art. 4 LPGA pour la définition du terme « accident ») et à une indemnité journalière s'il est totalement ou partiellement incapable de travailler à la suite de l'accident.

#### **E. 2.2**

En l'espèce, est déjà litigieuse la question de savoir si la recourante est assurée auprès de l'intimée en tant qu'assureur-accidents selon la LAA et si elle peut bénéficier de ses prestations. Dans un premier temps, il faut donc examiner si la recourante doit être considérée comme assurée au sens de la LAA, respectivement si elle est soumise à la législation suisse pour les assurances sociales (cf. ci-après consid. 3 à 4). Si cette question doit être résolue par la négative, il faudra vérifier si et dans quelle mesure l'intimée peut revenir sur ses

- 21 - communications du 20/21 mars 2013 et la délivrance du formulaire E 123 (cf. ci-dessus let. C.b), si elle peut demander la restitution des indemnités déjà versées et quelle incidence avait la délivrance du certificat E 101 par la Caisse AVS de la FPV (cf. ci-dessus let. D.b et D.d). 3. Aux termes de l'art. 1a al. 1 LAA, sont assurés à titre obligatoire conformément aux dispositions de la LAA 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. Les travailleurs détachés à l'étranger, pendant une durée limitée, par un employeur en Suisse demeurent assurés (art. 2

al. 1 LAA). Les travailleurs détachés en Suisse, pendant une durée limitée, par un employeur à l'étranger ne sont pas assurés (art. 2 al. 2 LAA). Selon l'art. 4 OLAA, intitulé « travailleurs détachés », le rapport d'assurance n'est pas interrompu si le travailleur était assuré à titre obligatoire en Suisse juste avant d'être envoyé à l'étranger et s'il reste lié par des rapports de travail à un employeur ayant son domicile ou son siège en Suisse et possède à son égard un droit au salaire. Le rapport d'assurance est maintenu pendant deux ans. L'assurance peut, sur demande, porter cette durée à six ans au total. 4. Dans la mesure où la recrue est une ressortissante française et que le détachement invoqué vers la France aurait eu lieu par un employeur ayant son siège en Suisse, où l'assurée aurait été engagée, il faut toutefois examiner si les dispositions applicables en vertu de l'ALCP permettent de déterminer la législation nationale applicable à la recrue en matière d'assurances sociales. Dans le domaine d'application de l'ALCP, lesdites dispositions l'emportent sur les règles exposées ci-dessus au considérant 3. 4.1 L'art. 8 let. b ALCP renvoie à ce propos à l'annexe II de l'ALCP relative à la coordination des systèmes de sécurité sociale. Aux termes de

- 22 - l'art. 1 § 1 annexe II ALCP, les parties contractantes conviennent d'appliquer entre elles, dans le domaine de la coordination des systèmes de sécurité sociale, les actes juridiques de l'Union européenne (ci-après : l'UE ou l'Union) auxquels il est fait référence dans la section A de la présente annexe, tels que modifiés par celle-ci, ou des règles équivalentes à ceux-ci. Aux fins de l'application de la présente annexe, les parties contractantes prennent en considération les actes juridiques de l'Union européenne auxquels il est fait référence à la section B de la présente annexe (art. 2 § 1 annexe II ALCP). Selon la Section A (dont le titre est : « Actes juridiques auxquels il est fait référence ») ch. 1 et 2 de l'annexe II ALCP sont notamment applicables les Règlements (CE) du Parlement européen et du Conseil n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale (ci-après : Rgl 883/2004 ; RS 0.831.109.268.1 et RO 2012 2627) et n° 987/2009 du 16 décembre 2009 fixant les modalités d'application du Rgl 883/2004 (ci-après : Rgl 987/2009 ; RS 0.831.109.268.11 et RO 2012 3051). Ces règlements ont remplacé dès le 1er avril 2012 (cf. RO 2012 2345), les deux précédents règlements n° 1408/71 et 574/72 (RO 2004 121 et 2005 3909) qui contenaient en grande partie des dispositions similaires sur les questions qui nous intéressent. Au sujet des règles de conflit applicables en matière d'assurance sociale, la majorité des arrêts rendus par le Tribunal fédéral et la Cour de justice de l'Union européenne (ci-après : CJUE ; précédemment nommée Cour de justice de la Communauté européenne, ci-après : CJCE) se réfère encore aux anciens règlements (cf. pour la prise en compte des arrêts de la CJUE/CJCE : art. 16 ALCP ; ATF 130 II 113 consid. 5.2 et 6.2 ; 133 V 624 consid. 4.3 ; Jean- Maurice FRÉSARD/Jean MÉTRAL, Le détachement de travailleurs salariés en matière de sécurité sociale, in : RIEMER-KAFKA/RUMO-JUNGO, Soziale Sicherheit – Soziale Unsicherheit, Festschrift für Erwin Murrer zum 65. Geburtstag, 2010, pp. 180 s.). Certes, il faut appliquer en l'espèce uniquement les nouveaux règlements, dans la mesure où l'état de fait nous intéressant s'est déroulé après le 1er avril 2012 (cf. art. 87 Rgl 883/2004). Cela n'empêche néanmoins pas de se référer à la jurisprudence rendue sous les anciens règlements, pour autant qu'elle se réfère à de semblables dispositions, respectivement semblables interprétations de celles-ci. Il est rappelé que très souvent les adaptations des dispositions des nouveaux règlements ont eu lieu pour tenir compte de la jurisprudence de la CJUE (cf. notamment considérants 3, 9, 21, 24, 31, 34 et 37 du Rgl

- 23 -

883/2004). Quant à la Section B de l'annexe II ALCP (dont le titre est : « Actes juridiques que les parties contractantes prennent en considération »), son ch. 2 renvoie à la Décision A2 du 12 juin 2009 de la Commission administrative pour la coordination des systèmes de sécurité sociale concernant l'interprétation de l'art. 12 du règlement n° 883/2004, relatif à la législation applicable aux travailleurs salariés détachés et aux travailleurs non salariés qui exercent temporairement une activité en dehors de l'État compétent (ci-après : Décision A2 ; JO C 106 du 24 avril 2010, p. 5). Ce renvoi à la Décision A2 a remplacé dès le 1er avril 2012 le précédent renvoi à la Décision N° 181 du 13 décembre 2000 de la Commission administrative des communautés européennes pour la sécurité sociale des travailleurs migrants. La Décision A2 ne lie ni le juge, ni les institutions nationales de sécurité sociale. Elle est toutefois de nature interprétative dans le sens qu'elle fournit une aide à l'interprétation (cf. FRÉSARD/MÉTRAL, op. cit., p. 168). Il en va de même du Guide pratique sur la législation applicable dans l'Union européenne (UE), dans l'Espace économique européen (EEE) et en Suisse, élaboré, conformément au ch. 7 de la Décision A2, par la Commission administrative précitée (ci-après : Guide pratique, dans sa version de décembre 2013, disponible sur Internet). Ce guide non contraignant (cf. FRÉSARD/MÉTRAL, op. cit., p. 168), qui a pour but de faciliter l'application uniforme du droit (cf. introduction du guide), contient par ailleurs de nombreux exemples.

- 24 - Au niveau national, les Directives de l'OFAS sur l'assujettissement aux assurances AVS et AI [DAA], qui ne lient pas non plus les tribunaux (cf. ATF 138 V 50 consid. 4.1 ; 133 II 305 consid. 8.1), contiennent aux ch. 2016 ss quelques explications supplémentaires. 4.2 4.2.1 Selon l'art. 2 Rgl 883/2004 (champ d'application personnel), ce règlement s'applique notamment aux ressortissants de l'un des États membres qui sont ou ont été soumis à la législation d'un ou de plusieurs États membres. La recourante en tant que ressortissante française qui a travaillé en partie en France et en Suisse tombe dans le champ d'application personnel dudit règlement. 4.2.2 Quant au champ d'application matériel, il s'applique à toutes les législations relatives aux branches de sécurité sociale qui concernent notamment les prestations de maladie, d'invalidité et en cas d'accidents du travail et de maladies professionnelles (art. 3 § 1 let. a, c et f Rgl 883/2004). En l'espèce, il n'est pas question de prestations en cas d'accident du travail, mais uniquement de prestations en cas d'accident non professionnel, la recourante s'étant blessée dans le cadre privé lors d'une sortie à ski. L'art. 3 Rgl 883/2004 ne mentionne pas les accidents non professionnels (cf. également le mémento de l'Office fédéral des assurances sociales [OFAS], La sécurité sociale des travailleurs détachés CH – UE, édition avril 2012, p. 3 ch. 1 « Champ d'application matériel », qui mentionne également uniquement les prestations en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle). Du reste, les règlements communautaires ne contiennent pas de dispositions spécifiques relatives à l'institution de l'assurance obligatoire des accidents non professionnels en tant que partie intégrante de l'assurance-accidents. Cette institution est

- 25 - une particularité suisse dans le paysage européen des systèmes d'assurance sociale. Le fait que ce risque spécifique n'est pas mentionné, ni réglé de manière particulière par les Rgl 883/2004 et 987/2009 n'entraîne pas une exclusion de son champ d'application. L'absence de règles idoines ne libère pas non plus l'assureur-accidents suisse de son obligation de prester dans le cas où une personne soumise à son régime d'assurance subirait un tel événement à l'étranger. Les frais de traitement et les indemnités journalières de l'assurance-accidents selon la LAA en cas d'accident non professionnel sont traités selon

les règles pour les prestations de maladie (cf. ATF 138 V 533 consid. 2.3 ; 136 V 182 consid. 5.3.2 et 5.3.3 ; 135 V 339 consid. 4.4.1 avec les références à la doctrine ; Jean-Maurice FRÉSARD/MARGIT MOSER-SZELESS, L'assurance-accidents obligatoire, in : MEYER, SBVR vol. XIV, 2e éd. 2007, p. 854 n. 51 et p. 927 n. 282 s.). 4.3 4.3.1 Les art. 11 à 16 Rgl 883/2004 contiennent des règles de conflit, respectivement de détermination de la législation applicable, valable en principe pour toutes les assurances sociales. L'art. 11 § 1 Rgl 883/2004 (formulé ainsi : « Les personnes auxquelles le présent règlement est applicable ne sont soumises qu'à la législation d'un seul État membre. ») codifie le but des règles de conflit qui est de soumettre les travailleurs, qui se déplacent à l'intérieur de l'Union, au régime de la sécurité sociale d'un seul État membre (principe de l'unicité ou de l'unité de la législation applicable), de sorte que le cumul de législations nationales applicables et les complications qui peuvent en résulter soient évités (cf. CJUE arrêt du 4 octobre 2012, C-115/11, Format Urzadzenia, point 29 ; CJCE arrêt du 16 février 1995, C-425/93, Calle Grenzshop Andresen, point 9, Rec. 1995 p. I-291 ; CJCE arrêt du 12 juillet 1973, 13-73, Hakenberg, point 19, Rec. 1973 p. 936 ; ATF 139 V 216 consid. 2.3 ; 138 V 258 consid. 4.2 ; 138 V 533 consid. 3.1).

