



12, bd de Bonne Nouvelle 75010 PARIS
tel : 01 44 79 31 65 ou 69 - Fax : 01 44 79 31 72
site internet : www.sud-travail-affaires-sociales.org
site intranet: www.intracom.travail.gouv.fr
syndicat.sud1@sud.travail.gouv.fr

DECLARER UN ACCIDENT DU TRAVAIL DANS LE SECTEUR PRIVE

L'Employeur doit déclarer les accidents du travail

Même dans les cas de

- Harcèlements,
- Dépression,
- Suicide en lien avec le travail

Pourquoi faire ?, quelles sont les conséquences?

Comment faire ?

Novembre 2009

Définition de l'accident du travail

L'accident du travail est défini par l'article L411.1 du code de la sécurité sociale :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise ».

La jurisprudence a considéré de manière constante que trois conditions cumulatives devaient être remplies:

- 1) en principe, la soudaineté de l'événement, du fait accidentel daté avec précision
- 2) une lésion corporelle qui trouve son origine dans le fait accidentel. Cette lésion corporelle est entendue au sens large, puisqu'il peut aussi bien s'agir de dommages physiques que de troubles psychologiques
- 3) un lien entre l'accident et le travail.

Il existe une présomption d'imputabilité de l'accident au travail si la lésion corporelle est soudainement survenue au temps et au lieu de travail. Le caractère professionnel de l'accident est alors reconnu, sauf si la caisse de sécurité sociale ou l'employeur prouve que la lésion a une origine totalement étrangère au travail ou que la victime n'était pas sous l'autorité de l'employeur.

La Cour de cassation, dans un arrêt de principe (Cass. ch. réunies, 7 avr. 1921, S. 1922, 1, p. 81, note Sachet), a affirmé qu'une lésion qui se produit par le fait ou à l'occasion du travail doit être considérée, sauf preuve contraire, comme résultant de cet accident.

Ainsi, a été créée, en cas d'accident du travail, une présomption d'imputabilité de l'accident du travail, inscrite ensuite dans la loi.

Depuis cette date, la Cour de cassation réaffirme, de façon constante, que toute lésion, survenue au temps et lieu de travail, doit être considérée comme trouvant sa cause dans le travail sauf s'il est rapporté la preuve que cette lésion a une origine totalement étrangère au travail (Cass. soc., 8 mars 1989, no 87-17.755 ; Cass. soc., 8 juin 1995, no 93-17.804, Bull. civ. V, p. 141 ; Cass. soc., 14 déc. 1995, no 93-14.133, Bull. civ. V, p. 248 ; Cass. 2e civ., 31 mai 2005, no 03-30.729).

En l'absence de présomption d'imputabilité (accident survenu hors du temps de travail, par exemple), c'est à la victime d'apporter tous les éléments de preuve du lien avec le travail.

Lorsque la présomption ne peut jouer (parce que l'accident n'est pas survenu au temps et lieu de travail), c'est au salarié d'apporter tous les éléments de preuve du lien entre l'accident et le travail. le salarié doit apporter la preuve du caractère professionnel de l'accident dont il a été victime, en démontrant que l'accident s'est bel et bien produit « par le fait du travail ».

Dans un arrêt du 22 février 2007, la Cour de cassation a rappelé le principe. En l'espèce, il s'agissait d'un salarié en arrêt maladie pour dépression qui avait tenté de se suicider chez lui alors que son arrêt maladie était effectif depuis plusieurs semaines.

L'accident avait été pris en charge comme un accident du travail par la caisse de sécurité sociale. En justice, pour s'opposer à la caisse, l'employeur mettait en exergue la suspension du contrat de travail au moment de la tentative de suicide.

Confirmant la décision des juges d'appel, la cour de cassation rejette le pourvoi et affirme donc « qu'un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail » (Cass. 2e civ, 22 févr. 2007, no 05-13.771 B+R+I).

Concrètement, les conséquences, des violences, des pressions, des agressions sexuelles et des viols peuvent être pris en charge au titre d'accident du travail.

Par exemple des troubles psychologiques, conséquence d'un choc émotionnel provoqué par une agression sur le lieu de travail constitue un accident du travail (cass2è civ 15 juin2004)

Par principe, systématiquement et dans les 48 heures (article L441-2 et R 441-3 du code de la SS) tout accident de travail ou de trajet doit obligatoirement être déclaré par l'employeur sur le triptyque de déclaration d'AT qui doit être transmis au centre de sécurité sociale.

La caisse de SS est tenue de statuer sur le caractère professionnel dans les 30 jours suivant l'avis de réception de la déclaration.

Comment devez vous procéder, si vous êtes victime d'un accident du travail ou d'un accident de trajet ?

- 1) déclarer tout accident lors du trajet ou pendant le travail.
- 2) Avoir un ou des témoins
- 3) Déclarer tout, même ce qui semble bénin au premier abord: en effet, se tordre la cheville dans un escalier avec une petite douleur peut se révéler une vraie foulure quelques heures ou jours plus tard, voire se transformer en arrêt de travail, devenir une invalidité définitive.

Il faut donc tout déclarer au représentant de l'employeur par écrit (avec photocopie pour vous) : heure, date circonstances, avec ou sans conséquence physique immédiate.

Trouver les témoins directs ou indirects. Vous êtes tombés seul. Le signaler aux collègues qui notent l'heure et font un témoignage écrit immédiat.

