



Faire reconnaître un traumatisme psychologique comme accident du travail ou maladie professionnelle - Réponses à vos questions - la FAQ

Fiche pratique publié le 15/07/2020, vu 24516 fois, Auteur : [Guillaume Cousin](#)

Un traumatisme psychique peut-il être reconnu comme accident du travail ou maladie professionnelle ? Quels sont les principaux obstacles, et que faire en cas de refus par la CPAM ?

Un traumatisme psychique, un choc psychologique, ou une dépression nerveuse peuvent-ils être reconnus comme accident du travail ? Comment faire ?

Quels sont les principaux obstacles, et que faire en cas de refus par la Sécurité Sociale ?

Stratégiquement, vaut-il mieux déposer une déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ?

Comment défendre mon dossier ?

Un accident du travail, qu'est ce que c'est ?

L'article L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale prévoit qu'« 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 ».

Par un [arrêt du 2 avril 2003](#), la Cour de Cassation est venue préciser la notion d'accident du travail :

« Vu l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale ; Attendu qu'il résulte du texte susvisé que constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci ».

» (Cass. Soc. 2 avril 2003, pourvoi n°00-21768).

Cette lésion corporelle doit s'entendre au sens large, c'est à dire incluant un simple malaise, ou une atteinte psychique.

Pour tout accident du travail, il doit exister :

- un événement soudain,
- une lésion médicalement constatée,
- un lien de causalité entre les deux.

Si ces trois critères sont réunis, l'accident du travail doit être reconnu par la Sécurité Sociale.

Et un choc psychologique au travail, qu'est-ce que c'est ?

Peu importent les termes utilisés : selon les circonstances, on peut parler de « choc psychologique », de « traumatisme psychologique », de « malaise », de « crise d'angoisse », ou encore de « crise de larmes »... Cela n'a aucune d'importance.

Nous parlons ici d'un événement, peu important sa cause (altercation, remontrances, surcharge de travail, être agressé verbalement par un client, assister au suicide d'un collègue...), qui cause une lésion psychique médicalement constatée.

Il ne faut donc pas se laisser impressionner par les propos caricaturaux que vous pourrez entendre ici ou là, du type : « *maintenant, dès qu'on fait un reproche à un salarié, il déclare un accident du travail* ».

Nous parlons pas ici des désagréments normaux de la vie professionnelle, mais de blessures constatées par un médecin.

A ceux qui moquent des salariés « fragiles » ou « capricieux », nous répondons qu'il n'est pas normal de s'effondrer en larmes à son poste de travail, de sortir complètement anéanti d'un entretien professionnel, ou de faire un malaise sur son lieu de travail.

J'ai entendu parler de la « présomption d'imputabilité », qu'est-ce que ça veut dire ?

Cette présomption résulte directement de l'article L.411-1 du Code de la Sécurité Sociale (cité plus haut) : pour qu'un accident du travail soit reconnu, il suffit qu'il soit produit au temps et au lieu du travail, c'est à dire sur le lieu de travail (y compris les dépendances de l'entreprise : cantine et parking par exemple) et pendant l'horaire de travail.

La présomption d'imputabilité permet de voir son accident plus facilement reconnu.

La seule manière pour la CPAM de s'opposer à cette présomption serait de démontrer que l'événement en question a une cause totalement étrangère au travail.

Le 4 mai 2017, la Cour de Cassation a rappelé que tout choc ou malaise arrivé sur le lieu du travail, à condition évidemment qu'une lésion psychologique soit médicalement constatée, doit donc être reconnu comme accident du travail (Cass. Civ. 2ème, 4 mai 2017, pourvoi n°15-29411).

Et si ça m'arrive en dehors des temps et lieu de travail ?

Lorsque l'accident ne s'est pas produit sur le lieu de travail, ou au temps du travail, vous pouvez quand le faire reconnaître si vous démontrez malgré tout l'existence d'une lésion soudaine, arrivée par le fait du travail (c'est à dire en lien direct et certain avec le travail).