- 26 - L'art. 11 § 3 let. a Rgl 883/2004 établit la règle générale, selon laquelle une personne qui exerce une activité salariée dans un État membre est soumise à la législation de cet État membre (dite *lex loci laboris*). Cela vaut également pour le travailleur qui réside dans un autre État que celui où il exerce son activité salariée ou lorsque l'employeur a son siège dans un autre État que celui de l'activité du travailleur ; dans cette mesure, le travailleur frontalier est en principe soumis à la législation de l'État où il travaille (ATF 139 V 216 consid. 2.3 ; 138 V 533 consid. 3.1 ; 136 V 244 consid. 3.2.1 ; 135 V 339 consid. 4.3.1 ; 133 V 137 consid. 6.1). Le travailleur frontalier est une personne qui exerce une activité salariée ou non salariée dans un État membre et qui réside dans un autre État membre où elle retourne en principe chaque jour ou au moins une fois par semaine (définition de l'art. 1 let. f Rgl 883/2004). Toute autre personne est en principe soumise à la législation de l'État membre de résidence (*lex domicilii* ; art. 11 § 3 let. e Rgl 883/2004). Cela vaut en règle générale également pour une personne qui bénéficie de prestations de chômage, même si lors de sa dernière activité salariée elle travaillait dans un autre État que celui de sa résidence (cf. art. 11 § 3 let. c et art. 65 Rgl 883/2004 ; ATF 136 V 244 consid. 3.2.1 in fine). Le terme « résidence » désigne le lieu où une personne réside habituellement, tandis que le terme « séjour » se rapporte à un séjour temporaire (définition de l'art. 1 let. j et k Rgl 883/2004 ; cf. ATF 138 V 533 consid. 4.2 et 4.3 : « Wohnort » = résidence). 4.3.2 L'art. 12 § 1 Rgl 883/2004 prévoit, comme suit, une particularité pour les travailleurs détachés : « La personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache pour effectuer un travail pour son compte dans un autre État membre, demeure soumise à la législation du premier État membre, à condition que la durée prévisible de ce travail n'excède pas vingt-quatre mois et que la personne ne soit pas envoyée en remplacement d'une autre personne. »

- 27 - Cette disposition est similaire à l'ancien art. 14 § 1 Rgl 1408/71 ainsi qu'au précédent art. 13 let. a du règlement du Conseil n° 3 du 25 septembre 1958 concernant la sécurité sociale des travailleurs migrants (JO 1958 p. 561 et JO 1964 p. 746), au sujet desquels la plupart de la jurisprudence relative aux travailleurs détachés a jusqu'à présent été rendue. La différence matérielle consistait en la limitation du détachement à 12 mois,

cependant avec possibilité de prolongation de 12 mois supplémentaires, si les autorités compétentes donnaient leur accord ; ce dernier devait être sollicité avant la fin de la période initiale de 12 mois. Quant à l'art. 13 Rgl 883/2004, dont le titre est « Exercice d'activités dans deux ou plusieurs États membres », il contient des règles pour les personnes qui sont actives dans plus d'un pays. Ses §§ 1 à 3, dans leur teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 pour la Suisse, sont formulés ainsi : « § 1 La personne qui exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise : a) à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre ou si elle dépend de plusieurs entreprises ou de plusieurs employeurs ayant leur siège social ou leur siège d'exploitation dans différents États membres ; ou b) à la législation de l'État membre dans lequel l'entreprise ou l'employeur qui l'emploie a son siège ou son domicile, si la personne n'exerce pas une partie substantielle de ses activités dans l'État membre de résidence. § 2 La personne qui exerce normalement une activité non salariée dans deux ou plusieurs États membres est soumise : a) à la législation de l'État membre de résidence, si elle exerce une partie substantielle de son activité dans cet État membre ; ou b) à la législation de l'État membre dans lequel se situe le centre d'intérêt de ses activités, si la personne ne réside pas dans l'un des États membres où elle exerce une partie substantielle de son activité. § 3 La personne qui exerce normalement une activité salariée et une activité non salariée dans différents États membres est soumise à la législation de l'État membre dans lequel elle exerce une activité salariée ou, si elle exerce une telle activité dans deux ou plusieurs États membres, à la législation déterminée conformément au par. 1. » L'art. 13 § 1 Rgl 883/2004 reprend pour l'essentiel le contenu de l'ancien art. 14 § 2 let. b Rgl 1408/71, à la différence près que la première disposition contient (explicitement) la condition de l'exercice

- 28 - d'une partie « substantielle » de l'activité dans l'État membre de résidence. Dans la mesure utile, il sera examiné par la suite plus en détails dans quelle mesure il faut appliquer les règles de l'art. 12 § 1 ou de l'art. 13 § 1 Rgl 883/2004, voire comment une de ces deux dispositions exclut l'application de l'autre. 4.3.3 L'art. 14 Rgl 987/2009, dont le titre est « précisions relatives aux articles 12 et 13 du règlement de base » (le « règlement de base » est le Rgl 883/2004, cf. art. 1 § 1 let. a Rgl 987/2009), contient notamment les indications suivantes: « § 1 Aux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement de base, une "personne qui exerce une activité salariée dans un État membre pour le compte d'un employeur y exerçant normalement ses activités, et que cet employeur détache dans un autre État membre" peut être une personne recrutée en vue de son détachement dans un autre État membre, à condition qu'elle soit, juste avant le début de son activité salariée, déjà soumise à la législation de l'État membre dans lequel est établi son employeur. § 2 Aux fins de l'application de l'article 12, paragraphe 1, du règlement de base, les termes "y exerçant normalement ses activités" désigne un employeur qui exerce généralement des activités substantielles autres que les activités de pure administration interne sur le territoire de l'État membre dans lequel il est établi. Ce point est déterminé en tenant compte de tous les facteurs caractérisant les activités de l'entreprise en question ; les facteurs pertinents doivent être adaptés aux caractéristiques propres de chaque employeur et à la nature réelle des activités exercées. [...] § 5 [dans sa teneur en vigueur jusqu'au 31 décembre 2014 pour la Suisse] Aux fins de l'application de l'article 13, paragraphe 1, du règlement de base, une personne qui "exerce normalement une activité salariée dans deux ou plusieurs États membres" désigne en particulier une personne qui : a) tout en maintenant une activité dans un État membre, en exerce simultanément une autre, distincte, dans un ou plusieurs autres

États membres, quelles que soient la durée ou la nature de cette activité distincte ; b) exercent en permanence des activités alternantes, à condition qu'il ne s'agisse pas d'activités marginales, dans deux États membres ou plus, quelles que soient la fréquence ou la régularité de l'alternance. [...] § 7 Pour distinguer les activités visées aux paragraphes 5 et 6 des situations décrites à l'article 12, paragraphe 1 et 2, du règlement de base, la durée de l'activité exercée dans un ou plusieurs États membres (qu'elle soit de nature permanente ou ponctuelle et temporaire) est un facteur déterminant. A ces fins, il est procédé à une évaluation globale de tous les faits pertinents, y compris, en

- 29 - particulier dans le cas d'une activité salariée, le lieu de travail tel qu'il est défini dans le contrat d'engagement. § 8 Aux fins de l'application de l'article 13, paragraphes 1 et 2, du règlement de base, une "partie substantielle d'une activité salariée ou non salariée" exercée dans un État membre signifie qu'une part quantitativement importante de l'ensemble des activités du travailleur salarié ou non salarié y est exercée, sans qu'il s'agisse nécessairement de la majeure partie de ces activités. Pour déterminer si une partie substantielle des activités est exercée dans un État membre, il est tenu compte des critères indicatifs qui suivent : a) dans le cas d'une activité salariée, le temps de travail et /ou la rémunération ; et b) dans le cas d'une activité non salariée, le chiffre d'affaires, le temps de travail, le nombre de services prestés et/ou le revenu. Dans le cadre d'une évaluation globale, la réunion de moins de 25 % des critères précités indiquera qu'une partie substantielle des activités n'est pas exercée dans l'État membre concerné. [...] § 10 Pour déterminer la législation applicable au titre des paragraphes 7 et 8, les institutions concernées tiennent compte de la situation future prévue pour les douze mois civils à venir. » Aux termes du § 1 de la Décision A2, le travail est à considérer comme « effectué pour le compte de l'employeur de l'État d'envoi » au sens de l'art. 12 § 1 Rgl 883/2004, lorsqu'il est établi que ce travail est effectué pour cet employeur et qu'il subsiste un « lien organique » entre le travailleur et l'employeur qui l'a détaché. En vue d'établir si un tel lien organique subsiste, il y a lieu de prendre en compte un faisceau d'éléments, notamment la responsabilité en matière de recrutement, de contrats de travail, de rémunération et de licenciement et le pouvoir de déterminer la nature du travail. La condition, au sens de l'art. 14 § 1 Rgl 987/2009, d'être déjà soumis « juste avant le début de son activité salariée » à la législation de l'État membre dans lequel est établi l'employeur, peut, à titre indicatif, être considérée comme remplie si la personne concernée était soumise à la législation de l'État membre d'établissement de l'employeur depuis au moins un mois ; des durées plus courtes nécessiteraient une évaluation au cas par cas tenant compte de tous les autres facteurs (§ 1 de la Décision A2). Les dispositions pour les travailleurs détachés de l'art. 12 § 1 Rgl 883/2004 ne s'appliquent pas ou cessent de s'appliquer notamment si