Si vous êtes seul sur votre trajet, faire constater par témoins, ouvriers, passants, pompiers, police, médecin qui constatent lieu, date et heure, état physique.

Faire témoigner ceux qui vous ont rencontré avant et qui ont constaté votre bon état de santé, et ceux qui vous ont rencontré après ...

La victime (ou un témoin ou un responsable si la victime ne peut le faire) doit prévenir l'employeur de l'accident qui lui est arrivé le plus rapidement possible (dans les 24 heures) même s'il n'y a pas d'arrêt de travail, par écrit (c'est toujours mieux, car il en reste une trace) Une lettre RAR c'est encore mieux.

L'employeur a 48 heures pour informer la caisse primaire d'assurance maladie par lettre recommandée ou par Internet (formulaire de déclaration AT à remplir); une feuille d'accident du travail doit être remise à la victime

L'employeur ne dispose d'aucun moyen d'appréciation, c'est-à-dire qu'il a l'obligation de déclarer et pas de juger de la reconnaissance de l'accident du travail. **Il n'a pas à se faire juge du caractère professionnel de l'accident. Le refus de déclarer l'accident peut être sanctionné par une amende (article L 425 du code de SS ou alors la caisse peut demander à l'employeur de rembourser les prestations versées à la victime.**

Pourquoi déclarer un accident du travail ?

Rappelons que dans le cas d'un accident du travail pour un accident du travail, l'employeur doit verser à la victime son salaire à taux plein, dès le premier jour de l'accident (aucune franchise ne doit être appliquée), et le salarié ne doit faire aucune avance de la totalité des frais médicaux (consultations médicales, soins, médicaments, radios, opérations chirurgicales...), contrairement au congé maladie pour lequel le salarié est remboursé (partiellement) après avoir fait l'avance des différents frais médicaux et du complément des indemnités journalières de la sécurité sociale.

En cas de refus de l'employeur de faire la déclaration d'accident du travail :

Attention, c'est assez fréquent que l'employeur refuse de déclarer l'AT (car plus il y a d'AT déclaré dans l'entreprise plus le taux des cotisations patronales pour le risque AT peut augmenter)

Si l'employeur n'a pas fait de déclaration d'accident du travail, **le salarié, a deux ans pour faire cette déclaration par écrit** (sur papier libre, ou en allant chercher le triptyque de déclaration d'AT à la CPAM), en précisant les faits, les datant, très scrupuleusement.

Prendre des précautions

Pour plus de précautions, la victime écrit à l'employeur, au CHSCT (dans les entreprises d'au moins 50 salariés) et /ou aux délégués du personnel, au médecin du travail, pour les informer de l'accident, afin qu'ils mènent une enquête.

La survenance d'un accident du travail, alors que l'employeur aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pris aucune mesure pour l'en préserver, constitue une faute inexcusable de sa part. (Cass soc 11 avril 2002 n°00.16.535)

Il en est nécessairement ainsi lorsque l'accident du travail s'est produit après qu'une alerte (article L4131.2 du code du travail) a été lancée par le délégué du personnel ou un membre du CHS.

Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur la victime a droit à une indemnisation complémentaire (article L452.1 du code de la sécurité sociale).

Qu'est ce qu'une faute inexcusable ?

La faute inexcusable est la reconnaissance par le Tribunal de la Sécurité Sociale du fait que dans l'accident du travail incriminé et jugé par le TASS, la responsabilité de l'employeur est reconnue comme particulièrement responsable des causes de l'accident parce qu'il n'a pas par exemple pris toutes les mesures qu'il aurait dû prendre pour éviter l'accident ou pour protéger la santé physique ou mentale du salarié.

C'est la reconnaissance du caractère de faute inexcusable qui permet à un salarié victime d'un accident du travail de percevoir des dommages et intérêts.

Donnons quelques exemples d'accident reconnus par la sécurité sociale ou la Cour de Cassation :

Concrètement les conséquences des violences au travail peuvent être pris en charge au titre des accidents du travail :

- des troubles psychologiques, conséquences d'un choc émotionnel provoqué par une agression sur le lieu de travail (Cass 2è civile, 15 juin 2004) ; il en est ainsi des agressions sexuelles au travail, de faits de harcèlements...
- La dépression nerveuse soudaine consécutive à un entretien d'évaluation (cass 2è civile 1^{er} juillet 2003) ou un choc émotionnel consécutif à une altercation survenu sur le lieu de travail (malaise, crises de larme, de nerf, tout ce qui résulte d'une situation de stress). Le fait que cet état de choc soit survenu pendant le temps de travail suffit.

- Appel téléphonique émanant d'un supérieur hiérarchique suivi d'un malaise de la salariée (CA de Versailles 20.03.2000 CPAM78) ont été retenus comme accident du travail
- On peut considérer des faits de harcèlement dans leur durée ou dans leur succession amenant à un arrêt maladie, une dépression par exemple comme un accident du travail
- Une exposition prolongée à un risque (Cass soc 18.10.2005 suite à une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail.
- Suicide et tentative de suicide lié au travail.

Exemples d'accident du travail pris en charge par la sécurité sociale:

Si un salarié décède au travail à la suite d'un malaise, pour détruire la présomption d'imputabilité il ne suffira pas à la caisse d'assurance maladie ou à l'employeur de faire valoir que les fonctions occupées par le salarié ne l'exposaient à aucun risque particulier, que ses conditions de travail étaient normales et qu'il ne présentait pas de stress particulier dû à son emploi ou encore qu'aucune anomalie quelconque n'a été retenue le jour du décès. Il convient de démontrer que le travail est totalement étranger au décès (Cass. 2e civ., 11 oct. 2006, no 04-30.678).

