



Déclaration d'accident du travail

Par **PEYRON Olivier**, le **06/11/2016** à **17:20**

Bonjour,

J'ai été victime de harcèlement tant par mon employeur que mon collègue, j'ai été déclaré inapte à tout poste et faute de reclassement possible, licencié pour inaptitude.

Je souhaite faire qualifier mon harcèlement d'accident du travail et adresser à ce titre une demande d'effectuer une déclaration d'accident du travail à mon employeur.

Je trouve dans différents sites que son refus l'exposerait à des sanctions pénales. Serait-il possible de m'indiquer sur le fondement de quel article et de quel code car mes recherches se sont avérées infructueuses?

merci d'avance

Très cordialement

olivier P.

Par **P.M.**, le **06/11/2016** à **18:21**

Bonjour,

A priori, vous ne pouvez pas faire reconnaître le harcèlement moral de toute façon en accident du travail mais éventuellement en maladie professionnelle et il conviendrait donc de voir avec le médecin traitant...

Par **miyako**, le **08/11/2016** à **07:56**

Bonjour,

Le harcèlement moral n'est pas une maladie professionnelle reconnue.

Il faudrait que d'abord, votre cas, soit réellement reconnu comme harcèlement moral et qu'ensuite cet harcèlement soit la cause d'une maladie psycho somatique, genre dépression. Dans ce cas, c'est possible, mais la procédure est longue. L'employeur n'a pas à faire de déclaration d'AT, car ce n'en est pas un.

Amicalement vôtre

suji KENZO

Par **P.M.**, le **08/11/2016** à **08:16**

Bonjour,

Le harcèlement moral peut être reconnu comme maladie professionnelle dans ses conséquences ce qui en termes simples revient à la même chose, la procédure n'est pas aussi longue que l'on voudrait vous en dissuader puisque la CPAM a des délais limités pour se prononcer...

Par **PEYRON Olivier**, le **08/11/2016** à **22:21**

Bonsoir !

Merci beaucoup de vos réponses !

Je ne suis pas tout à fait d'accord... La jurisprudence a BEAUCOUP évolué et favorablement à la reconnaissance du harcèlement en accident du travail : je vous copie le topo que j'ai fait avec la jurisprudence citée.

"HARCELEMENT ACCIDENT DU TRAVAIL

Si la CPAM refuse de reconnaître le caractère professionnel de l'accident, le salarié peut intenter une action devant le TASS, pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur et obtenir une indemnisation de son préjudice

Un choc émotionnel consécutif à une altercation survenu sur le lieu de travail (appel téléphonique émanant d'un supérieur hiérarchique et suivi d'un malaise de la salariée) pouvait être à l'origine des troubles psychiques graves constatés chez la plaignante et constituait un accident du travail. La CPAM avait refusé de reconnaître le caractère professionnel de l'accident en contestant la matérialité du fait. Le TASS avait au contraire jugé que cette preuve résultait des témoignages et des constatations médicales effectuées dans un temps voisin des faits. La Cour d'Appel confirme ce jugement (CA de Versailles, 20/03/00, CPAM 78 c/ J. Viard).

Harcèlement et maladie sont souvent liés ; au départ, il s'agit de symptômes banals : insomnie, troubles digestifs, sur lesquels il sera difficile de mettre un nom. Mais, au fur et à mesure l'état du salarié peut se dégrader au point de consulter un médecin traitant ou un spécialiste.

Mais attention, les effets d'un harcèlement ou d'une mésentente entre salariés peuvent aboutir au même diagnostic médical. Le salarié harcelé devra détenir des éléments de preuve difficilement contestables pour que les Juges fassent droit à la qualification de harcèlement. La dépression nerveuse est sans nul doute, la maladie la plus invoquée dans les cas de harcèlement. Elle peut toucher n'importe quel salarié qui sera le plus souvent en arrêt de travail.

Dans le cas du harcèlement moral, ces phrases seront prononcées par le harceleur, ou induites par lui et le salarié harcelé n'aura pas d'autre choix qu'aux arrêts à répétition de courte ou de longue durée, se sentant alors incapable de reprendre le travail, de retrouver son environnement professionnel, ses collègues et le harceleur !

la Cour de Cassation abandonne le caractère soudain qui déclenche la qualification de l'accident du travail et préfère cerner le caractère certain ayant déterminé le trouble de santé. C'est le lien de causalité entre le dommage et le trouble qui sera sans nul doute pris en compte par les juges.

Les certificats médicaux, voire les expertises médicales, seront déterminants pour établir le lien de causalité.