- 30 - le travailleur est recruté dans un État membre pour être envoyé par une entreprise située dans un deuxième État membre auprès d'une entreprise d'un troisième État membre (§ 4c de la Décision A2). Selon l'art. 15 Rgl 987/2009, l'employeur d'une personne qui exerce son activité dans un État membre autre que l'État membre compétent selon les art. 11 ss Rgl 883/2004, en informe, préalablement lorsque c'est possible, l'institution compétente de l'État membre dont la législation est applicable. Si le salarié exerce des activités dans deux États membres ou plus, il en informe l'institution désignée par l'autorité compétente de l'État membre de résidence (art. 16 § 1 Rgl 987/2009). 4.4 On pourrait se demander si, dans le cadre des relations entre la Suisse et l'UE, il ne faudrait pas limiter la durée du détachement, dont le maximum est de 24 mois selon l'art. 12 § 1 Rgl 883/2004, à

90 jours de travail effectif par année civile, dans la mesure où l'art. 5 ALCP et l'art. 21 al. 1 annexe I ALCP prévoient cette plus courte durée pour la fourniture d'un service pour une prestation sur le territoire d'un autre État, ceci en tant que règle spéciale de l'ALCP par rapport à ce qui prévaut entre les États membres de l'UE (cf. Astrid EPINEY/Patrizia ZBINDEN, Arbeitnehmerentsendung und Freizügigkeitsabkommen Schweiz – EU, Cahiers fribourgeois de droit européen n° 8, 2009, p. 14). Cette question peut toutefois rester indéterminée en l'espèce étant donné que la mission auprès de V. \_\_\_\_\_ en France de mi-février à fin juin 2013 n'a pas dépassé le cadre des 90 jours précités. 4.5 Lors de l'appréciation des faits aux fins de la détermination de la législation de sécurité sociale applicable, il est tenu compte, en plus du libellé des documents contractuels, d'éléments tels que la manière dont les contrats de travail entre l'employeur et le travailleur concernés ont été exécutés en pratique dans le passé, les circonstances entourant la conclusion de ces contrats et, plus généralement, les caractéristiques et les modalités des activités exercées par l'entreprise concernée, dans la mesure où ces éléments peuvent éclairer la nature réelle du travail en

- 31 - question. S'il ressort d'éléments pertinents autres que de documents contractuels que la situation d'un travailleur salarié diffère, en fait, de celle décrite dans de tels documents, il incombe aux autorités de fonder leurs constatations sur la situation réelle du travailleur salarié (CJUE arrêt C-115/11 du 4 octobre 2012, Format Urzadzenia, points 45 et 46 ; Guide pratique, deuxième partie, point 2, p. 26). Par ailleurs, les parties aux rapports de travail ne peuvent déroger aux règles d'assujettissement prévues au Rgl 883/2004. Il ne leur est donc notamment pas possible de choisir le régime social d'un pays en convenant l'application du droit dudit pays ou le versement de cotisations aux institutions de ce pays. 4.6 Vu ce qui sera exposé par la suite, il n'est pas nécessaire de se prononcer sur la question de savoir si F. \_\_\_\_\_ SA exerçait encore normalement des activités en Suisse, c'est-à-dire si elle y effectuait habituellement des activités significatives ou uniquement des activités de gestion purement interne, lorsqu'elle a détaché la recourante en France (cf. à ce sujet l'art. 14 § 2 Rgl 987/2009 précité ; CJCE arrêt du 9 novembre 2000 C-404/98, Plum, Rec. 2000 p. I-9379 ; FRÉSARD/MÉTRAL, op. cit., p. 170 s.). 4.7 Il est patent que la recourante avait sa résidence (cf. pour ce terme ci-dessus consid. 4.3.1 in fine) en France pendant toute la période nous intéressant, c'est-à-dire depuis le début de ses contacts avec F. \_\_\_\_\_ SA en 2011. Elle y habite avec ses enfants, y a gardé le centre de ses intérêts personnels et n'a pas entrepris de déménagement en Suisse. Dans cette mesure, elle s'était d'ailleurs contentée du permis suisse de frontalier et n'avait pas demandé en Suisse un permis de séjour en tant que résidente, ni ne s'y était inscrite comme résidente auprès d'une commune. Elle a par ailleurs toujours indiqué son domicile en France comme adresse postale, que cela soit dans les contrats de travail avec F. \_\_\_\_\_ SA, par rapports aux médecins ou dans la correspondance administrative.

- 32 - 4.8 4.8.1 La particularité du cas présent réside dans le fait que la recourante a été engagée dans un premier temps par F. \_\_\_\_\_ SA du 1er septembre 2011 au 29 février 2012, puis par un nouveau contrat de durée déterminée du 1er mars 2012 au 31 août 2012. En octobre 2011, elle a reçu un permis de frontalier par les autorités suisses. Bien que ces contrats de travail indiquaient H. \_\_\_\_\_ comme lieu de travail habituel, son occupation à ce lieu n'a compté que 6 jours en septembre 2011, pour se réduire constamment jusqu'à 2 jours en avril 2012 et à aucun jour par la suite. Pour le reste, elle a œuvré en partie auprès de clients en Suisse et en France (entre 6 et 16 jours par mois dans les deux pays) et en partie

par télétravail à son domicile en France. Les missions auprès de clients en Suisse ont été effectuées surtout pendant le premier contrat de durée déterminée (entre 6 et 12 jours par mois de septembre 2011 à janvier 2012), tandis que pendant le second contrat de durée déterminée (dès mars 2012), les missions se sont déroulées exclusivement en France, hormis 11 jours auprès de clients suisses entre juin et juillet 2012. Quant au télétravail à domicile, il s'est toujours situé, de septembre 2011 à août 2012, entre 4 et 5 jours par mois, hormis 2 jours en juillet 2012 (sur 9 jours comptabilisés en tout pour ce mois) (cf. planning, ci-dessus let. D.c in fine). En février 2013, deux nouveaux contrats ont été signés, le contrat-cadre et le contrat de mission pour une activité de durée limitée (de février à juin 2013) uniquement auprès de V. \_\_\_\_\_ en France. Suite à son accident, la recourante a arrêté de travailler après un mois environ déjà pour rester en incapacité de travail jusqu'en automne 2013. Par ailleurs, son (ancien) employeur, F. \_\_\_\_\_ SA, a cessé ses activités dès l'automne 2013. Le contrat de durée indéterminée portant la date d'engagement du 1er septembre 2011 (cf. ci-dessus let. A.a), que la recourante a présenté en procédure judiciaire, doit être écarté. Ce contrat n'a été signé que par la recourante, tandis que les contrats de durée déterminée du 1er septembre 2011 et du 1er mars 2012 ont été signés par

- 33 - la recourante d'une part, et F. \_\_\_\_\_ SA en tant qu'employeur d'autre part. Le directeur de F. \_\_\_\_\_ SA a parlé lui-même uniquement de contrats à durée déterminée face à l'intimée et a produit copie desdits contrats, mais pas du contrat à durée indéterminée. Il appert également que les rapports de travail avaient pris fin par l'écoulement de la durée du deuxième contrat de durée déterminée, sans qu'un licenciement n'ait été prononcé. Dès l'automne 2012, la recourante n'a plus touché de rémunération de la part de F. \_\_\_\_\_ SA jusqu'à la mission auprès de V. \_\_\_\_\_ dès mi-février 2013. 4.8.2 Compte tenu de ce qui précède, il faut admettre qu'il n'y avait plus de rapport de travail entre F. \_\_\_\_\_ SA et la recourante entre début septembre 2012, où la recourante avait encore travaillé trois jours en France pour le compte de F. \_\_\_\_\_ SA (cf. planning et décompte de salaire pour septembre 2012), et février 2013 où le contrat-cadre et le contrat de mission ont été signés. Il n'est pas connu si la recourante touchait alors des rémunérations d'un autre employeur ou en tant qu'indépendante, ou des prestations d'une assurance-chômage. La recourante ne s'est pas prononcée à ce sujet, laissant au contraire entendre qu'il y avait une continuité dans ses rapports de travail avec F. \_\_\_\_\_ SA. Au vu de ce qui suit, il n'est pas nécessaire d'éclaircir cette question. La recourante n'a en tout les cas pas allégué, ni démontré, avoir eu, juste avant d'être « détachée » en février 2013 par F. \_\_\_\_\_ SA auprès de V. \_\_\_\_\_ en France, des rapports de travail en Suisse avec un autre employeur ou une activité indépendante avec un centre d'intérêt en Suisse et aucune activité substantielle en France (cf. art. 13 § 2 Rgl 883/2004 précité). Vu l'ensemble des circonstances et les pièces au dossier, il ne paraît pour le reste pas vraisemblable que la recourante ait eu, en-dehors de celle pour F. \_\_\_\_\_ SA, d'autres activités en Suisse qui lui auraient permis d'être soumise à la législation suisse. Faute d'activités prépondérantes en Suisse entre septembre 2012 et mi-février 2013, la recourante n'était donc pas soumise pendant cette période à la législation suisse pour l'assurance sociale en application des art. 11 à 13 Rgl 883/2004. Ce qu'il en était pour la période

- 34 - précédente n'est pas décisif. En effet, la recourante n'ayant pas été soumise à la législation suisse « juste », donc immédiatement avant le début de son activité en tant qu'éventuel travailleur détaché dès le 13 février 2013, la condition posée à l'art. 14 § 1 Rgl 987/2009 permettant d'invoquer la règle particulière pour les travailleurs détachés de l'art.