Malheureusement, cette preuve risque d'être difficile à apporter. La caisse de sécurité sociale, et l'employeur, insisteront sur le fait qu'un choc émotionnel survenu hors du lieu de travail peut fort bien trouver sa cause dans la vie personnelle du salarié.

Ce n'est pour autant pas impossible : la Cour de Cassation a reconnu, après expertise médicale, l'accident du travail d'un salarié ayant développé une dépression nerveuse 2 jours après avoir été avisé par son supérieur hiérarchique qu'il ne donnait pas satisfaction, et qu'il était rétrogradé (Cass. Soc. 1er juillet 2003, pourvoi n° 02-30576).

S'agissant d'un salarié ayant tenté de mettre fin à ses jours à son domicile, la Cour de Cassation a jugé « *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. Civ. 2ème, 22 février 2007, pourvoi n°05-13771).

Que doit prouver la victime ?

Malheureusement, tous les accidents de ce type ne sont pas aussi spectaculaires qu'une altercation violente, et ne se produisent pas toujours devant témoins.

Que faire quand le salarié est seul à ce moment-là, ou que tout se passe au cours d'un entretien dans un bureau fermé ?

La preuve d'un choc psychologique au travail peut être apportée par tous moyens(témoignages, e-mails...).

Le principe est toujours le même : la victime doit faire en sorte de montrer que les critères de l'accident du travail sont réunis :

- Un événement soudain : L'important est qu'il s'agisse d'un événement parfaitement datable, situable dans le temps. Cela peut être une altercation avec un(e) collègue, une agression verbale, des menaces, ou même la réception d'un e-mail... Peu importe, du moment qu'on sait précisément quand cela s'est produit.
- Une lésion médicalement constatée : il faut que le choc/traumatisme psychologique ait été constaté, peu important que cela soit par le médecin du travail, un médecin traitant, ou les pompiers appelés sur les lieux par exemple. Un médecin devra ensuite établir un certificat médical initial pour la CPAM, avec, le plus souvent, un arrêt de travail.
- Un lien de causalité entre les deux : si l'événement s'est produit aux temps et lieu de travail, ce lien sera présumé, mais si cela n'a pas été le cas, il y aura un important travail de réunion de preuves.

Ce genre d'accident est-il facilement reconnu par la CPAM ?

Chaque cas est différent, mais il faut tout de même savoir que les caisses de sécurité sociale sont plus réticentes à reconnaître ce type d'accident qu'un accident du travail « classique » (chute, coupure, glissade...).

Même lorsque la présomption d'imputabilité devrait s'appliquer sans problème, la victime d'un choc psychologique se voit encore trop souvent opposer un refus par la CPAM, motivé par l'« absence de fait accidentel ».

Il ne faut pas se laisser impressionner : si l'on a des preuves, il ne faut pas hésiter à contester une décision de refus devant la commission de recours amiable, puis devant le pôle social du Tribunal Judiciaire.

Et les Tribunaux, reconnaissent-ils facilement ce type d'accident du travail ?

Facilement non, mais un dossier bien préparé peut être gagné devant le Tribunal, si des pièces justifient les circonstances de l'accident et les lésions subies.

En revanche, la parole de la victime, sans preuves, ne suffira jamais.

Il faut savoir que, certains juges (certainement pas la majorité) portent un regard suspicieux sur ce type d'accident, avec l'idée que pour être un « vrai » accident du travail, un choc psychologique doit obligatoirement résulter d'une faute de l'employeur ou d'un supérieur, ou d'un comportement anormal.

Autrement dit, il existe une tendance à considérer que si un salarié a été victime d'un malaise suite à un choc psychologique sur le lieu de travail, encore faut-il que cette victime ait eu « de vraies bonnes raisons » d'avoir ce malaise...

Ces réticences peuvent être combattues : les juges ne peuvent pas ajouter une condition de faute non exigée par la loi, qui demande simplement un « *accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail* ».

Et si je n'arrive vraiment pas à avoir de preuves ?

Ce n'est évidemment pas facile, surtout lorsqu'on a des problèmes de santé, de constituer un dossier.