De même, pour un salarié victime d'un infarctus du myocarde quand bien même il aurait des antécédents médicaux (Cass. 2e civ., 25 oct. 2006, no 05-10.650).

Il faut également noter une appréciation souple de ces critères, car il suffit que le fait générateur de l'accident puisse se rattacher au travail pour que l'affectation soit prise en compte, dans le cadre de la législation sur les accidents professionnels.

De même, la jurisprudence a considéré comme accidenté du travail la salariée victime d'une attaque cérébrale survenue à son domicile dans la mesure où cet accident avait eu lieu le lendemain de l'entretien préalable de licenciement de la salariée (Cass. 2e civ., 22 févr. 2007, no 05-18.809).

Le rôle du CHSCT, des délégués du personnel à défaut de CHSCT:

Le CHSCT doit mener une enquête, examiner et analyser les causes de l'accident, entendre les témoignages, tâcher de trouver les causes de l'accident, faire l'arbre des causes, et proposer à l'employeur (qui prendra ou non ses responsabilités) des mesures, des améliorations pour que ce type d'accident ne se produise. Le compte rendu l'enquête peut être utilisé par la victime pour enrichir son dossier auprès de la CPAM.

Rappelons que le CHSCT, doit nécessairement faire une enquête, même si l'accident du travail n'a pas eu de conséquence grave, (mais qui aurait pu avoir des conséquences graves). En effet le CHSCT doit pleinement jouer son rôle en proposant des mesures destinées à éviter que ce type d'accident ne se reproduise. Le CHSCT exercera ses missions et fera alors de la prévention.

Les membres des CHSCT ont droit à une formation de 3 jours prévue par les articles L 4614-14 et R 4614-24 du code du travail, cette formation permet aux membres de CHSCT de connaître ses missions, d'apprendre à mener une enquête d'accident du travail, à réaliser un

arbre des causes, à proposer des améliorations, des idées, à faire une étude de poste... mais aussi à parler en réunion et à faire un compte rendu.

L'employeur doit intégrer dans le document unique d'évaluation les risques psycho sociaux (articles L 4121-3, R 4121-1, et 2 du code du travail)

Le droit d'alerte doit être mise en œuvre.

Courriers types (à adapter selon vos besoins) destinés à vous aider dans vos démarches

Nous vous donnons dans les pages suivantes plusieurs modèles de courrier

- Comment faire un témoignage pour une victime.
- S'adresser à l'inspection du travail
- Dénoncer la souffrance au travail à l'employeur
- Copie de plusieurs jugements pour démontrer que les faits survenus dans l'entreprise ou à l'extérieur de l'entreprise sont en lien avec le travail et doivent être considérés et déclarés comme accident du travail

MODELE DE TEMOIGNAGE

Vous avez été victime de violence sur votre lieu de travail, vous êtes victime de harcèlement moral, sexuel, votre employeur vous refuse l'accès à l'entreprise... Voici autant de cas dans lesquels vous pouvez avoir besoin d'un témoignage.

Attention, dans bien des cas un témoignage peut être insuffisant. Il est préférable qu'il vienne illustrer d'autres éléments que vous pouvez apporter au tribunal. Il ne faut pas perdre de vue que votre employeur va essayer de discréditer votre témoin. S'il s'agit d'un ancien salarié licencié entre temps, il risque, par exemple, de dire qu'il témoigne par esprit de revanche.

Sachez aussi qu'il peut s'avérer difficile de faire témoigner un salarié de votre entreprise. Il n'est pas toujours évident de témoigner contre son propre employeur...

Le témoignage doit être aussi précis que possible.

Soit c'est un témoignage direct et le témoin a vu, entendu lui même.

Soit il est indirect et le témoin a vu la victime juste après l'incident ou le témoin s'est vu relaté les faits directement ou indirectement.

Le témoin doit impérativement se limiter à des constats et ne doit aucunement interpréter les faits dont il a été témoin. Il ne doit pas non plus les qualifier juridiquement. Si vous entendez faire reconnaître un situation de harcèlement, ce n'est pas au témoin de la qualifier, mais au juge.

CONSEILS PRATIQUES

Pour pouvoir utiliser un témoignage devant une juridiction, il faudra joindre la photocopie recto verso de la pièce d'identité de votre témoin. Pensez donc à demander la photocopie au moment où il vous donne son témoignage, surtout si ce n'est pas l'un de vos proches.

Vous pouvez écrire le témoignage, manuscrit, sur papier libre.

Pour cette lettre-type nous vous recommandons d'utiliser le modèle d'attestation mit à disposition par le ministère de la justice :

[CERFA N°11527 version 2](http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/art_pix/Form11527v02.pdf)

(Ctrl + clic ou copier cette adresse : http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/art_pix/Form11527v02.pdf)

S'ADRESSER A L'INSPECTION DU TRAVAIL

L'inspection du travail est chargée de veiller au respect du Code du Travail par l'employeur. Dans la limite de ce droit (d'ailleurs largement attaqué et remis en cause depuis le début des années 80) l'inspection du travail est là pour aider les salariés et pour lutter contre la délinquance patronale.