12 Rgl 883/2004 dans le cas d'une personne recrutée en vue d'un détachement n'est pas remplie en l'espèce (cf. aussi Directives sur l'assujettissement aux assurances AVS et AI, ch. 2024 4/12). Le fait que la recourante était encore en possession d'un titre de séjour de frontalier n'entraîne pas un autre résultat. Selon l'art. 7 al. 2 phrases 1 et 2 annexe I ALCP, les travailleurs frontaliers n'ont pas besoin d'un titre de séjour. Cependant, l'autorité compétente de l'État d'emploi peut doter le travailleur frontalier salarié d'un titre spécifique pour une durée de cinq ans au moins ou pour la durée de son emploi si celle-ci est supérieure à trois mois et inférieure à un an. L'octroi de ce titre de séjour n'est pas constitutif, mais uniquement déclaratoire. En soi, il ne signifie pas à lui seul que son titulaire est soumis à la législation suisse pour l'assurance sociale, s'il n'y a plus d'autre point de rattachement selon les dispositions du Rgl 883/2004. Il faut donc appliquer la règle générale, selon laquelle le travailleur est soumis à la législation dans l'État dans lequel il travaille (lex locii laboris, art. 11 § 3 let. a Rgl 883/2004). Vu son travail prévu (uniquement) en France de février 2013 à juin 2013, la recourante était soumise à la législation française pour l'assurance sociale. Cela vaut d'autant plus que la recourante a été engagée pour une mission dans son pays de résidence, ce qui permet, en plus de la continuité, un rattachement à l'État dans lequel la recourante a le centre de tous ses intérêts, professionnels et privés. Dans cette mesure, il est également renvoyé au Guide pratique précité (première partie, point 7, p. 12 s.), selon lequel l'application des dispositions relatives au détachement sont a priori

- 35 - exclues notamment lorsqu'un travailleur est embauché dans un État membre par une entreprise située dans un autre État membre pour travailler dans l'État membre d'embauche. Dans ces cas, il est considéré qu'il y a, d'une part, une « contradiction directe avec l'objectif de prévention des complications administratives et du morcellement de la carrière d'assurance des intéressés, lequel constitue la raison d'être des dispositions régissant le détachement des travailleurs ». D'autre part, il est nécessaire de prévenir toute utilisation abusive de ces dispositions. Toujours selon ce Guide pratique, un salarié est, en principe, également soumis à la législation de l'État membre dans lequel il travaille effectivement, même s'il habite dans l'État où l'entreprise qui l'engage est établie, lorsque juste avant son détachement il était soumis à la législation d'un troisième État en raison de l'activité en tant que frontalier qu'il y exerçait (première partie, point 5, p. 11 s., exemple c). 4.8.3 Le résultat retenu en l'espèce s'inscrit également dans l'esprit de la jurisprudence du Tribunal fédéral. Celui-ci a estimé qu'un travailleur autrichien, qui n'habitait pas en Suisse où l'entreprise qui l'avait engagé avait son siège, était affilié aux assurances sociales de Suède qui était son lieu de travail. L'entreprise l'avait engagé pour l'envoyer exécuter des travaux en Suède pour une durée de 10 mois. Avant son départ pour la Suède, il avait passé deux jours en Suisse pour une rapide mise au courant et pour signer son contrat de travail. Quelques jours après avoir commencé son travail, il avait été victime d'un accident. Il n'y avait pas lieu d'appliquer la règle particulière pour les travailleurs détachés qui servait à garantir la continuité d'un rapport d'assurance avec l'État d'envoi (ATF 134 V 428). Dans ce sens, l'OFAS a précisé que ne sont pas considérés comme des prestations de travail effectives en Suisse qui permettraient d'admettre que le travailleur était déjà assuré en Suisse avant son affection à l'étranger : la participation à des entretiens, la réception d'instructions, le suivi de cours de formation ainsi que la réception

- 36 - d'instruction ou la participation à des entraînements (Directives sur l'assujettissement aux assurances AVS et AI, ch. 2025). 4.8.4 La solution susmentionnée est également

conforme à la jurisprudence de la CJUE. Dans un arrêt du 4 octobre 2012 (affaire C-115/11, *Format Urzadzenia*, points 12 à 19, 29 et 48 à 50) cette Cour a statué sur le cas suivant : Une entreprise polonaise opérait en employant des travailleurs recrutés en Pologne afin de les détacher sur des chantiers dans différents États membres selon les besoins de l'entreprise. Un travailleur qui devait être détaché auprès d'un site de construction recevait un ordre de mission. En cas d'absence de travail pour ce travailleur, celui-ci rentrait en Pologne et bénéficiait alors d'un congé sans solde. Les contrats de mission successifs conclus à chaque fois pour une durée déterminée de plusieurs mois indiquaient différents pays de l'UE comme lieu de travail. En réalité, lors de chaque mission, le travailleur exerçait une activité dans un seul autre État membre (en l'occurrence les deux premières missions en France, la troisième en Finlande). Bien que la Cour ait relevé le but des règles de conflit – soumettre les travailleurs qui se déplacent à l'intérieur de l'UE au régime de la sécurité sociale d'un seul État membre pour éviter le cumul de législations nationales applicables et les complications qui peuvent en résulter –, elle a déclaré que la législation applicable pour l'assurance sociale était celle de l'État membre dans lequel le travailleur effectuait son activité (*lex loci laboris*) et pendant les périodes d'interruption entre chaque mission la législation de l'État membre sur le territoire duquel le travailleur résidait (*lex domicilii*). La Cour n'a appliqué ni la règle particulière pour les travailleurs détachés, ni celle pour les personnes qui exercent normalement une activité salariée sur le territoire de deux ou plusieurs États membres (cf. art. 12 et 13 Rgl 883/2004 et art. 14 §§ 1 et 2 ancien Rgl 1408/71). Certes, la première instance judiciaire polonaise avait estimé dans cette affaire que l'entreprise sise en Pologne, qui envoyait les intéressés travailler dans différents pays, n'exerçait pas essentiellement ses activités en Pologne de telle sorte que les conditions pour admettre que le travailleur était détaché au sens de l'art. 14 § 1 Rgl 1408/71 (resp.

- 37 - art. 12 § 1 Rgl 883/2004) n'étaient d'entrée pas remplies ; elle ne s'était donc pas prononcée sur la question de savoir si les missions consistaient en des détachements au sens de ladite disposition. La deuxième instance judiciaire polonaise s'était adressée à la CJUE uniquement pour savoir s'il fallait appliquer les règles pour les travailleurs exerçant des activités dans deux ou plusieurs États membres, donc l'art. 14 § 2 Rgl 1408/71 (aujourd'hui l'art. 13 Rgl 883/2004). Néanmoins, la Cour a implicitement admis qu'une constellation dans laquelle une entreprise se contentait d'engager des travailleurs pour ensuite les envoyer en mission dans un pays pour une durée déterminée et qui, une fois le travail terminé, mettait fin à la mission avec un congé sans solde, ne pouvait être considérée comme détachement au sens de l'art. 12 § 1 Rgl 883/2004. En effet, si elle n'avait pas admis cela, elle n'aurait pas pu déclarer (au point 50) qu'il fallait appliquer l'art. 13 § 2 let. a et f Rgl 1408/71 (resp. art. 11 § 3 let. a et c Rgl 883/2004) ; au contraire, elle aurait dû déclarer applicable les dispositions sur le détachement (art. 14 § 1 Rgl 1408/71, voire art. 12 § 1 Rgl 883/2004) avec un résultat qui aurait différé de celui obtenu selon l'art. 13 § 2 Rgl 1408/71. 4.9 Dans la mesure où la recourante laisse entendre que sans l'accident et la faillite de F. \_\_\_\_\_ SA elle aurait exécuté des missions pour ladite entreprise non seulement en France, mais également en Suisse, comme auparavant depuis son engagement en 2011, il est retenu ce qui suit : 4.9.1 Le contrat-cadre de travail du 1er février 2013 prévoyait que F. \_\_\_\_\_ SA n'était pas obligée d'offrir des missions à la recourante et cette dernière pas obligée de les accepter. Il en ressort également que la recourante ne touchait pas de salaire pour des périodes entre deux missions. Chaque mission avait lieu dans une entreprise et pour chaque mission, un nouveau contrat de travail devait être conclu et une nouvelle période de temps d'essai recommençait à courir. Dès lors, il faut admettre

que, si la suite s'était déroulée comme prévu dans le contrat-cadre, il y aurait eu lieu de procéder comme exposé ci-dessus dans l'arrêt de la CJUE du 4 octobre 2012 (C-115/11, *Format Urzadzenia* ; cf. ci-dessus consid.

- 38 - 4.8.4). La recourante aurait été soumise pendant chaque mission de plusieurs mois à la législation du pays où elle aurait exercé son activité. Pour la mission auprès de V.\_\_\_\_\_ en France dès mi-février 2013, elle était donc soumise à la législation française et non à celle de la Suisse. 4.9.2 Au cas où les missions s'étaient finalement déroulées non pas successivement à chaque fois pendant plusieurs mois dans un seul pays avec des interruptions non rémunérées entre deux missions, mais en alternance à peu près comme pendant la période entre décembre 2011 et septembre 2012 avec des missions plus ou moins courtes, voire sur la base d'un seul contrat de travail, auprès de diverses entreprises en France et en Suisse avec ou sans télétravail au domicile, il faudrait admettre une situation d'activités dans deux ou plusieurs États au sens de l'art. 13 Rgl 883/2004 (cf. art. 14 § 5 Rgl 987/2009 ; ATF 138 V 533 ; CJCE arrêt 16 février 1995, C-425/93, *Calle Grenzshop Andresen*, Rec. 1995 p. I-291 ; Guide pratique, deuxième partie, point 2, p. 25 ss ; Directives sur l'assujettissement aux assurances AVS et AI, ch. 2022 4/12). Dans ce cas de figure, il est donc décisif de savoir si une partie substantielle des activités de la recourante est exercée dans l'État membre de sa résidence. Cette partie n'est pas uniquement substantielle lorsqu'elle dépasse plus de la moitié des activités. Il suffit en principe qu'elle représente au moins 25 % du temps de travail et/ou au moins 25 % de la rémunération gagnée par cette activité (cf. art. 14 § 8 Rgl 987/2009 ; Guide pratique, deuxième partie, point 3, p. 29 s.) ou, selon l'arrêt précité de la CJCE du 16 février 1995, plusieurs heures par semaine pendant une période de plus d'un an. Au vu du planning produit par F.\_\_\_\_\_ SA (cf. ci-dessus let. D.c in fine), il faudrait alors dans ce cas admettre que la recourante aurait exercé une partie substantielle de son activité en France (sur la période totale de l'emploi, même plus de la moitié), donc dans le pays où elle a sa résidence. Selon l'art. 13 Rgl 883/2004, la recourante aurait donc également été soumise à la législation française.

