

## LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL ET LE DROIT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Maryse BADEL

Maître de conférences, Université Montesquieu Bordeaux IV – COMPTRASEC<sup>1</sup>

Souffrance, douleur, mal, tourment, malaise, maladie, mal-être, autant de mots permettant de décrire la situation du salarié pour lequel l'exercice de l'activité professionnelle est ressenti comme un supplice. La souffrance peut avoir des degrés différents, aller du simple tourment au plus profond calvaire, et se manifester sous des formes diverses, qui vont des blessures du corps à celles de l'esprit. Or, cette souffrance peut poser problème au droit de la sécurité sociale pour des raisons essentielles : pour relever du risque professionnel, de la catégorie accident du travail ou maladie professionnelle, il faut que le mal soit précisément nommé et que son lien avec le travail soit avéré. Si c'est assez facile pour les questions physiologiques, c'est plus difficile pour les problèmes psychologiques, que l'on se tourne vers l'accident du travail ou les maladies professionnelles.

Le risque professionnel reste en effet encore marqué par la façon dont il a été conçu à l'origine et qui fut assez réductrice. En 1898, il s'agit uniquement de l'accident du travail et celui-ci désigne l'événement né d'un dysfonctionnement flagrant, l'exemple typique se trouvant dans le risque du machinisme. C'est la blessure au corps subie à l'occasion du travail, par le fait de l'outil ou l'action d'une personne<sup>2</sup>. L'étroitesse du lien avec le travail demeure quand la couverture des maladies professionnelles est organisée en 1919 à partir des tableaux instaurant des présomptions. Et l'exigence de ce lien est encore maintenue en 1993 quand le législateur autorise la preuve du caractère professionnel de la maladie en dehors des présomptions : la maladie doit être *directement causée par le travail habituel* si elle est déjà répertoriée par un tableau, *directement et essentiellement causée par ce travail habituel* si elle n'a jamais été repérée comme maladie professionnelle.

Les textes permettent tout de même aux juges de se montrer magnanimes dans l'attribution de la qualification d'accident du travail ou de maladie professionnelle : en témoignent les arrêts sur les accidents de mission, ceux qui acceptent le caractère professionnel des accidents survenus quand le salarié n'est pas au travail, participe bénévolement à des activités liées au travail ou dont le contrat de travail est suspendu. Le contexte, *a priori* favorable aux victimes, doit permettre au droit de la sécurité sociale de se saisir des phénomènes de souffrance au travail et de se les approprier quand ils ont leur origine dans le milieu de travail et en sont indissociables<sup>3</sup>. L'enjeu est d'importance car stress, dépression et, plus largement, mal-être au travail se présentent aujourd'hui comme les maux évidents du salarié moderne<sup>4</sup>, qu'ils soient la conséquence de l'altération des conditions de travail ou, plus gravement, de discriminations, harcèlements ou maltraitances délibérés<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, UMR 5114.

<sup>2</sup> M. Bonnechère, « Le corps laborieux : réflexion sur la place du corps humain dans le contrat de travail », Dr. ouv. 1994. 173.

<sup>3</sup> *Le stress professionnel*, Les Cahiers de Préventique, n°6, mars 2006, éd. Préventique ; Dr. J.-M. Brilllet, « Réflexions sur la souffrance au travail », Sem. soc. Lamy n°1232, 17 oct. 2005, p.37 ; F. Bardot, D. Huez, « Clinique médicale et souffrance au travail », Trav. Emploi oct. 2003, n°96, p.55.

<sup>4</sup> Ou plus visibles, Y. Saint-Jours dès 1970, « Le suicide en droit de la sécurité sociale », D. 1970, chron. 93.

<sup>5</sup> En témoigne l'intérêt du Conseil économique et social. « La nouvelle dimension de la santé au travail », Sem. Soc. Lamy, 19 av. 2004, n°1165, p.4. V° aussi *Plan Santé au travail 2005-2009*, site du ministère du Travail et, parmi les nombreux ouvrages, M.-F. Hirigoyen, *Malaise dans le travail. Harcèlement moral*, éd. La découverte, 2004.