Votre employeur, son représentant, un cadre vous harcèle, fait répression, abuse de ses pouvoirs...

Vous pouvez solliciter l'inspection du travail pour obtenir des conseils ou pour intervenir dans votre entreprise.

Il n'est jamais inutile d'écrire à l'Inspection du Travail. Même si votre courrier a une simple visée informative, il pourra éventuellement servir à l'agent de contrôle pour l'avenir.

Dans la plupart des cas, les dénonciations anonymes ne sont pas traitées.

En effet, beaucoup de personnes peuvent avoir intérêt à instrumentaliser les services de l'Inspection du Travail (voisins, concurrents...). Or, les agents ne sont pas là pour servir à régler des conflits extérieurs au droit du travail.

Si vous souhaitez une intervention de l'agent de contrôle dans l'entreprise, prenez plutôt rendez-vous avec lui.

Ne pas confondre l'action du Conseil des Prud'hommes et celle de l'Inspection du Travail Le Conseil des prud'hommes (c'est le tribunal du travail) Il est composé de juges qui sont chargés de trancher des litiges individuels entre employeurs et salariés. Par exemple, afin d'obtenir le paiement d'heures supplémentaires non rémunérées, pour contester une sanction injustifiée ou encore pour contester votre licenciement.

Si vous ne pouvez pas vous déplacer, signalez votre demande d'intervention dans votre courrier. Pour une intervention efficace, l'agent de contrôle compétent aura certainement besoin de vous joindre pour avoir des précisions. Il est donc nécessaire de communiquer vos coordonnées (numéro de téléphone notamment).

Donner votre identité ne vous fait courir aucun risque. En effet, la convention de O.I.T. (Organisation Internationale du Travail) garantit la **confidentialité des plaintes**. Ainsi, sauf accord explicite de votre part, l'agent de l'Inspection du Travail n'a pas le droit de faire savoir à votre employeur que vous l'avez saisi. Il ne peut pas faire état de votre identité.

PRATIQUE

Le nom et les coordonnées de l'agent de contrôle de l'Inspection du Travail qui suit votre entreprise doivent être affichés dans votre entreprise. C'est un affichage obligatoire (article D.4711-1 du Code du Travail)

Si ce n'est pas le cas, vous devriez trouver facilement les coordonnées des services sur les Pages Jaunes en tapant « Inspection du Travail » ou « DDTEFP » (pour Direction Départemental du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle). Il n'est a priori pas nécessaire d'envoyer votre courrier en recommandé.

Ne pas oublier de préciser le nom et l'adresse de votre entreprise.

Vos Nom et Prénom	Mr(Me) l'inspecteur du
travail,	
Adresse	Adresse
Téléphone	
	A, le

Mr(Me) l'inspecteur du travail,

Je tiens à vous informer de la situation dans l'entreprise *[nom de l'entreprise]* située *[adresse de votre employeur]*

Je tiens à vous informer de ma situation professionnelle dans l'entreprise *[nom de l'entreprise]* située *[adresse de votre employeur]*

Je travaille dans cette société en qualité de *[notez ici votre qualification]* depuis le XXX (date d'embauche) en contrat de travail durée indéterminé, déterminé (préciser le type de contrat).

Je pense que mon employeur ne respecte pas la réglementation sur les points suivants

En effet, *[énumérer précisément les faits, les difficultés, les infractions patronales]*.

Je vous demande donc, de me donner votre avis sur la légalité des agissements de mon employeur... sur la légalité de cette situation.

Je vous demande donc de m'indiquer la marche à suivre pour faire cesser cette situation.

[Vous pouvez également demander directement l'intervention de l'agent de contrôle compétent géographiquement. Mais pour cela il est préférable de prendre rendez-vous avec lui].

En conséquence, je souhaiterais que vous interveniez dans l'entreprise afin de prendre les mesures les plus adéquates pour faire cesser ces pratiques.

Après votre intervention dans l'entreprise, je vous demande de me faire parvenir un compte rendu de vos constats pour ce qui concerne ma situation personnelle.

[Précision importante : après leur intervention, les agents de contrôle de l'Inspection du travail n'ont le droit de vous communiquer que les éléments concernant votre situation personnelle. Si un courrier est adressé à l'entreprise à la suite du contrôle, celui-ci ne pourra pas vous être communiqué sauf si ce courrier ne concerne que votre cas particulier.

(Il s'agit d'une situation que dénonce Sud Travail Affaires Sociales. De notre point de vue, les seules personnes lésées par la délinquance patronale sont les salariés. Ils devraient avoir accès à l'ensemble des observations qui sont faites à leur employeur)

Je vous prie d'agréer, Mr(Me) l'inspecteur-riche du travail, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

Conformément à l'article 15 de la convention OIT n°81, je vous demande de ne pas révéler mon nom à l'employeur.

DENONCER LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

La souffrance au travail est une question complexe que nous traiterons prochainement et de manière plus approfondie dans une fiche pratique. Nous n'abordons ici que la dénonciation écrite des faits la provoquant.

Ainsi, lorsque votre employeur, votre supérieur ou un collègue ont un comportement de nature à créer de la souffrance au travail il faut impérativement saisir par écrit votre employeur pour lui demander de faire cesser la situation.

