

Une audition devant le CHSCT qui tourne mal

Emilie Zieleskiewicz

Avocat spécialisé en droit social

22-01-2013

Introduction

Le CHSCT, de par les dispositions de l'article L. 4612-1 du Code du travail, a pour « mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale, et de la sécurité des travailleurs de l'établissement [...] ». Il assure la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. À ce titre, en application de l'article L. 4612-3 du Code du travail, il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et sexuel. Au-delà de la prévention, il est doté de pouvoir d'investigation large que ce soit dans le cadre d'une situation de danger grave et imminent ou d'une enquête accident du travail.

C'est dans le cadre de telles prérogatives que la décision a été rendue. Elle illustre une nouvelle fois comment les risques psychosociaux sont appréhendés en matière d'accident ou de maladie au titre de la législation professionnelle. Les chiffres témoignent de cette évolution : 391 dossiers de faute inexcusable de l'employeur en la matière contre 3 000 en cours actuellement. La plupart des contentieux en risque psychosociaux s'appuient aujourd'hui sur la faute inexcusable, une fois que l'accident du travail a été reconnu.

I/ Faits et Procédure

Un salarié auditionné à la suite d'une enquête menée par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans le cadre d'une procédure d'investigation au titre du harcèlement moral, a craqué psychologiquement. Ce dernier a saisi la caisse primaire d'assurance maladie afin de voir reconnaître le caractère professionnel de cet accident ; l'effondrement nerveux et psychologique dont il a été victime, à la suite de cette procédure d'enquête menée par le CHSCT ayant entraîné un arrêt de travail.

II/ Sur le caractère professionnel de l'accident dans le cadre d'une audition au cours d'une enquête du CHSCT

La cour d'appel de Lyon, dans son arrêt du 4 septembre 2012 (n° 11/07826), reprend les dispositions réglementaires en matière d'accident du travail, elle fait le constat de l'existence d'une lésion

corporelle soudaine réalisée dans le cadre d'une audition, par le fait et à l'occasion du travail. Elle relève ainsi que l'accident du travail est caractérisé.

À titre préliminaire, il convient de mentionner que la société Feu vert, dans un premier temps, développait un argumentaire sur l'inopposabilité de la décision de la caisse de prendre en charge l'accident survenu à ce salarié au titre de la législation sur le risque professionnel du fait d'une violation du principe du contradictoire. Elle va échouer dans le cadre de son argumentation.

Il convient de relever que, désormais, les entreprises ne pourront plus s'exonérer de leur responsabilité pécuniaire en matière de faute inexcusable de l'employeur à la suite de la loi de financement de la Sécurité sociale pour 2013. Cela devrait éteindre, à terme, un contentieux se développant en matière de procédure d'instruction du caractère professionnel, dans le seul objectif de ne pas assumer les conséquences financières d'une reconnaissance, à terme, de la faute inexcusable.

En l'espèce, l'arrêt de la cour d'appel de Lyon du 4 septembre 2012 reprend la définition légale de l'accident du travail tel qu'il résulte de l'article R.441-1 du Code de la Sécurité sociale selon lequel « est réputé accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail ». Cette présomption d'imputabilité, dès lors que l'accident est survenu au temps et au lieu du travail doit être accompagnée de l'existence d'une lésion corporelle. Il appartient à la caisse, qui a reconnu l'accident du travail, d'en démontrer la matérialité, sur la base d'éléments objectifs.

En l'espèce, la déclaration d'accident du travail émanait du salarié, l'entreprise ayant semble-t-il refusé de l'établir. Selon ce dernier, il aurait craqué lors d'une audition, par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail à propos d'un harcèlement moral. La cour d'appel relève que « le salarié était entendu par la SAS Feu vert sur les conditions de travail et celles de ses collègues et qu'à ce titre cette audition s'est déroulée par le fait et à l'occasion du travail ». Il est également rappelé que l'effondrement nerveux et psychologique du salarié, lors de son audition, a nécessité de la part du responsable des ressources humaines et du président du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, une mise à disposition immédiate à son domicile. La cour d'appel relève qu'il a bien subi une lésion corporelle soudaine dans le cadre d'une audition réalisée par le fait et à l'occasion du travail. Il ne s'agissait pas, en l'espèce, d'une lésion physique mais mentale, elle sera toutefois retenue par la cour. L'accident au travail est dès lors démontré.

Il est certain qu'en la matière l'entreprise est bien démunie face à l'obligation qui lui est faite par les dispositions du Code du travail d'être pour le moins proactive en matière de dénonciation de faits de harcèlement moral.

En l'espèce, et bien que le salarié ait des antécédents médicaux, il semble que le fait que l'effondrement physique se soit déroulé au temps et lieu du travail ait été suffisant, l'employeur ne démontrant pas que l'incident soit dû à une cause totalement étrangère au travail. Il est intéressant

de rapprocher cet arrêt de la cour d'appel de Lyon de celui rendu par cette même cour également dans un dossier de reconnaissance professionnelle opposant la CPAM de la Loire à la société Emerson Process Management (n° 11/06342).

Dans cette affaire, une déclaration d'accident du travail, là encore établie par le seul salarié, décrit une réunion de travail avec trois personnes pendant laquelle il avait des pertes de mémoire et à la suite de laquelle il est sorti complètement effondré et anéanti.

Le salarié a daté l'accident du travail de quelques jours après ladite réunion ; mais cette date coïncidait avec celle du certificat médical initial établi par un médecin traitant. Le médecin consulté par le salarié a relevé dans le certificat médical initial que ce dernier présentait un état dépressif majeur réactionnel. Il a, le jour même, été adressé à un psychiatre.

Il est intéressant de relever qu'en l'espèce la faute inexcusable de l'employeur était recherchée et que la cour d'appel a constaté pour ce faire que « l'employeur avait adopté un comportement de nature à créer le risque qui s'est réalisé à savoir la réaction anxio-dépressive du salarié ».

En l'espèce, la rente attribuée au salarié a été majorée au taux maximum.

Conclusion

En conclusion, la publication de nouveaux textes ; à savoir le décret du 26 juillet 2009 selon lequel l'employeur n'a plus que 2 mois pour contester une décision de la caisse primaire d'assurance maladie, la décision du Conseil constitutionnel du 18 juin 2010 étendant la liste des préjudices auxquels une victime peut prétendre au titre de la réparation de la faute inexcusable, entraîne une explosion de contentieux liés aux risques psychosociaux. La prise en charge progressive des dépressions et suicides par la branche accident du travail/maladie professionnelle renchérit de manière significative la pression financière sur les employeurs. À l'avenir, la réparation va coûter plus cher que la prévention.

La prévention devient donc un sujet d'actionnaires, en espérant que cela contribue à assurer l'obligation de résultat en matière de santé au travail.

Arrêt commenté :

CA Lyon, chambre sociale, 4 septembre 2012, n° 11/07826 CA Lyon, chambre sociale,
4 septembre 2012, n° 11/06342