Certains dossiers n'aboutiront jamais, faute de preuves.

Cependant, des mois après, il est parfois possible d'obtenir des preuves qu'on n'avait pas au départ. Par exemple, parce qu'un collègue s'est finalement décidé à témoigner, ou que la personne qui vous harcelait a commencé à s'en prendre à quelqu'un d'autre, et que l'employeur a cette fois réagi.

Nous recommandons donc de ne pas baisser les bras et, si un dossier est un peu « juste », de tout de même contester les décisions de la CPAM, en espérant récupérer au fil du temps des éléments probants.

Est-ce qu'il vaut mieux déclarer un accident du travail ou une maladie professionnelle ?

Contrairement à l'accident du travail, qui nécessite un événement soudain, la maladie professionnelle implique une dégradation progressive de l'état de santé de la victime, en lien avec le travail.

Dans la réalité, les choses sont parfois floues : un choc psychologique soudain peut très bien arriver au terme d'une lente dégradation des conditions de travail de la victime, déjà fragilisée.

On déclarera un accident du travail lorsqu'il existe un événement suffisamment significatif, datable, et dont la preuve pourra être rapportée : une agression, une altercation, des remontrances publiques, une réunion houleuse...

On déclarera une maladie professionnelle lorsqu'on peut démontrer que c'est la dégradation des conditions de travail qui est à l'origine de la dégradation de l'état de santé de la victime. Ici, la preuve à rapporter n'est plus centrée sur un seul événement, mais sur un contexte.

A noter que rien n'interdit, pour la même situation de travail, de déclarer aussi bien un accident du travail qu'une maladie professionnelle. Avec tout de même le risque que la CPAM estime que la victime ne sait pas ce qu'elle veut.

La meilleure stratégie doit donc être décidée au cas par cas, en fonction des éléments de preuve que la victime aura pu réunir.

Trop souvent, nous sommes confrontés à un argumentaire de la CPAM selon lequel une dépression, (qui s'installe nécessairement dans le temps), ou un harcèlement moral (qui ne résulte pas d'un fait unique, mais d'une série d'événements), ne peuvent pas être la cause d'un accident du travail.

C'est évidemment faux : un événement soudain, pouvant être daté, peut être « la goutte d'eau qui fait déborder le vase » dans un contexte de difficultés professionnelles. Un accident du travail peut alors être déclaré.

La procédure de reconnaissance de l'accident du travail :

À partir du moment où un accident du travail est déclaré, la CPAM procède à une instruction, le plus souvent écrite, sous la forme d'un envoi de formulaire à la victime et à son employeur.

Une enquête peut avoir lieu, mais elle reste rare.

Sur cette base, la CPAM prendra sa décision.

Comme indiqué plus haut, il ne faut pas se laisser abattre par une décision négative, malheureusement trop répandue dans ce type de dossier.

La procédure de reconnaissance de la maladie professionnelle :

Aucun tableau de maladie professionnelle n'existe pour l'instant pour la souffrance au travail, le « burn-out », ou le « bore out ».

Il faut déclarer cette maladie professionnelle avec l'aide de son médecin. La CPAM fera une enquête plus ou moins approfondie, mais qui se résume le plus souvent à entendre la victime, l'employeur et parfois quelques collègues.

Si le médecin-conseil de la CPAM estime que le taux d'incapacité prévisible pour la pathologie dont souffre la victime est de plus de 25%, le dossier sera examiné par un CRRMP (Comité Régional de Reconnaissance des Maladies Professionnelles). Si ce comité rend un avis en faveur de l'existence d'une maladie professionnelle, elle sera reconnue.

Si l'avis est négatif, il ne faut pas hésiter à le contester devant un Tribunal.

Et si j'étais déjà fragile, va-t-on me le reprocher ?

Même si cela a pu arriver, force est de constater qu'un choc psychologique arrive rarement à un salarié en pleine santé, qui s'épanouit pleinement au travail !

Le plus souvent il existe déjà un contexte, avec une dégradation des conditions de travail, ou de mauvaises relations avec la hiérarchie ou les collègues.