Ce courrier doit faire état de faits précis. Il convient donc préalablement de faire un récapitulatif complet de ce que vous avez subi. Essayez de dater au mieux les événements, de les décrire, de noter ce qui a été dit en reprenant les termes exacts, en notant les lieux, le moment de la journée ou cela s'est passé, en fait il faut tenir une sorte de journal quotidien. S'il y avait des témoins, c'est un élément important à noter (mais pas forcément à rapporter dans votre courrier pour éviter que des pressions soient faites sur eux).

Ce récapitulatif pourra vous servir ultérieurement si vous voulez engager une procédure. Dans un premier temps, il va pouvoir servir de base au courrier que vous allez adresser à votre employeur.

La réglementation est faite pour imposer à votre employeur d'intervenir. N'hésitez pas à lui rappeler ses responsabilités en citant le Code du Travail.

Ainsi, que ce soit directement votre employeur ou un salarié de la société qui soit responsable d'une situation de harcèlement moral vous pourrez poursuivre votre employeur devant le Conseil des Prud'hommes. L'employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité vis-à-vis de ses salariés, mais il sera bien évidemment plus facile de le mettre en cause si vous l'avez informé de la situation.

Articles du Code du Travail

Article L1222-1

Le contrat de travail est exécuté de bonne foi.

L.4121-1 : « *l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et **mentale** des travailleurs* ».

L.1152-4 : « *l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral* ».

L'article L.1152-5 prescrit même des

Quel que soit la personne responsable de la situation entraînant la souffrance au travail, un courrier doit donc être envoyé à votre employeur.

Si votre entreprise dispose de représentants du personnel, vous pouvez les solliciter sur les questions de souffrance au travail. Ils peuvent exercer leur droit d'alerte et demander à ce que l'employeur engage une enquête conjointe avec un délégué du personnel. Si l'employeur est en désaccord, ils pourront saisir le conseil des prud'hommes en référé pour trancher sur la nécessité de faire une enquête (article L2313-2 du Code du Travail).

Attention, avant de vous engager dans une telle démarche, il faut avoir un dossier sérieux. En effet, vous ne pouvez pas exclure que la personne mise en cause vous attaque pour dénonciation calomnieuse.

CONSEILS PRATIQUES

Afin d'éviter d'être poursuivi pour dénonciation calomnieuse il est également recommandé de ne pas explicitement qualifier les faits de harcèlement moral (vous pouvez parler de pressions exercées par exemple) dans votre courrier.

Pour appuyer votre démarche vous pouvez également citer le Code du Travail. Vous pouvez décider de ne le faire que dans un second courrier si votre employeur est resté sourd au premier.

Attention, veillez à garder un ton neutre, mettez en avant les faits et le moins possible l'interprétation que vous en donnez car cela sera toujours emprunt de subjectivité et l'employeur s'engouffrera dedans . Evitez la polémique, cela ne peut que vous desservir.

Vos Nom et Prénom
Adresse
Poste occupé

Nom Entreprise
Nom de votre interlocuteur
Adresse

Lettre recommandée avec AR

A, le

Nom ou qualité de votre interlocuteur (ex : Mme la directrice),

Je porte à votre connaissance les faits suivants

J'estime être victime, [*le cas échéant*] avec mes collègues d'un certain nombre de faits qui n'ont pas lieu d'être sur un lieu de travail et dans une relation normale de travail.

[Listez et exposez **précisément** les faits que vous comptez dénoncer ou porter à la connaissance de votre employeur].

-
-
-
-

Dans l'intérêt de mon état de santé et de la qualité de mon travail il est nécessaire que cette situation cesse immédiatement. Je n'aspire qu'à des conditions sereines pour effectuer mon travail au mieux.

[Si votre employeur est directement responsable de la situation]

Je vous demande donc de cesser vos agissements.

[Si l'employeur a pris des mesures à votre encontre demandez leur annulation et la réintégration dans vos anciennes conditions de travail]

[Si c'est un salarié ou votre supérieur hiérarchique qui est responsable de la situation]

Je vous demande d'intervenir afin que cette situation cesse. Je vous demande notamment de procéder à une enquête concernant les faits que je dénonce et de prendre toute mesure que vous jugerez utile afin de me protéger des agissements de *[nom de la personne mis en cause]*.

Je vous remercie de me tenir informé des démarches engagées dans ce sens.

Je vous prie d'agréer, *[qualité de votre interlocuteur]*, l'expression de mes salutations distinguées.

Signature

**Gardez une copie de tous les courriers que vous envoyez à votre employeur.
Ils pourront vous servir si vous saisissez le Conseil des Prud'hommes.**

Rôle des représentants du personnel et plus particulièrement des délégués du personnel et des membres du CHSCT
--

Article L2313-2 du code du travail :

- Si un délégué du personnel constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement.

L'employeur procède sans délai à une enquête avec le délégué et prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le délégué si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la forme des référés.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Article L4131-2 du code du travail

- Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'Article L4132-21.

Article L4131-2 du code du travail

- Le représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur selon la procédure prévue au premier alinéa de l'Article L4132-2.