C'est pourquoi, la Cour de Cassation considère qu'une dépression nerveuse apparue soudainement chez un salarié à la suite d'un entretien avec sa hiérarchie constitue un accident du travail (Cass. Civ. 2° 01/07/2003 n°02-30576).

le délabrement de la santé (par exemple des troubles psychopathologiques) dû au harcèlement moral peut également constituer une maladie professionnelle (Cour d'appel de Chambéry, 13/12/2011, n° 11/01287).

La faute inexcusable est une faute d'une exceptionnelle gravité dérivant d'un acte ou d'une omission volontaire, de la conscience du danger que devait en avoir son auteur, de l'absence de toute cause justificative et se distinguant par le défaut d'un élément intentionnel de la faute intentionnelle.

Tout employeur est tenu à une obligation de sécurité : tout manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable. (Cass 2ème Civ, 16 sept 2003- Bourguignonc/CAT)

Lorsqu'un accident ou une maladie sont reconnus d'origine professionnelle, la faute inexcusable de l'employeur devient "quasiment supposée" puisque l'employeur a une obligation contractuelle de sécurité à l'égard du salarié.

Quand un salarié est harcelé, sa santé physique et mentale est altérée : un absentéisme d'un ou de plusieurs salarié peut être observé, des arrêts de maladie enregistrés. Souvent, on note une cascade de démissions dans le même service. Tous ces clignotants devront être pris en compte par l'employeur.

L'employeur ne pourra dégager sa responsabilité que s'il démontre qu'il n'a pas ou ne peut pas avoir conscience du danger encouru ou s'il justifie avoir pris et fait appliquer les mesures de précaution adaptées à la prévention des risques. Son inertie sera coupable !

Pour établir, une déclaration d'Accident du Travail, il faut un fait certain: la certitude prime désormais sur la soudaineté du fait.

La lésion psychique est assimilée à une lésion corporelle.

Le médecin traitant, sur le certificat doit noter ce qu'il observe et ce que le salarié avoue, il ne doit pas établir de relations de cause à effet.

L'employeur pourra voir sa responsabilité engagée même s'il n'a pas commis lui même les faits de harcèlement (Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 21 juin 2006).

Par conséquent un employeur peut répondre des actes de harcèlement moral commis par un salarié s'il n'a rien fait pour en prévenir la survenue.

Si un salarié se retrouve en arrêt maladie ou en accident du travail à cause d'un harcèlement moral, l'employeur risque d'être considéré comme ayant commis une faute inexcusable. C'est le cas si ces trois conditions sont réunies :

- l'employeur connaît ou aurait dû connaître la situation de harcèlement moral ;
- l'employeur ne prend pas de mesures pour y mettre fin ;
- la faute de l'employeur est une cause nécessaire de l'accident ou de la maladie.

il y a bien accident du travail et faute inexcusable de l'employeur quand le salarié, en arrêt maladie pour dépression, tente de se suicider à son domicile, alors que son équilibre psychologique a été altéré par la dégradation des conditions de travail et par le comportement de l'employeur (Cass. Civ. 2°, 22/02/2007 n°05-13771).

La mauvaise santé due au harcèlement moral peut donc constituer un accident du travail et la responsabilité de l'employeur constituer une faute inexcusable. Si c'est le cas, il en résulte les conséquences suivantes :

- le salarié peut être indemnisé en tant qu'accidenté du travail ;
- le salarié peut prétendre à l'indemnisation complémentaire prévue, en cas de faute inexcusable de l'employeur, par les articles L452-1 à L452-5 du Code de la sécurité sociale ;

- le salarié peut réclamer à son employeur des dommages intérêts.

Vous êtes victime de harcèlement moral au travail depuis des mois. Vous finissez par dénoncer votre harceleur puis, parce que cela vous a fortement affaibli vous êtes en arrêt de travail peu de temps après. Pendant votre arrêt de travail, votre état se dégrade, vous tentez de mettre fin à vos jours.

Cet accident, bien qu'intervenu à votre domicile et pendant la suspension de votre contrat de travail, est bien un accident de travail parce qu'il est survenu par le fait du travail : le harcèlement. Le harcèlement est l'accident, les conséquences de cet accident sont votre traumatisme psychologique ayant conduit à votre tentative de suicide.

Un accident de travail est un accident en lien avec l'activité professionnelle, peu importe qu'il ait intervenu en dehors des horaires et lieu de travail.

