

Les accidents du travail de nature psychique

article écrit par le Dr Radu Dan MOISOIU, médecin du travail

Les déclarations d'accidents du travail pour stress aigu / traumatisme psychologique commencent à apparaître dans les entreprises françaises.

Des situations d'agression ou de maltraitance ont toujours existé, aussi bien en milieu professionnel, que dans la vie hors travail, mais dernièrement, grâce à la sensibilisation de la société française à ce sujet, le niveau de tolérance par rapport aux risques psychosociaux s'est abaissé, les salariés demandant une juste reconnaissance de leur souffrance et les partenaires sociaux demandant des modalités de prévention plus efficace des situations dégradées.



Tout cela passe par une visibilité de l'impact sur la santé physique et psychologique des risques psychosociaux, sous forme de reconnaissances d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, qui représentent le principal indicateur de "performance" des entreprises dans le domaine SSE.

La reconnaissance d'une maladie psychique en maladie professionnelle est difficile, en raison du seuil de gravité requis pour l'instruction du dossier, qui est de 25% d'incapacité permanente partielle (prévisible) et de l'obligation d'apporter la preuve du lien direct et essentiel entre la maladie psychique et les conditions de travail.

La reconnaissance d'une lésion psychique aiguë en accident du travail est bien plus facile. Il suffit que la lésion psychique soit bien définie médicalement (exemples: stress post-traumatique, état de stress aigu) et qu'il y ait eu un fait accidentel survenu sur le lieu ou le temps de travail, pendant que le salarié se trouvait sous l'autorité de son employeur.

Le médecin qui établit le certificat médical initial doit se limiter dans le certificat à décrire l'état clinique du salarié, tel qu'il l'observe dans son cabinet. Face à un patient qui le consulte suite à un événement à fort impact psychologique survenu au travail, il peut écrire "état de stress aigu réactionnel à un événement professionnel", mais ne doit pas décrire des faits auquel il n'aurait pas assisté, mettre en cause des tiers ou encore évoquer la notion de harcèlement moral.

L'établissement des faits relève du travail d'enquête de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie.

L'imputabilité de la lésion psychique à un fait accidentel survenu au travail est inscrite dans la législation française, qui prévoit la présomption d'origine professionnelle pour tout accident survenu au salarié par le fait ou à l'occasion de son travail.

Si les critères réglementaires ne sont pas remplis, l'employeur peut émettre des réserves contestant la réalité de l'accident du travail.

Exemples de situations qui conduisent à des réserves de la part de l'employeur:

- L'employeur est informé tardivement par le salarié de la survenue de l'accident, au-delà des 24 heures prévue par la législation
- La matérialité de l'accident n'est pas établie, n'existant pas de fait accidentel, soudain, pouvant être daté et précisé
- L'accident n'est pas survenu sur le lieu ou le temps de travail ou à un moment où le salarié se trouve sous le contrôle et l'autorité de l'employeur

- Les lésions déclarées par la victime ne sont pas dues à un fait accidentel relevant de l'activité professionnelle, mais d'une activité personnelle
- La constatation médicale des lésions est tardive: le salarié ne s'est pas rendu chez son médecin dans un délai raisonnable après l'accident (moins de 24 heures)
- Les lésions déclarées sont préexistantes à la survenue de l'accident ou peuvent être expliquées par un état pathologique pré-existant

Modalités d'instruction des accidents du travail avec traumatisme psychique (extraits de la [Lettre Réseau de l'Assurance Maladie LR-DRP-16/2011](#))

Critères de matérialité du fait accidentel:

- Fait générateur anormal
- Rupture avec le cours habituel des choses
- Brutalité de l'événement
- Imprévisibilité de l'accident
- Caractère exceptionnel

Exemples donnés dans les instructions de l'Assurance Maladie:

- haie d'honneur humiliante au départ du salarié
- insulte et propos humiliants au cours d'un entretien annuel

Ce sont des faits datés, précis et anormaux dans le cadre d'une relation normale de travail, donc recevables.

Contre-exemples de situations normales de travail qui ne peuvent pas être retenues comme des faits accidentels, selon la même Lettre-Réseau de l'Assurance Maladie:

- une simple commande de travail
- un entretien d'évaluation se déroulant dans des conditions habituelles et "raisonnables"
- un entretien de sélection, interne à l'entreprise, suite à une candidature à un nouveau poste de travail
- l'insatisfaction de l'employeur sur la qualité du travail
- le changement de poste
- un entretien disciplinaire ou un licenciement réalisé dans des conditions conformes au droit du travail

© Copyright 2010-2016 - MédecineDuTravail.net - Tous droits réservés