Quelques arrêts de jurisprudence pour éclairer ce dossier

Cour de cassation Chambre sociale
Audience publique du mercredi 13 juin 1979
N° de pourvoi: 78-10115

Justifie légalement sa décision déclarant imputable à un accident du travail survenu trois mois auparavant le décès d'un salarié consécutif à un suicide, la Cour d'appel qui se fonde sur un avis médical précis d'où il résulte que le suicide n'avait pas été un acte réfléchi et conscient, mais la conséquence directe, selon un processus médicalement reconnu, des troubles neuro-psychiques dus à l'accident.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

SUR LE MOYEN UNIQUE :

attendu que PORTHA, mineur aux houillères du bassin de lorraine a été victime, le 20 avril 1972, d'un accident du travail ayant entraîné des contusions frontales; qu'après une rechute le 13 juin 1972, pour céphalées, l'intéressé s'est suicidé le 19 juillet 1972; que sa veuve ayant demandé une rente de conjoint survivant, en faisant valoir que le suicide de son mari était en relation avec l'accident du travail du 20 avril 1972, l'arrêt attaqué a fait droit à sa demande aux motifs que, selon les experts, les troubles neuropsychiques présentés par la victime après l'accident avaient abouti, selon un processus médicalement reconnu, au suicide, alors, que, d'une part, le suicide constitue une faute intentionnelle de la victime au sens de l'article L. 467 du code de la sécurité sociale; que l'employeur avait fait valoir, dans ses conclusions laissées sans réponse, que le décès de PORTHA résultait d'un acte de caractère réfléchi et que les conclusions des experts x... Sur des hypothèses non vérifiées minimisant le rôle des affections préexistantes; que d'autre part, le décès ne pouvait être déclaré imputable à l'accident que si l'existence d'un lien direct de cause à effet entre l'accident et le suicide était établi;

Mais attendu que les juges du fond ont retenu que les experts, après avoir noté que les céphalées dont PORTHA avait souffert en juin 1972 avaient été prises en charge au titre de rechute de l'accident du travail, ont estimé que PORTHA avait ainsi présenté, après cet accident, des troubles neuropsychiques qui s'étaient aggravés et que les services médicaux de l'employeur avaient considérés comme imputables à l'accident; qu'ils relèvent aussi qu'aucune raison antérieure relative, soit à l'état médical de la victime, soit à son comportement familial ou autre ne pouvait expliquer le suicide; que compte tenu de la nature du traumatisme initial, les délais assez courts entre l'accident et la rechute, puis entre celle-ci et le suicide, correspondaient au délai habituellement observé dans les manifestations neuropsychiques consécutives aux traumatismes crâniens; qu'appréciant la portée de cet avis médical précis duquel il résultait que le suicide n'avait pas été un acte réfléchi et conscient, mais la conséquence directe, selon un processus médicalement reconnu, des troubles neuropsychiques dus à l'accident, les juges du fond, qui ont ainsi répondu en les écartant, aux conclusions présentées, ont légalement justifié leur décision; qu'ainsi le moyen n'est pas fondé;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE LE POURVOI FORMÉ CONTRE L'ARRÊT RENDU LE 8 NOVEMBRE 1977 PAR LA COUR D'APPEL DE METZ.

Cour de cassation, Chambre sociale
Audience publique du jeudi 23 septembre 1982
N° de pourvoi: 81-14942

Dès lors que les juges du fond ont relevé que le salarié avait été gravement éprouvé quelques mois avant son suicide par un accident du travail qui avait motivé un long arrêt de travail et entraîné une diminution de ses capacités physiques et professionnelles, qu'il s'en était suivi une dépression grave, réactionnelle et progressive laquelle avait été à l'origine du suicide, ils étaient fondés à décider que ledit accident avait été la cause génératrice de cet acte de désespoir.

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

Sur le moyen unique : attendu que Michel x..., victime le 21 juillet 1977 d'un accident du travail qui lui avait laissé une incapacité permanente (de 15%), s'est suicidé le 5 avril 1978 ;

que la caisse primaire fait grief à l'arrêt d'avoir accordé à sa veuve une rente de conjoint survivant, au motif que **l'accident du travail avait été la cause génératrice du suicide**, alors que la caisse avait fait valoir dans des conclusions laissées sans réponse, que vaillant avait selon les propres déclarations de sa veuve été particulièrement affecté par le décès des membres de sa famille, ce qui établissait que d'autres causes avaient pu concourir à son suicide, en sorte que son décès ne pouvait être rattaché avec certitude à l'accident du travail ;

mais attendu qu'appréciant l'ensemble des éléments de la cause **les juges du fond ont relevé que VAILLANT avait été gravement éprouvé par l'accident du travail du 21 juillet 1977 qui avait motivé un long arrêt de travail et entraîné une diminution de ses capacités physiques et professionnelles ;**

Qu'il s'en était suivi une dépression grave réactionnelle et progressive, laquelle a été à l'origine du suicide ;

Qu'en l'état de ces circonstances, la cour d'appel était fondée à décider que l'accident du travail avait été la cause génératrice de cet acte de désespoir ;

QUE, SANS ENCOURIR LES GRIEFS DU POURVOI, ELLE A LEGALEMENT JUSTIFIE SA DECISION ;

PAR CES MOTIFS : REJETTE LE POURVOI FORME CONTRE L'ARRET RENDU LE 30 JUIN 1981, PAR LA COUR D'APPEL DE ROUEN ;

Cour de cassation Chambre civile 2
Audience publique du mardi 1 juillet 2003
N° de pourvoi: 02-30576
Publié au bulletin Rejet.

Dès lors qu'elle a constaté qu'une dépression nerveuse était apparue soudainement deux jours après un entretien d'évaluation au cours duquel lui avait été notifié un changement d'affectation, et consécutive, selon l'expertise médicale technique, à cet entretien, la cour d'appel était fondée à en déduire qu'il s'agissait d'un accident du travail.