Si la mise en lumière du phénomène est incontestablement un atout en ce qu'elle lui garantit une attention particulière, elle est aussi son talon d'Achille car elle laisse supposer qu'elle n'est pas spécifique au monde du travail. Stress, dépression et autres troubles psychiques ne sont pas l'apanage du salarié moderne, ils affectent l'Homme moderne. Aussi, la souffrance au travail, difficile à interpréter, se prête à des lectures différentes et conduit à des conclusions contradictoires. Son émergence peut être vue comme le signe d'une intolérance plus grande au travail subordonné ou perçue à l'inverse comme la conséquence d'une détérioration préoccupante des conditions de travail. La volonté de la prendre en compte peut encore être interprétée comme une dérive consistant dans l'imputation systématique et commode du mal-être au travail, alors que ses origines, complexes, sont à rechercher ailleurs, dans l'environnement social et familial, voire au plus profond de l'être<sup>6</sup>.

Quoiqu'il en soit, le droit de la sécurité sociale, contrairement au droit du travail, ne comporte pas de texte spécifique sur la santé mentale et le juriste n'a alors d'autre recours que d'exploiter les outils dont il dispose, à savoir les concepts d'accident du travail, de maladie professionnelle, de fautes intentionnelle et inexcusable, et d'incapacité. Et de la même façon qu'un effort de définition et de qualification est nécessaire pour ne pas intégrer n'importe quel phénomène dans le risque psychosocial, un devoir de rigueur s'impose pour qualifier ces pathologies de professionnelles. En effet et contrairement à un *a priori* séduisant, il n'est pas souhaitable que le juge de la sécurité sociale soit trop généreux et autorise trop facilement les diverses pathologies dont un travailleur peut se plaindre à se couler dans le moule du risque professionnel, quitte à en élargir les contours. Car si le juge se montre trop bienveillant et rend le droit de la sécurité sociale trop accueillant, il risque d'affaiblir le concept de risque professionnel, de lui faire perdre de sa substance, et de compromettre l'amélioration par ailleurs souhaitée de la réparation du risque professionnel.

À l'heure actuelle, l'interprétation créatrice des juges doit donc s'accommoder du cadre légal qui, pour être adaptable, n'est pas toujours en mesure de rendre compte de la spécificité des pathologies en cause. Certes, les maux résultant d'une détérioration des conditions de travail, dégradation des rapports humains, de traitements humiliants, sont identifiés par le droit de la sécurité sociale (trouble anxieux, dépression, suicide...). Mais les qualifications auxquelles ils accèdent le plus souvent (maladie, invalidité...) ne sont pas satisfaisantes car elles occultent le caractère professionnel de leur origine et ne donnent pas accès au régime d'indemnisation spécifique. Aussi, pour être saisi par le droit de la sécurité sociale, il faut à la fois que le fait à l'origine de la souffrance ait une nature professionnelle (I) et que le mal, imputable au travail, soit suffisamment tangible et puisse être identifié (II).

### **I/ Un fait professionnel à l'origine de la souffrance**

Si l'origine professionnelle est nécessaire pour justifier la qualification de maladie professionnelle ou d'accident du travail, l'exigence est plus ou moins forte selon le risque. Pour la maladie professionnelle, il faut que le caractère pathogène du travail soit avéré. Pour l'accident du travail, il suffit que l'existence d'une cause étrangère au travail ne puisse être prouvée, ce qui permet d'admettre l'accident du travail quand un doute subsiste sur sa cause.

---

<sup>6</sup> V° la proposition « d'autopsie psychologique » présentée dans le Rapport Nasse Légeron en 2008.

Aussi, compte tenu de leur étiologie, les pathologies psychiques peuvent difficilement être traitées comme des maladies professionnelles (**A**) tandis que les suites psychiques d'un événement accidentel peuvent plus aisément être reconnues accident du travail (**B**).

#### **A/ La qualification de maladie professionnelle : une voie difficile d'accès**

Il est tentant de prôner la prise en charge des pathologies découlant du stress au titre des maladies professionnelles car on peut difficilement rester insensible au cas des salariés qui en sont victimes et ne pas être révolté par les difficultés qu'ils rencontrent lorsque, malades, ils cherchent vainement la reconnaissance de leur situation. Pourtant, quelle que soit sa compassion à l'égard de ces salariés en situation de souffrance, force est de constater que le concept de maladie professionnelle ne peut accueillir sans réserve ces nouveaux maux, ses modes d'établissement, bien que diversifiés, ne pouvant s'ouvrir à n'importe quel trouble.