Comme indiqué au paragraphe précédent, un accident du travail peut être reconnu même si la victime avait déjà été fragilisée par un harcèlement moral, un surmenage professionnel, ou un « burn out ».

Bien sûr, il existe aussi des cas où la victime présentait avant l'accident une fragilité personnelle sans lien avec le travail.

Il y aura obligatoirement un débat à ce sujet, mais même une personne psychiquement fragile peut être victime d'un accident du travail.

A titre d'exemple, par un [arrêt du 13 mai 2008](#), la Cour d'Appel de Grenoble a reconnu un accident du travail pour une personne ayant développé un syndrome anxio-dépressif et un tableau de surmenage psychologique en lien avec l'activité professionnelle, à partir du moment où on l'a trouvée sur son lieu de travail en état de choc, en grand stress, en pleurs et tremblante. (Cour d'appel de Grenoble, arrêt du 13 mai 2008, RG n° 07/02934).

Et si mon employeur fait des réserves auprès de la CPAM ?

Un choc psychologique au travail n'implique pas forcément une responsabilité de l'employeur. Certains employeurs laisseront donc la CPAM se prononcer sans essayer d'interférer dans sa décision.

D'autres s'acharneront à répéter qu'il ne s'est « rien passé de spécial » au moment où la victime a eu un malaise, ou reçu un choc émotionnel.

Vous n'avez aucune prise sur les réserves que votre employeur est susceptible d'envoyer à la CPAM. Votre priorité doit être d'avoir la preuve des circonstances dans lesquelles vous avez été victime d'un accident.

Il arrive également que l'employeur ne fasse même pas de déclaration d'accident du travail (alors qu'il a l'obligation de déclarer tout accident du travail dont il a connaissance : art. L.441-2 du Code de la Sécurité Sociale).

Dans ce cas, vous avez le droit de déclarer vous-même cet accident du travail. Même s'il est préférable de ne pas tarder, sachez que le délai de prescription est de **deux ans**. Toute déclaration d'accident du travail faite avant l'expiration de ce délai de deux ans sera obligatoirement examinée par la CPAM.

Faut-il faire d'abord reconnaître un harcèlement moral ?

La harcèlement moral est une notion de droit du travail (art. L.1152-1 du Code du Travail et de droit pénal (art.222-33-2du Code pénal). Ce n'est pas une notion de droit de la sécurité sociale.

Cela veut dire que la CPAM et les juges ne s'intéressent pas à l'existence d'un harcèlement moral. Ce qui les préoccupe c'est uniquement de savoir si les conditions légales pour la reconnaissance d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont réunies.

Ils ne portent pas directement de jugement sur le comportement de l'employeur, et se contentent d'examiner les circonstances de l'accident, ou le lien entre les conditions de travail (peu importe qu'elles soient fautives) et la dégradation de l'état de santé de la victime.

Sachez aussi que si vous parlez de « harcèlement moral » dans vos courriers à la CPAM, elle aura tendance à estimer que vous êtes dans un cas de lente dégradation de vos conditions de travail, donc (selon elle) de maladie professionnelle, et pas d'accident du travail.

Est-ce que je peux engager une procédure de faute inexcusable de l'employeur ?

Une chose après l'autre. Avant de vous poser la question de la responsabilité de votre employeur, faites déjà reconnaître votre accident du travail ou votre maladie professionnelle.

Vous pouvez vous reporter à [notre article sur la faute inexcusable de l'employeur](#).

Au fait, quel est l'intérêt de faire reconnaître cela par la CPAM ?