**REPUBLIQUE FRANCAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, DEUXIEME CHAMBRE CIVILE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique, pris en ses trois branches :

Attendu que le 7 janvier 2000, au cours d'un entretien d'évaluation, M. X..., chef de poste de la société Condat, **a été avisé par son supérieur hiérarchique qu'il ne donnait pas satisfaction et qu'il était rétrogradé dans des fonctions d'agent de maîtrise suppléant** ; que le 9 janvier 2000, M. X... **a fait constater par son médecin traitant une dépression nerveuse**, dont la Caisse primaire d'assurance maladie a refusé la prise en charge en tant qu'accident du travail, bien que l'expert médical technique ait admis la relation de cause à effet entre l'entretien et l'apparition de la dépression ; que l'arrêt attaqué (Bordeaux, 21 mars 2002) a accueilli la contestation du salarié ;

Attendu que la Caisse Primaire d'assurance maladie fait grief à la cour d'appel d'avoir ainsi statué alors, selon le moyen :

1 / **qu'un entretien annuel d'évaluation** entre un salarié et son supérieur hiérarchique au cours duquel ils conversent sans échanger de coups ou d'insultes et sans qu'il soit exercé sur le salarié des pressions inacceptables ne peut constituer un accident du travail ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ;

2 / que ne peuvent être prises en charge au titre de la législation professionnelle que les lésions physiques apparues brutalement au temps et au lieu du travail ; qu'en condamnant la Caisse à prendre en charge en tant qu'accident du travail la dépression nerveuse présentée par M. X..., sans avoir constaté que l'entretien auquel elle rattachait cette maladie avait été à l'origine d'une quelconque lésion, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ;

3 / que nul ne peut se constituer de preuve à soi-même ;

qu'en déduisant l'existence de la douleur morale alléguée des déclarations de M. X... et de celles des praticiens reproduisant les propos de cet assuré, la cour d'appel a violé l'article 1315 du Code civil ;

Mais attendu que **les juges du fond apprécient souverainement si un accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail ; qu'ayant constaté que M. X... avait été atteint d'une dépression nerveuse soudaine dans de telles conditions, la cour d'appel a estimé, sans encourir les griefs du moyen, qu'il avait été victime d'un accident du travail** ; que le moyen ne peut être accueilli en aucune de ses branches ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la CPAM de la Dordogne aux dépens ;

Cour d'appel de Lyon

Audience publique du mardi 9 octobre 2007

N° de RG: 07/01299

L'article L 411-1 du Code de la sécurité sociale qualifie d'accident du travail l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. L'accident suppose une action soudaine et l'existence d'une lésion corporelle. Une dépression nerveuse caractérise la lésion corporelle ; elle est une maladie lorsqu'elle est la conséquence d'un harcèlement qui s'inscrit dans la continuité et la durée, et un accident lorsqu'elle est la conséquence d'un choc émotionnel provoqué par un fait brutal et précis. En l'espèce, un salarié a présenté un stress post traumatique et un syndrome anxio-dépressif, suite à un entretien avec un supérieur lui annonçant sa mutation, vécue comme une sanction disqualifiante et injustifiée. Cet entretien et cette notification de mutation constituent un fait unique, ponctuel et datable qui ne s'inscrit pas dans la continuité ; son lien avec le travail est certain. La lésion corporelle est avérée dans la mesure où trois médecins ont constaté la dépression nerveuse dont souffre le salarié depuis cet entretien. Deux médecins signalent l'absence d'état antérieur et plusieurs témoins affirment avoir assisté à la dégradation de l'état de santé du salarié entre les moments précédents l'entretien et les instants qui ont suivi cet entretien. La qualification d'accident du travail doit donc être retenue.

REPUBLIQUE FRANCAISE AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

EXPOSE DU LITIGE

Le 12 mai 2004, Patrick X..., salarié de la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes Lyon, a déclaré un accident du travail survenu le 13 février 2004 ; la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de LYON a refusé la prise en charge au titre de la législation sur les risques professionnels ; le 13 juillet 2005, la Commission de Recours Amiable a confirmé la décision de refus ; Patrick X... a saisi le tribunal des affaires de sécurité sociale de LYON ;

Le 17 janvier 2007, le tribunal des affaires de sécurité sociale a annulé la décision de la Commission de Recours Amiable et a jugé que l'accident survenu à Patrick X... le 13 février 2004 était un accident du travail qui devait être pris en charge au titre de la législation professionnelle ;

Le jugement a été notifié le 31 janvier 2007 à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de LYON qui a interjeté appel par lettre recommandée adressée au greffe le 22 février 2007 ;

La Caisse d'Epargne Rhône-Alpes Lyon à qui le jugement a été notifié le 5 février 2007 a formé appel incident par lettre recommandée adressée au greffe le 23 février 2007 ;

Par conclusions reçues au greffe le 10 juillet 2007 maintenues et soutenues oralement à l'audience, la Caisse Primaire d'Assurance Maladie sollicite l'infirmité du jugement au motif qu'aucun fait accidentel précis n'est invoqué à la date du 13 février 2004 ;

Par conclusions reçues au greffe le 10 septembre 2007 maintenues et soutenues oralement à l'audience, la Caisse d'Epargne :
-demande l'infirmité du jugement,