- 39 - 4.10 En résumé, il doit dès lors être retenu que la recourante était soumise au moment de l'accident en mars 2013 – et par la suite, sous réserve d'une situation modifiée ultérieurement en raison d'une nouvelle activité ou d'un nouveau lieu de résidence – à la législation française. La Caisse AVS de la FPV a donc annulé à juste titre le formulaire A1 et la CNA pouvait en principe refuser de prester. 5. Reste encore à examiner si la recourante peut invoquer le principe de la bonne foi pour demander la prise en charge par la CNA des prestations selon la LAA suite à son accident de ski. 5.1 Ancré à l'art. 9 Cst. (Constitution fédérale de la Confédération suisse du 18 avril 1999 ; RS 101) et valant pour l'ensemble de l'activité étatique, le principe de la bonne foi exige que l'administration et les administrés se comportent réciproquement de manière loyale. En particulier, l'administration doit s'abstenir de tout comportement propre à tromper l'administré et elle ne saurait tirer aucun avantage des conséquences d'une incorrection ou insuffisance de sa part. A certaines conditions, le citoyen peut ainsi exiger de l'autorité qu'elle se conforme aux promesses ou assurances qu'elle lui a faites et ne trompe pas la confiance qu'il a légitimement placée dans celles-ci. De la même façon, le droit à la protection de la bonne foi peut aussi être invoqué en présence, simplement, d'un comportement de l'administration susceptible d'éveiller chez l'administré une attente ou espérance légitime (cf. ATF 131 II 627 consid. 6.1 ; 129 II 361 consid. 7.1). Plus largement, le principe de la bonne foi s'applique lorsque l'administration crée une apparence de droit, sur laquelle l'administré se fonde pour adopter un

comportement qu'il considère dès lors comme conforme au droit (cf. 6B\_659/2013 du 4 novembre 2013 consid. 3.1 et la référence citée). 5.2 L'art. 27 LPGA – disposition étroitement liée au principe constitutionnel d'après lequel les organes de l'État et les particuliers doivent agir conformément au principe de la bonne foi (cf. art. 5 al. 3 Cst.) – prévoit que les assureurs et les organes d'exécution des diverses assurances sociales sont tenus, dans les limites de leur domaine de

- 40 - compétence, de renseigner les personnes intéressées sur leurs droits et obligations (al. 1). Par ailleurs, chacun a le droit d'être conseillé, en principe gratuitement, sur ses droits et obligations ; sont compétents pour cela les assureurs à l'égard desquels les intéressés doivent faire valoir leurs droits ou remplir leurs obligations (al. 2). Tandis que l'al. 1 de cette disposition pose une obligation générale et permanente de renseigner, indépendante de la formulation d'une demande par les personnes intéressées – obligation de renseigner qui sera satisfaite par le biais de brochures, fiches, instructions, etc. –, l'al. 2 prévoit un droit individuel d'être conseillé par les assureurs compétents. Le devoir de conseil de l'assureur social au sens de l'art. 27 al. 2 LPGA comprend l'obligation d'attirer l'attention de la personne intéressée sur le fait que son comportement pourrait mettre en péril la réalisation de l'une des conditions du droit aux prestations. Les conseils ou renseignements portent sur les faits que la personne qui a besoin de conseils doit savoir pour pouvoir correctement user de ses droits et obligations dans une situation concrète face à l'assureur. Le devoir de conseil s'étend non seulement aux circonstances de fait déterminantes, mais également aux circonstances de nature juridique ; son contenu dépend de la situation concrète dans laquelle se trouve l'assuré, telle qu'elle est reconnaissable pour l'administration (cf. ATF 131 V 472 consid. 4 ; TF 9C\_865/2010 du 8 juin 2011 consid. 5.2). Le défaut de renseignement dans une situation où une obligation de renseigner est prévue par la loi, ou lorsque les circonstances concrètes du cas particulier auraient commandé une information de l'assureur, est assimilé à une déclaration erronée qui peut, sous certaines conditions, obliger l'autorité à consentir à un administré un avantage auquel il n'aurait pu prétendre, en vertu du principe de la protection de la bonne foi découlant de l'art. 9 Cst. (cf. ATF 131 V 472 consid. 5). Dans le domaine spécifique de l'assurance-accidents, l'art. 72 OLAA prévoit que les assureurs veillent à ce que les employeurs soient suffisamment informés sur la pratique de l'assurance-accidents ; les

- 41 - employeurs doivent transmettre ces informations à leur personnel. Le texte de cette disposition, qui existait déjà avant l'entrée en vigueur de la LPGA, est resté identique. L'obligation d'information qui en découle va au-delà des obligations déduites de l'art. 9 Cst. (cf. ATF 121 V 28 consid. 2a ; TF U 50/07 du 4 août 2008 consid. 11.3, non publié à l'ATF 134 V 428, mais in : SVR 2008 UV n° 34 p. 126). Cependant, autant dans le cadre de l'art. 27 LPGA que de l'art. 72 OLAA, une éventuelle violation du devoir d'information ne mène à des conséquences que si les conditions pour la protection de la bonne foi selon l'art. 9 Cst. sont remplies (cf. ATF 121 V 28 consid. 2c ; TF U 50/07 cité consid. 11.3 avec références ; TFA U 255/03 du 29 mars 2004 consid. 2.1 in fine). 5.3 D'après la jurisprudence, un renseignement ou une décision erronés de l'administration peuvent obliger celle-ci à consentir à un administré un avantage contraire à la réglementation en vigueur, à condition que (a) l'autorité soit intervenue dans une situation concrète à l'égard de personnes déterminées, (b) qu'elle ait agi ou soit censée avoir agi dans les limites de ses compétences et (c) que l'administré n'ait pas pu se rendre compte immédiatement de l'inexactitude du renseignement obtenu. Il faut encore qu'il se soit fondé sur les assurances

ou le comportement dont il se prévaut pour (d) prendre des dispositions auxquelles il ne saurait renoncer sans subir de préjudice, et (e) que la réglementation n'ait pas changé depuis le moment où l'assurance a été donnée (cf. ATF 131 II 627 consid. 6.1 et les références citées). Ces principes s'appliquent par analogie au défaut de renseignement, la condition (c) devant toutefois être formulée de la façon suivante : que l'administré n'ait pas eu connaissance du contenu du renseignement omis ou que ce contenu était tellement évident qu'il n'avait pas à s'attendre à une autre information (cf. ATF 131 V 472 consid. 5 ; cf. TF 8C\_320/2010 du 14 décembre 2010 consid. 5.2 ; 8C\_66/2009 du 7 septembre 2009 consid. 8.4, non publié à l'ATF 135 V 339). 6

- 42 - 6.1 Dans le cas particulier, la recourante a notamment avancé dans son opposition du 18 décembre 2013 (cf. ci-dessus let. E) qu'elle n'avait jamais demandé à être assurée auprès de la CNA et que si son employeur ne l'y avait pas contrainte, elle n'aurait pas eu à lui payer de cotisations et elle n'aurait donc pas non plus pu percevoir d'indemnités dans sa situation. L'intimée lui était redevable des indemnités en vertu de son assujettissement à la CNA ou, dans le cas contraire, des cotisations qui avaient été retenues indûment sur son salaire. De ses déclarations, qui sont à prendre en considération selon la théorie des déclarations de la première heure (cf. ATF 121 V 45 consid. 2a ; TF 8C\_788/2012 du 17 juillet 2013 consid. 4), il ressort qu'elle n'a pas pris de disposition, voire qu'elle n'a pas renoncé à en prendre, en raison du supposé assujettissement à l'assurance-accidents suisse. Hormis le paiement de cotisations éventuellement plus élevées en Suisse qu'en France, elle n'a ainsi pas non plus subi de dommage parce qu'elle aurait cru à tort être soumise à l'assurance-accidents suisse. Dans cette mesure, il n'y a pas lieu d'examiner plus avant s'il doit être reproché à l'intimée d'avoir commis, avant l'accident de ski, une faute qui aurait pu engager sa responsabilité selon les règles susmentionnées de la bonne foi dans le sens qu'elle devait prêter comme si la recourante était assujettie à l'assurance-accidents. Par ailleurs, il est relevé que, d'une part, la CNA ne disposait pas de toutes les informations utiles (contrats de travail, planning etc.) lorsque F. \_\_\_\_\_ SA a commencé à déduire des cotisations du salaire de la recourante. D'autre part, le versement des primes à l'assureur-accidents a lieu comme suit : L'assureur évalue d'avance le montant des primes pour un exercice annuel entier et l'employeur verse ce montant en principe d'avance (cf. art. 93 al. 2 et 3 LAA). A ce moment-là, la CNA ignorait encore tout de l'engagement de la recourante par contrat du 1er février 2013. Pendant l'année, l'employeur déduit du salaire des travailleurs leur part aux primes selon les tarifs, respectivement les pour-milles fixés (cf. art. 91 et 92 al. 1 LAA). A la fin de l'exercice annuel, le

- 43 - montant des primes est définitivement calculé par l'assureur d'après le total effectif des salaires ; l'insuffisance ou l'excès du montant payé par l'employeur donne lieu à une perception complémentaire ou à une restitution à ce dernier (cf. art. 93 al. 4 LAA). Dans cette mesure, on ne peut reprocher à la CNA d'avoir encaissé sans réserve des primes d'assurance pour la recourante. Finalement, on relève encore que la recourante a déclaré qu'elle n'avait jamais demandé à l'intimée son assujettissement, mais qu'elle avait, sur ce point, suivi les directives de son employeur. Il en découle que l'intimée n'a pas communiqué à la recourante des renseignements erronés. 6.2 Il faut encore se prononcer sur les conséquences de la délivrance, par la Caisse AVS de la FPV, de l'attestation A1 (anciennement certificat ou formulaire E 101 ; cf. art. 5 Rgl 987/2009), ceci pouvant avoir comme effet que la CNA soit obligée de prêter (cf. FRÉSARD/MÉTRAL, op. cit., p. 178 ss, en particulier p. 182 ; cf. également TF 8C\_332/2011 du 11 octobre 2011 consid. 6.3.3).