L'employeur devra prendre en charge tous les soins médicaux et paramédicaux. S'il commet une faute inexcusable, la rente sera majorée et il sera possible de lui demander réparation des préjudices

Par **P.M.**, le **08/11/2016** à **22:53**

[citation]J'ai été victime de harcèlement tant par mon employeur que mon collègue[/citation]
Je ne vois pas où il est question d'altercation ou de fait accidentel survenu à la suite d'harcèlement moral parce que vous auriez tenté de mettre fin à vos jours et à quel moment vous en avez prévenu l'employeur ou d'un entretien ayant déclenché une dépression...

En effet, l'[art. L1152-1 du Code du Travail](#) indique :

[citation]Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.[/citation]

La notions d'agissements répétés est donc importante même si la Jurisprudence a pu s'en écarter dans des situations précises...

[citation]Le fait à l'origine de l'accident du travail doit être soudain (ce qui le distingue de l'apparition de la maladie professionnelle). Il peut provenir d'un événement ou d'une série d'événements, qui doivent être datés de manière certaine.[/citation]

Cette définition est extraite de [ce dossier](#)...

Par ailleurs, il n'y a pas besoin que ce soit un accident du travail pour que la faute inexcusable de l'employeur soit reconnue, cela peut être le cas aussi dans le cadre d'une maladie professionnelle...

Dans votre dernier message, on ne sait pas trop ce qui relève de la Jurisprudence de la Cour de cassation, de textes glanés sans indiquer la source ou de vos interprétations personnelles mais c'est un mélange entre accident du travail et maladie professionnelle...

En tout cas l'employeur ne va pas aller voir ce qui s'est passé en dehors du lieu de travail pour faire une déclaration d'accident de travail même si vous lui demandez donc on en revient à la faire directement auprès de la CPAM par la victime si la prescription n'est pas passée...

Par **miyako**, le **09/11/2016** à **10:26**

Bonjour,

En tout cas l'analyse d'olivier repose sur des décisions de CA ,très intéressantes

et parfaitement exploitables à son cas, il faut qu'il en discute avec un avocat ou un syndicat. Ce sont des pistes à étudier sérieusement, car effectivement l'appréciation des magistrats dans ce domaine évolue dans un sens favorable aux salariés victimes de harcèlement moral au travail.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **09/11/2016** à **14:01**

Bonjour,

Alors vous auriez dû réfléchir ou vous informer avant de poster le message du 08/11/2016 à 07:56 en affirmant d'une manière péremptoire comme d'habitude :

[citation]L'employeur n'a pas à faire de déclaration d'AT, **car ce n'en est pas un.**[/citation]

Vous n'en savez rien si a priori les décisions de la Cour de Cassation sont exploitables suivant sa situation puisque nous ne la connaissons pas réellement comme je l'ai souligné...

Par **miyako**, le **10/11/2016** à **08:44**

Bonjour,

C'est pas un AT, sauf si par la suite les juges reconnaissent qu'il s'agit effectivement de cela. Donc l'employeur n'a pas à faire de déclaration AT, tant qu'une décision de justice ne l'y oblige. Les JP s'analysent au cas par cas, et il faut voir lesquelles peuvent s'appliquer au cas présent.

En tout, elles ont le mérite d'exister.

d'où la nécessaire consultation d'un avocat spécialisé avec le dossier complet.

Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le **10/11/2016** à **09:15**

Bonjour,

On peut se demander quel serait l'intérêt que l'employeur remplisse une déclaration d'accident du travail après qu'il soit reconnu pas forcément par un Juge mais déjà par la CPAM et je vois mal comment on l'obligerait, je ne parle pas bien sûr de répondre à une enquête...

En revanche si par exemple une altercation suivie d'un malaise, ce que nous ignorions, avait eu lieu sur le lieu de travail, l'employeur avait obligation de faire une déclaration d'accident de travail immédiatement...

D'autre part, affirmer que les Jurisprudences que les décisions de Cour de Cassation sont parfaitement exploitables au "cas" de l'intéressé est pour le moins imprudent sans connaître les faits le permettant et le dossier...

Dire que des Jurisprudences ont le mérite d'exister est une lapalissade que l'on peut prononcer à tout propos et n'importe quand...

Par **miyako**, le 11/11/2016 à 09:16

Bonjour,
C'est bien pourquoi,il faut qu'Olivier,voit un syndicat ou un avocat ,avec son dossier complet.
Amicalement vôtre
suji KENZO

Par **P.M.**, le 11/11/2016 à 09:48

Bonjour,
Disons qu'il faudrait car on ne va pas lui imposer mais effectivement ce serait beaucoup mieux que de tenir compte de vos avis et fausses analyses sans connaître le dossier...