-soutient que la présomption d'imputabilité de l'accident au travail ne s'applique pas dans la mesure où le salarié ne démontre pas la survenance d'un accident au temps et lieu de travail,
-affirme que la dépression nerveuse présentée par le salarié ne répond pas à la définition de l'accident car elle n'est pas survenue de manière soudaine mais est apparue progressivement ;

Par conclusions reçues au greffe le 11 septembre 2007 maintenues et soutenues oralement à l'audience, Patrick X... :

-argue de l'apparition soudaine d'un choc psychologique causé par un entretien qui s'est déroulé avec son supérieur le 13 février 2004,
-en conséquence, demande la confirmation du jugement entrepris,
-réclame à chacun des appelant la somme de 1. 500 euros au titre de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

MOTIFS DE LA DECISION

L'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale qualifie d'accident du travail l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ; l'accident suppose une action soudaine et l'existence d'une lésion corporelle ; une dépression nerveuse caractérise la lésion corporelle ; elle est une maladie lorsqu'elle est la conséquence d'un harcèlement qui s'inscrit dans la continuité et la durée et un accident lorsqu'elle est la conséquence d'un choc émotionnel provoqué par un fait précis et brutal ;

Patrick X... salarié de la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes Lyon a été promu adjoint au directeur de l'agence tête d'unité commerciale de BRON à compter du 1er octobre 2003 ; il a pris ses fonctions le 12 novembre 2003 ; le 13 février 2004, **suite à un entretien avec le directeur de région, Monsieur A..., il lui été notifié sa mutation définitive** à l'agence de SAINT FONTS à compter du 16 mars 2004 ; le 26 avril 2007, cette mutation a été annulée par la Cour d'Appel de LYON qui l'a analysée comme une **sanction injustifiée et qui a jugé que Patrick X... avait été victime de harcèlement moral au travail ;**

Dès le lendemain de l'entretien et de l'annonce de la mutation, soit le 14 février 2004, Patrick X... a été placé en arrêt maladie pour dépression nerveuse ;

La déclaration d'accident du travail établie le 12 mai 2004 par Patrick X... mentionne à la rubrique nature des lésions un stress post traumatique et un syndrome anxio-dépressif et à la rubrique fait accidentel la signification le 13 février 2004 d'une mutation vécue comme une sanction disqualifiante et injustifiée ;

Il est constant que le directeur de région Monsieur A... a reçu Patrick X... en entretien le 13 février 2004 à 16 heures 30 et que Patrick X... s'est vu notifier le même jour sa mutation définitive à l'agence de SAINT FONTS à compter du 16 mars 2004 ; cet entretien et cette notification constituent un événement précis ; il s'agit d'un fait unique, ponctuel et datable qui ne s'inscrit pas dans la continuité ; son lien avec le travail est certain ;

Les certificats médicaux aux débats démontrent que Patrick X... a souffert à compter du 14 février 2004 d'une dépression nerveuse ; ainsi, le docteur B..., médecin généraliste, certifie avoir reçu en consultation Patrick X... le 14 février 2004 et avoir diagnostiqué un syndrome anxio-dépressif faisant suite à une annonce de mutation ; le médecin du travail qui a examiné Patrick X... le 19 février 2004 fait état d'un choc anxio-dépressif extrême ; le psychiatre qui suit Patrick X... confirme l'état anxio-dépressif ; la lésion corporelle est dès lors avérée ;

Deux médecins, dont le médecin traitant de Patrick X..., signalent l'absence d'état antérieur ; Patrick X... verse plusieurs attestations aux débats ; un témoin indique que, le soir du 12

février 2004, Patrick X... était comme à son habitude, détendu et jovial ; un témoin qui a rencontré Patrick X... le 13 février 2004 à 12 heures 30 écrit que ce dernier était dans son état habituel ; un témoin qui a vu Patrick X... le 13 février 2004 à deux reprises, lors du déjeuner de midi puis le soir, a noté la très sérieuse dégradation de son état de santé entre le moment du déjeuner et le soir où il l'a trouvé en larmes et en situation de détresse importante ; un témoin présent dans l'agence bancaire lorsque Patrick X... a été reçu par son supérieur hiérarchique a constaté qu'à la sortie de l'entretien Patrick X... était en larmes, abattu, pris de tremblements, de vertiges et de nausées ; ce témoin a observé une " soudaine détérioration de son état de santé " ; ces éléments prouvent que la dépression nerveuse présentée par Patrick X... est apparue immédiatement, soudainement et brutalement après l'entretien avec Monsieur A... à l'occasion duquel il a été signifié une mutation-sanction ;

En conséquence, la qualification d'accident du travail doit être retenue et le jugement entrepris doit être confirmé ;

L'équité commande de condamner la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de LYON et la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes Lyon verser à Patrick X... la somme de 750 euros chacune en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS

La Cour,

Confirme le jugement entrepris ;

Y ajoutant,

Condamne la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de LYON à verser à Patrick X... la somme de 750 (sept cent cinquante) euros en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Condamne la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes Lyon à verser à Patrick X... la somme de 750 (sept cent cinquante) euros en application de l'article 700 du nouveau code de procédure civile ;

Dispense la Caisse Primaire d'Assurance Maladie de LYON et la Caisse d'Epargne Rhône-Alpes Lyon, appelant succombant, du paiement du droit prévu à l'article R. 144-10 du code de la sécurité sociale.