Cependant, l'accident de ski en cause s'est produit en mars 2013, donc avant que la Caisse AVS de la FPV n'ait délivré le formulaire, en date du 28 juin 2013. De plus, à cette dernière date, l'intimée avait déjà informé la recourante, par préavis du 18 juin 2013, qu'elle estimait avoir pris à tort en charge les suites dudit accident. S'y ajoute que la Caisse AVS, après instruction, a finalement annulé par courrier du 20 novembre 2013 l'attestation A1 qu'elle avait délivrée pour la recourante. Dès lors, on ne voit pas de quelle manière la recourante pourrait déduire, selon les principes de la bonne foi, un droit définitif à l'encontre de la CNA de la délivrance du certificat A1. Elle n'a notamment pas pris de disposition suite à cela sur lesquelles elle ne pourrait revenir sans subir de préjudice. 7. Reste à savoir ce qu'il en est des écritures des 20 et 21 mars 2013 et du formulaire E 123 (avec limitation de la validité au 14 juillet

- 44 - 2013) que l'intimée a adressés à la recourante en déclarant qu'elle prenait en charge les suites de l'accident (cf. ci-dessus let. C.b). 7.1 Selon l'art. 53 al. 1 LPGa, les décisions et les décisions sur opposition formellement passées en force sont soumises à révision si l'assuré ou l'assureur découvre subséquemment des faits nouveaux importants ou trouve des nouveaux moyens de preuve qui ne pouvaient être produits auparavant. En vertu de l'art. 53 al. 2 LPGa, l'assureur peut revenir sur les décisions formellement passées en force lorsqu'elles sont manifestement erronées et que leur rectification revêt une importance notable. Au vu de ce qui a été exposé au considérant 4 ci-dessus, et vu les montants litigieux dépassant plusieurs centaines de francs, il doit être retenu que l'intimée pouvait à l'évidence revenir sur sa décision (cf. ATF 117 V 8 consid. 2 ; Ueli KIESER, ATSG-Kommentar, 2e éd. 2009, n. 31 ss ad art. 53 LPGa), sans qu'il soit nécessaire de déterminer par quel moyen de la reconsidération ou de la révision procédurale. L'art. 53 al. 1 et 2 LPGa ne règle toutefois pas explicitement les effets de ces deux procédures. Ceux-ci peuvent avoir lieu rétroactivement (ex tunc) ou dès le moment de la décision de révision ou de reconsidération (ex nunc) ou pour une date future à définir (pro futuro). Cela dépend en grande partie des principes de la bonne foi évoqués ci-dessus au considérant 5, ainsi que d'autres dispositions légales (cf. KIESER, op. cit., n. 25 et 39 s. ad art 53 LPGa). 7.2 En ce qui concerne les frais de traitements déjà versés par la CNA aux prestataires (médecins, physiothérapeutes etc.), celle-ci devra procéder selon les art. 71 ss Rgl 987/2009 face aux assureurs français dans la mesure où elle estime pouvoir demander le remboursement (cf. aussi art. 6 Rgl 987/2009). Au vu de cette réglementation, il ne peut être question d'un remboursement par la recourante. Cela vaut d'autant plus qu'il ne peut être reproché à cette dernière d'avoir été de mauvaise foi, de

- 45 - même qu'il ne pouvait être attendu qu'elle reconnaisse avoir été assujettie à tort aux assurances sociales en Suisse (cf. pour la bonne foi TF 8C\_332/2011 du 11 octobre 2011 consid. 6.3.3). 7.3 Dans la mesure où la CNA n'a pas encore procédé à des versements, elle peut refuser de prester. Cela concerne en particulier les indemnités journalières, puisque la recourante a été informée en juin 2013 de l'intention de la CNA de stopper ses prestations et qu'en l'espèce est litigieux le versement d'indemnités par la CNA pour la période dès juin 2013. La recourante ne peut faire valoir et ne fait d'ailleurs pas valoir avoir pris des dispositions suite aux courriers des 20 et 21 mars 2013, avant de recevoir le préavis précité de la CNA du 18 juin 2013, auxquelles elle ne saurait renoncer sans subir de préjudice. 7.4 Au sujet d'une demande en remboursement de l'indemnité journalière versée directement à la recourante pour la période du 1er avril 2013 au 31 mai 2013, elle doit être appréciée selon les art. 25 al. 1 et 2 LPGa et 3 à 5 OPGA (Ordonnance du 11 septembre 2002 sur la partie

générale du droit des assurances sociales, RS 830.11). En l'espèce, l'intimée a précisé, dans sa décision du 27 novembre 2013, que c'était à tort qu'elle avait pris en charge l'accident du 14 mars 2013, qu'elle refusait toute nouvelle prestation et qu'elle rendrait ultérieurement une décision de restitution. L'intimée a ensuite confirmé cette décision par décision sur opposition du 10 janvier 2014, sans fixer plus précisément le montant des prestations exigées en restitution. Il n'appartient dans le cas présent pas au Tribunal de statuer plus précisément sur l'obligation de restituer, l'intimée devant encore rendre à ce propos une décision sujette à recours, fixant le montant exigé en restitution. La recourante pourra cas échéant contester cette décision et/ou déposer une demande de remise de l'obligation de restituer conformément à l'art. 25 al. 1 deuxième phrase LPGA, et aux art. 3 al. 2 et 3 et 4 al. 2 OPGA.

- 46 -

#### **E. 2.4**

**Paiement du salaire** Le salaire est versé dès paiement de la facture par l'entreprise de mission, au maximum 24H00 plus tard. [...]

#### **E. 2.5**

**Temps d'essai** En cas de missions de durée déterminée les premiers trois mois compte comme temps d'essai (mais si la durée de la mission est inférieure à trois mois, le temps d'essai sera égale à la durée de la mission). En cas de mission de durée

- 7 - indéterminée, les premiers trois mois comptent comme temps d'essai. Ce temps d'essai recommence à courir au début de chaque mission accomplie dans une autre entreprise ou dès que le travailleur prend une autre fonction dans la même entreprise.

#### **E. 2.6**

**Contrat de mission** Le contrat de mission règle : - le genre de travail à accomplir - le lieu de travail - le début de la mission - la durée de la mission en cas de durée déterminée et/ou le délai de congé - l'horaire de travail - le salaire - év. le 13e mois de salaire pro rata temporis, les allocations et les frais.

#### **E. 2.7**

**Vacances** Le montant et le genre d'indemnisation sont réglés dans le contrat de mission. Sous réserve de CCT le droit aux vacances est remplacé par une indemnité aux vacances qui sera versée avec le salaire. [...]

#### **E. 2.8**

**Prestations sociales**

##### **E. 2.8.1**

**Accident** Le travailleur engagé dans une entreprise de mission est assuré contre les accidents professionnels. Le salaire est couvert à hauteur de 80 % dès le troisième jour qui suit le jour de l'accident ; l'employeur verse au moins les 4/5 du salaire pendant le délai d'attente. Lorsque le temps de travail atteint au moins 8 heures par semaine, les accidents non professionnels sont couverts.

##### **E. 2.8.2**

**Maladie** Si le travailleur tombe malade pendant la mission, une assurance indemnités journalières couvre les pertes de salaire en cas de maladie ; le travailleur touche alors son

salaire comme suit : Après un délai de carence de deux jours, le travailleur est indemnisé à hauteur de 80 % de son salaire du 3ème jour [au] 722ème jour. [...]

### **E. 2.10**

Transfert Au terme des rapports de travail, le travailleur peut être embauché par l'entreprise de mission. Celle-ci devra, le cas échéant, verser une indemnisation, mais elle ne pourra pas la répercuter sur le travailleur. [...]

### **E. 3**

Devoirs du travailleur [...]

### **E. 3.4**

Déductions sociales Sont déduits du salaire brut : 5.15 % cotisations AVS/AI/APG 1.10 % cotisations assurance chômage (AC) jusqu'un salaire mensuel de 10'500 Sfr. [...] 0.06 % cotisations PC-familles et rente-pont (LPCfam)

- 8 - 0.70 % cotisations conventions collectives de travail (CCT) 1.60 %

assurance-accidents non professionnels (ANP) Des cotisations LPP (2e pilier) seront en outre retenues conformément aux dispositions légales applicables. » c) Egalement en date du 1er février 2013, la recourante a conclu avec F. \_\_\_\_\_ SA un contrat de mission portant sur une mission temporaire, en tant que « Coordinatrice Accompagnement du changement », à effectuer dans l'entreprise V \_\_\_\_\_ à [...], dans la région parisienne, du 13 février au 30 juin 2013. Comme « salaire de base minimum » y est indiqué le montant de 397.83 € par jour, et avec les indemnités de vacances de 10.64 % un salaire brut total de « 440.00 €/j. brut minimum ». A la fin du contrat de mission, juste avant la date et les signatures, il est retenu que « le contrat-cadre que vous avez reçu en date du 01.02.2013 n'entre en vigueur qu'à la signature du présent contrat de mission dont il fait partie intégrante ». Le bulletin de salaire établi par F. \_\_\_\_\_ SA à l'attention de la recourante pour le mois de février 2013 indique comme date d'entrée le 13 février 2013 et un salaire de base de 3'033.36 € auquel s'ajoute l'indemnité de vacances (par 10.6 %) de 321.54 € et une part au 13e salaire (par 8.33 %) de 252.78 €, donc un salaire total brut de 3'607.68 €, ainsi qu'un salaire net à verser de 3'090.71 €, après déduction des charges sociales, telles que mentionnées au ch. 3.4 du contrat-cadre précité, et d'un impôt à la source. C. a) Le 14 mars 2013, la recourante a été victime d'un accident de ski en France. Elle a subi une rupture complète du ligament croisé antérieur du genou droit. Une première prise en charge médicale a eu lieu en Haute- Savoie. Par la suite, la recourante a été traitée en région parisienne (notamment une « ligamentoplastie mini invasive avec mini cicatrice » le 15 avril 2013 à Paris, puis des séances de physiothérapie et, le 25 septembre 2013, une arthroscopie du genou droit avec une menisectomie interne partielle et externe partielle).