Par delà le soulagement de faire reconnaître par la sécurité sociale un accident ou une maladie en lien avec le travail, il existe des conséquences financières et juridiques concrètes :

- Des indemnités journalières supérieures (80% de votre salaire au lieu de 50% pour une maladie « simple »).
- Alors qu'un arrêt maladie « simple » ne peut dépasser trois ans, un arrêt pour accident du travail ou maladie professionnelle n'a pas de durée minimum. Dans les cas où l'état de santé de la victime est très dégradé, cela fait une vraie différence.
- S'il reste des séquelles de cet accident du travail ou cette maladie professionnelle, elles peuvent donner lieu au paiement d'une rente viagère.
- En cas de licenciement pour inaptitude, dans le cas où l'accident du travail/maladie professionnelle a été reconnu, il est plus facile de faire reconnaître que cette inaptitude a une origine professionnelle, ce qui implique des indemnités de rupture plus élevées. Il est aussi plus

facile de faire valoir la nullité du licenciement, en reprochant à l'employeur un manquement à son obligation de sécurité.

J'ai du mal à me situer, avez-vous des exemples de situations réelles à me donner ?

Chaque cas est évidemment différent, mais voici des situations vécues par nos clients :

1/ Une cadre dirigeante prépare depuis plus d'une semaine une réunion de travail en vue d'un conseil d'administration. Elle s'y présente avec les nombreux dossiers qui doivent être discutés, mais son employeur, au lieu d'aborder les sujets prévus, lui remet une lettre de convocation à un entretien préalable au licenciement.

Au sortir de cet entretien, la salariée s'effondre en larmes. Son médecin constate un état de détresse important. S'en suivront un long arrêt de travail et un lourd suivi médical.

La CPAM refuse de prendre en charge cet accident du travail, au motif (classique en la matière) que l'entretien s'est déroulé « calmement et sur un ton courtois », ce qui impliquerait l'absence de choc psychologique, et donc d'accident du travail.

En août 2019, le Tribunal Judiciaire de NANTERRE va suivre notre argumentaire, et reconnaître qu'il s'agit d'un accident du travail : **« Les troubles psychologiques générés par un choc émotionnel peuvent revêtir le caractère d'un accident du travail dès lors qu'il est établi un lien de causalité entre le traumatisme allégué s'étant produit à une date certaine et le fait accidentel ».**

[Cliquez pour télécharger la décision](#)

2/ Une assistante de direction se suicide dans sa voiture, sur un parking situé non loin du cabinet de son médecin traitant.

Nous avons démontré qu'elle avait été recrutée sur un poste sensible, alors qu'elle n'avait ni expérience ni formation sur le sujet qui lui était confié, qui l'a rapidement dépassé.

Pour être à la hauteur, elle s'est fortement engagée dans le travail, travaillant la nuit et le week-end. Elle fondait en larmes à son poste de travail au moins une fois par semaine.

Son supérieur hiérarchique avait à son égard un comportement grossier, et lui avait brutalement supprimé des congés payés négociés plusieurs mois plus tôt.

Par un arrêt du 18 janvier 2019, retenant ces éléments, la Cour d'Appel de PARIS a jugé que « *la cause du décès de Mme X. est imputable à son travail, son suicide de revêtant pas un caractère volontaire puisant son origine dans des difficultés privées et personnelles.* »

[Cliquez pour télécharger la décision](#)

3/ Dans les minutes qui ont suivi une violente altercation avec son employeur, une secrétaire présente un grave choc émotionnel, se traduisant par une crise de larmes, des maux de tête et un évanouissement.

Notre cabinet a obtenu que, par jugement du 19 septembre 2013, le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Paris considère cet événement comme un accident du travail, lié à la pression subie à son poste, dans un contexte de « burn out ».

[Cliquez pour télécharger la décision](#)

4/ Une salariée ouvre sur son lieu de travail une lettre recommandée envoyée par son employeur, dans laquelle on lui annonce que va être engagée à son encontre une procédure de licenciement. Devant ses collègues, elle s'effondre en pleurs, et développe par la suite un grave syndrome dépressif.

Nous avons pu obtenir du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale de Paris que, par jugement du 31 octobre 2012, il reconnaisse cet accident du travail.

[Cliquez pour télécharger la décision](#)

Cabinet Guillaume COUSIN

Avocats à la Cour

15 bis, rue Alexandre Parodi - 75010 PARIS

Tél. : 01 71 19 95 74

guillaumecousin@yahoo.fr

Nouveau : WhatsApp du cabinet : 06 18 39 51 86