- 9 - Le 18 mars 2013, F. \_\_\_\_\_ SA a annoncé l'accident à la CNA (ci-après également : l'intimée). Sur le formulaire de « déclaration de sinistre LAA », F. \_\_\_\_\_ SA a indiqué au sujet de la « place de travail habituelle du blessé » : « bureau informatique » et comme profession exercée : « coordinatrice accompagnement » avec la date d'engagement au 13 février 2013 pour un rapport de travail à durée déterminée jusqu'au 30 juin 2013, et mentionnant comme « fonction » : « employé / travailleur ». Lors d'un entretien téléphonique, F. \_\_\_\_\_ SA aurait répondu, selon une note de l'intimée du 19 mars 2013 : « L'assuré[e] travaillait pour une entreprise française mais par l'intermédiaire de la boîte temporaire F. \_\_\_\_\_ SA à H. \_\_\_\_\_. S'il y avait une mission en Suisse, l'assurée

serait venu[e] en Suisse.» b) Par courriers des 20 et 21 mars 2013, adressées au domicile de la recourante en France, l'intimée a déclaré prendre en charge les suites dudit accident et allouer notamment une indemnité journalière s'élevant à 276.20 fr. par jour calendaire. L'intimée a renvoyé aux art. 17, 19 et 36 du Règlement (CE) n° 883/2004 du 29 avril 2004 portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Elle a ajouté que les travailleurs frontaliers, assurés en Suisse selon la loi fédérale sur l'assurance-accidents avaient la liberté de choisir le lieu de traitement, pouvant se faire soigner en Suisse ou dans leur pays de résidence. Parallèlement, la CNA a établi le 20 mars 2013 le formulaire E 123, « Attestation de droit aux prestations en nature de l'assurance contre les accidents du travail, les accidents non professionnels et les maladies professionnelles ». Dans ce document, elle a déclaré que la recourante pouvait bénéficier des prestations en nature pour accident non professionnel à partir du 14 mars 2013 jusqu'au 14 juillet 2013. Ce document est en principe remis au travailleur qui doit le transmettre, en cas de traitement en France et selon les indications sur le document, à la Caisse primaire d'assurance maladie (ci-après : CPAM) en France. Cependant, l'intimée a informé la recourante, par le courrier prémentionné

- 10 - du 20 mars 2013, qu'elle faisait parvenir le formulaire E 123 directement à la CPAM. Par la suite, la CNA a versé des indemnités journalières pour la recourante, pour le mois de mars 2013 par un paiement à F. \_\_\_\_\_ SA, pour les mois d'avril et mai 2013 (30 jours, respectivement 31 jours à 276.20 fr., notamment sous déduction d'un impôt à la source de 924 fr. pour avril et 955 fr. pour mai) par paiements directs à la recourante. D. a) Suite à un entretien téléphonique du 12 juin 2013 entre un collaborateur de l'intimée et la recourante, F. \_\_\_\_\_ SA a transmis, le jour suivant, à l'intimée une copie du contrat de mission susmentionné qui avait été signé en date du 1er février 2013 (cf. ci-dessus let. B.c). Lors de cet entretien, la recourante a déclaré qu'elle faisait du « coaching » et devait se déplacer en voiture chez les clients. Vu qu'il s'agissait beaucoup de formation et de présentation, elle était souvent debout. Par préavis du 18 juin 2013, l'intimée a déclaré qu'elle avait, manifestement à tort, pris l'accident du 14 mars 2013 à sa charge. Selon le contrat de mission de la recourante du 1er février 2013, son lieu de travail ainsi que son domicile se trouvaient en France. Dès lors, elle était assurée selon le système français, soit par le biais de la caisse primaire d'assurance maladie de son département. Par conséquent et en application de l'art. 53 al. 2 LPGA, l'intimée reconsidérait son avis de prise en charge du 20 mars 2013 et devait refuser d'intervenir. Pour le reste, elle a notamment renvoyé au 2e chapitre (« Quels sont les cas où un accident survenu à l'étranger n'est pas couvert par la Suva ? ») de sa brochure « Activité professionnelle provisoire à l'étranger ». Elle a imparti un délai à la recourante pour formuler d'éventuelles remarques ou objections. L'intimée a adressé une copie de ce préavis à F. \_\_\_\_\_ SA et à la Fédération patronale vaudoise (ci-après : FPV) en priant cette dernière « de bien vouloir se prononcer rapidement sur la qualité de personne assurée en Suisse » de la recourante.

- 11 - Le même jour, l'intimée a transmis aux autorités françaises le formulaire E 108, « Notification de suspension ou de suppression du droit aux prestations en nature », indiquant qu'elle avait suspendu ou supprimé le droit à des prestations au motif que « le titulaire a une activité dans l'État de résidence ». Elle annulait ainsi son attestation par formulaire E 123 du 20 mars 2013. b) En date du 28 juin 2013, la Caisse AVS de la FPV a délivré, en désignant la recourante en tant que titulaire, une « attestation A1 » (anciennement le « formulaire E 101 » ou « certificat E 101 ») qui indique la législation de sécurité sociale applicable au titulaire. Il y est retenu que la législation de la Suisse s'appliquait à la

recourante comme « travailleur salarié détaché » pour l'activité du 13 février 2013 au 30 juin 2013 auprès de V.\_\_\_\_\_ en France. Par courrier du 1er juillet 2013, la Caisse AVS de la FPV s'est adressée à F.\_\_\_\_\_ SA, avec copie à l'intimée, comme suit : « Nous nous référons à la lettre de la SUVA du 18 juin 2013, dont vous avez également reçu copie. Il y a tout d'abord lieu de constater que les rémunérations versées à l'assurée susmentionnée de septembre à décembre 2011 et de janvier à septembre 2012 ont été régulièrement annoncées dans vos déclarations annuelles des salaires. Par ailleurs et pour nous permettre de donner suite à la demande de la SUVA, nous vous saurions gré de bien vouloir nous indiquer si des cotisations AVS/AI/APG et AC ont été prélevées sur les salaires payés à l'intéressée, dans le cadre de son contrat de mission du 1er février 2013. » Par écriture du 8 juillet 2013 adressée à la CNA et à la Caisse AVS de la FPV, F.\_\_\_\_\_ SA s'est référée au préavis du 18 juin 2013 et a déclaré qu'elle confirmait que la recourante avait été salariée au siège de la société à H.\_\_\_\_\_ de septembre 2011 à septembre 2012. Depuis février 2013 elle était « détachée en France ». F.\_\_\_\_\_ SA a renvoyé à l'attestation précitée du 28 juin 2013 délivrée par la Caisse AVS de la FPV.

- 12 - Par courrier du 23 juillet 2013, la Caisse AVS de la FPV s'est adressée à F.\_\_\_\_\_ SA en ces termes : « Nous accusons réception de votre lettre du 8 juillet 2013 dont le contenu a retenu toute notre attention. Conformément aux constatations de la SUVA, nous relevons que les cotisations AVS/AI/APG et AC n'auraient pas dû être prélevées sur les salaires payés à l'intéressée, dans le cadre de son contrat de mission du 1er février 2013. Ces rémunérations ne devront par ailleurs pas figurer dans votre déclaration annuelle des salaires versés en 2013. Au vu de ce qui précède, nous vous laissons le soin de régulariser la situation de [la recourante] avec l'instance compétente française. » c) Lors d'un entretien téléphonique entre la CNA et la FPV du 7 août 2013, ces deux instances ont convenu que la CNA entreprendrait les « démarches d'élucidation » concernant le statut de la recourante. La FPV se prononcerait ensuite sur la validité de son attestation de détachement, respectivement de son courrier du 23 juillet 2013. Un inspecteur de la CNA s'est entretenu le 11 septembre 2013 avec W.\_\_\_\_\_, directeur de F.\_\_\_\_\_ SA. Son rapport, versé au dossier de la CNA, est formulé comme suit : « [La recourante] a commencé sa première mission pour l'entreprise en septembre 2011. Elle était alors engagée directement par F.\_\_\_\_\_ SA qui s'occupait des clients chez qui elle intervenait. Bien que le contrat de travail était à durée déterminée jusqu'au 29 février 2012, elle n'était pas "louée" chez le client, mais bien en intervention pour le compte de F.\_\_\_\_\_ SA qui ne facturait donc pas ses heures mais son travail. Ce contrat a été reconduit jusqu'au 31 août 2012. Durant ce travail, elle a été placée chez différents clients, essentiellement en Suisse, mais également en France. On va nous envoyer son planning et ses fiches de salaire sur lesquels on pourra constater que toutes les déductions obligatoires en Suisse ont été effectuées. Le 13 février 2013, [la recourante] a débuté son 3ème contrat à durée déterminée, qui devait se terminer le 30 juin 2013. Sans son accident, il est probable qu'il aurait également été prolongé. La différence pour ce contrat était d'importance car elle était alors placée chez un client à Paris. Comme elle habite en France et que le contrat entre F.\_\_\_\_\_ SA et le client était en euros, [la recourante] a également été rémunérée en

- 13 - euros, par F.\_\_\_\_\_ SA qui l'a toujours intégralement déclarée aux administrations suisses. Pendant ce contrat, il n'était pas prévu qu'elle revienne physiquement à H.\_\_\_\_\_ après la signature du contrat. Elle effectuait du télétravail depuis son domicile, ou se trouvait chez le client. Ce contrat débuté le 13 février 2013 ne prévoyait donc aucun

jour de travail sur le territoire suisse. A noter que F. \_\_\_\_\_ SA n'a aucune succursale à l'étranger. » Par la suite, F. \_\_\_\_\_ SA a mis à disposition de la CNA notamment copie des bulletins de salaire pour les années 2011 et 2012 (cf. pour leur contenu ci-dessus let. A.e) et des contrats de travail à durée déterminée du 1er septembre 2011 et 1er mars 2012 ainsi que du contrat de mission du 1er février 2013 (cf. ci-dessus let. A.b, A.e et B.c). Elle a également transmis le planning suivant pour la période de septembre 2011 à mars 2013 : d) La CNA a transmis ces informations le 19 septembre 2013 à la FPV. Sur cette base, la Caisse AVS de la FPV s'est adressée le 20 novembre 2013 comme suit à la CNA et à F. \_\_\_\_\_ SA : « Sur la base de vos constatations, nous vous confirmons que les cotisations AVS/AI/APG et AC n'auraient pas dû être prélevées sur les salaires payés à l'intéressée, dans le cadre de son contrat de mission qui a débuté le 13 février 2013. Ces rémunérations ne devront par ailleurs pas figurer dans la

- 14 - déclaration des salaires versés en 2013 par la société F. \_\_\_\_\_ SA qui nous lit en copie. Au vu de ce qui précède, nous laissons le soin à la société susmentionnée de régulariser la situation de [la recourante] avec l'instance compétente française. Nous relevons enfin que le formulaire A1 relatif à la période du 13 février au 30 juin 2013, attesté par la Caisse le 28 juin 2013, doit être dès lors annulé. » E. Par décision du 27 novembre 2013 adressée à la recourante et en copie notamment à F. \_\_\_\_\_ SA, l'intimée a confirmé son préavis du 18 juin 2013 (cf. ci-dessus let. D.a) en reprenant pour l'essentiel ses termes. En ce qui concernait la perte de gain, elle a déclaré ce qui suit : « nous allons demander la restitution des indemnités à votre employeur F. \_\_\_\_\_ SA pour la période du 18.3.13 au 31.03.13 et directement à vous pour la période du 01.04.2013 au 31.05.2013. Si vous disposez d'une perte de gain pour accident, nous vous remercions par avance de nous faire parvenir les coordonnées complètes. » Par courrier du 18 décembre 2013, la recourante a formé personnellement une opposition contre cette décision. Elle a produit divers documents et déclaré ce qui suit : « Je suis très étonnée de cette décision étant donné, qu'en premier lieu je n'ai jamais demandé à être assurée maladie et accident avec votre organisme. La société F. \_\_\_\_\_ SA me l'a imposé au travers de mon contrat de travail. Et que c'est à partir du salaire déclaré, que je paie toutes les cotisations et les impôts en Suisse, tout comme mon employeur. De plus, étant soumise aux obligations que vous nous imposez, j'ai dû déclarer mon accident à mon employeur, qui vous a transmis ensuite tous les éléments. Informations à partir desquelles vous avez déclaré que j'étais en droit de toucher ces indemnités. Comme vous avez pu le voir avec mes arrêts de travail, depuis mon accident du mois de mars je n'ai pas retravaillé, et ma prestation a été interrompue puisque, faute de pouvoir me déplacer, je n'ai pu exercer mon activité. Situation compliquée depuis, puisque je n'ai aucune prise en charge maladie engendrant une perte de gain importante. Je n'ai aucune activité depuis mars 2013 et jusqu'à ce jour, je me retrouve donc depuis sans aucune ressources, ni salaires. Et alors que je reste toujours sous contrat avec F. \_\_\_\_\_ SA dans l'attente de cette décision, j'ai dû subir une arthroscopie fin septembre, suite à des complications. Je ne peux toucher de chômage ni en Suisse ni en France. Divorcée avec 2 enfants, je me retrouve dans l'impossibilité de vous payer la somme que vous me réclamez.

- 15 - De plus, j'ai fait confiance à ma société F. \_\_\_\_\_ SA, qui m'a indiqué que je n'avais pas à payer quoi que ce soit, que si somme devait être payée, il la prendrait en charge. Il y a quelque chose que j'aimerais néanmoins comprendre. Vous nous mettez dans l'obligation F. \_\_\_\_\_ SA et moi de vous régler vos cotisations, pour ensuite me dire que je n'aurais pas dû percevoir quoi que ce soit. Sauf, qu'à ce jour je suis toujours rattachée à

la Suisse avec les obligations qui s'imposent. Or soit, je ne devrais pas avoir eu à payer vos cotisations et dans ce cas ne pas avoir à percevoir une indemnité dans ma situation. Soit, à être en règle avec les obligations suisses, et de fait bénéficier des avantages correspondant à cette situation. Dans tous les cas, vous m'êtes redevable soit des indemnités liées à votre contrat, soit de toutes les cotisations qui m'ont été réclamées directement ou indirectement par votre organisme. » F. Par décision sur opposition du 10 janvier 2014, l'intimée a rejeté l'opposition. Elle a estimé que, selon le contrat de mission conclu le 1er février 2013 entre la recourante et F. \_\_\_\_\_ SA, le lieu de travail était en France. Les conditions de la loi sur l'assurance-accidents n'étaient dès lors pas remplies le jour où la recourante avait été victime de son accident de ski. Elle a renvoyé à la Caisse AVS de la FPV, à laquelle revenait la compétence de décider quel était le droit applicable et laquelle avait délivré une attestation de détachement le 28 juin 2013. Après avoir pris connaissance des déclarations fournies en septembre 2013 par le directeur de F. \_\_\_\_\_ SA, la Caisse AVS avait indiqué, le 20 novembre 2013, que le « formulaire A1 » relatif à la période du 13 février au 30 juin 2013 devait être annulé ; elle avait prié F. \_\_\_\_\_ SA de régulariser la situation de la recourante avec l'instance compétente française. La recourante n'était donc pas assurée le 14 mars 2013 auprès de la CNA. Cette dernière a laissé ouverte la question de savoir si c'était manifestement à tort qu'elle avait pris en charge l'accident dans un premier temps, car le procédé adopté par la Caisse AVS constituait un fait nouveau qui permettait à la CNA de revenir sur sa déclaration du 20/21 mars 2013. Pour le reste, l'intimée a déclaré, après avoir renvoyé à l'art. 25 LPGA : « 7. En ce qui concerne la demande de restitution de l'indemnité journalière versée directement à l'assurée du 1er avril au 31 mai 2013, les délais de prescription ont été respectés. Par contre, la Suva Lausanne a omis,

- 16 - vraisemblablement parce qu'elle a demandé à [la recourante] de lui faire parvenir les coordonnées de son éventuel assureur perte de gain pour accident, de préciser le montant et d'indiquer la possibilité d'une remise.

## **E. 8**

Vu ce qui précède, la décision attaquée n'est pas critiquable et doit être confirmée, le recours étant en conséquence rejeté dans la mesure où il est recevable. L'audition des témoins W. \_\_\_\_\_ et [...] ainsi que des parties n'est pas nécessaire. Le dossier contient suffisamment d'éléments, notamment avec les différents contrats, le planning produit par F. \_\_\_\_\_ SA, les fiches et certificat de salaire. Ces témoignages ne seraient pas susceptibles de changer l'appréciation à laquelle a procédé le tribunal (cf. ATF 136 I 229 consid. 5.3 ; 134 I 140 consid. 5.3).

## **E. 9.1**

Conformément à l'art. 61 let. a LPGA, la procédure de recours en matière de contestations portant sur l'octroi ou le refus de prestations en matière d'assurance-accidents devant le tribunal cantonal des assurances est gratuite. En outre, il n'y a pas lieu, en l'espèce, d'allouer de dépens (cf. art. 61 let. g LPGA).

## **E. 9.2**

La demande d'assistance judiciaire déposée le 24 février 2015 est devenue sans objet, respectivement doit être rejetée, faute d'activités nécessaires déployées depuis. En principe, l'assistance n'est accordée que dès le moment de la requête et pour l'avenir. En l'espèce, l'assistance judiciaire ne peut pas être octroyée exceptionnellement avec effet rétroactif. Il n'y a notamment pas d'éléments qui laisseraient apparaître excusable que la requête n'ait

pas été déposée plus tôt (cf. art. 18 al. 5 LPA-VD, 119 al. 4 CPC ; ATF 122 I 203 consid. 2c et f ; 122 I 322 consid. 3b ; TF 5A\_395/2012 du 16 juillet 2012 consid. 5.5 ; Denis TAPPY, in : BOHNET et al., Code de procédure civile commenté, 2011, n. 19 ad art. 119). Par ces motifs,

- 47 - la Cour des assurances sociales p r o n o n c e : I. Le recours est rejeté. II. La décision sur opposition rendue le 10 janvier 2014 par la Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents est confirmée. III. Il n'est pas perçu de frais judiciaires ni alloué de dépens. IV. La demande d'assistance judiciaire déposée par la recourante le 24 février 2015 est rejetée dans la mesure où elle n'est pas devenue sans objet. Le président : La greffière : Du L'arrêt qui précède, dont la rédaction a été approuvée à huis clos, est notifié à : - Me Dominique Lévy, avocat (pour J. \_\_\_\_\_), - Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents, - Office fédéral de la santé publique, par l'envoi de photocopies. Le présent arrêt peut faire l'objet d'un recours en matière de droit public devant le Tribunal fédéral au sens des art. 82 ss LTF (loi du 17 juin 2005 sur le Tribunal fédéral ; RS 173.110), cas échéant d'un recours constitutionnel subsidiaire au sens des art. 113 ss LTF. Ces recours doivent

- 48 - être déposés devant le Tribunal fédéral (Schweizerhofquai 6, 6004 Lucerne) dans les trente jours qui suivent la présente notification (art. 100 al. 1 LTF). La greffière :

Export aus OpenCaseLaw (CC0). Verbindlich ist allein der vom erlassenden Gericht veröffentlichte Originaltext. Quellen-URL siehe oben.