Il en est ainsi des tableaux de maladies professionnelles. Imposant d'identifier une maladie, un travail ou un agent pathogène, et une durée d'exposition, ils ne peuvent être publiés qu'à l'issue d'études épidémiologiques qui ont formellement établi le lien entre la pathologie et l'activité professionnelle. C'est la certitude de ce rapport qui justifie la présomption réfragable, mais très solide, d'imputabilité de la maladie au travail.

Appliquer cette technique de reconnaissance de la maladie professionnelle au stress demanderait de vérifier deux postulats, ce qui semble *a priori* difficile.

Il faudrait tout d'abord dire du stress qu'il est en lui-même une maladie, ce qui n'est pas évident. Si les spécialistes décrivent en effet un mauvais stress<sup>7</sup>, pathogène<sup>8</sup>, nuisible à l'efficacité professionnelle, ils estiment aussi que le stress, en tant que grande fonction de l'organisme, peut constituer un formidable stimulant et être facteur de performance quand il résulte de l'adaptation au milieu de travail<sup>9</sup>. C'est ce caractère dual qui empêche de porter le stress dans la liste des maladies professionnelles car il suffit de s'y reporter pour observer que les troubles qui y figurent sont tous dépourvus de cette ambivalence et qu'ils sont, sans discussion possible, des pathologies. Mais il est vrai que les pathologies qui en découlent et qui sont sans conteste des maladies pourraient accéder aux tableaux.

Se dresse alors un nouvel obstacle. Incrire les pathologies dues au stress dans les tableaux des maladies professionnelles imposerait d'identifier les activités qui peuvent en être les causes, et l'entreprise semble alors impossible. En effet, même si on peut identifier des métiers naturellement stressants car exposés à la violence (policiers, banquiers, bijoutiers, inspecteurs du travail, personnels des hôpitaux, conducteurs de bus... professions exposées aux braquages, aux agressions et incivilités), les causes de la violence sont si diverses qu'elles sont difficiles à recenser et surtout, elles ont un impact variable selon les personnes. Il serait de ce fait impossible de déterminer un délai d'exposition ou de prise en charge qui serait standard. Car là est bien la faiblesse de la technique du tableau : elle a besoin que des « lois », des « moyennes » soient établies pour fonder la présomption légale. De même, on peut bien sûr distinguer, parmi les facteurs du stress, ceux qui sont liés à la tâche à accomplir, ceux qui relèvent du

<sup>7</sup> Lié à la « concomitance entre une forte pression externe et un faible sentiment de contrôle de la situation » (Karasek, 1979), ou comme « déséquilibre entre les demandes de l'environnement et les ressources de l'individu » (Lazarus, 1984), P. Angel, P. Amar, M.-J. Gava, B. Vaudolon, *Développer le bien-être au travail*, éd. Dunod, 2005, p. 43.

<sup>8</sup> Troubles de l'adaptation, anxiété généralisée, trouble panique, stress post-traumatique, dépression, suicide, P. Légeron, *Le stress au travail*, éd. O. Jacob, coll. Poches, 2003, p. 189 etc.

<sup>9</sup> P. Légeron, « Le stress au travail : de la performance à la souffrance », Dr. soc. 2004. 1086.

contexte de l'entreprise, ceux qui sont inhérents à l'individu et ceux qui se rapportent aux relations interpersonnelles. On sait par exemple que la conjonction de gestes répétitifs et de cadences sont facteurs de stress. Mais dans la mesure où la réceptivité au stress varie d'un sujet à l'autre, la généralisation est impossible. Et désigner comme cause générique l'exécution du travail sans autre précision serait tout simplement absurde, car cela reviendrait à déclarer le caractère pathogène du travail. Enfin, mentionner le harcèlement qui fait partie des causes du stress internes à l'entreprise dans les facteurs de la maladie est tout bonnement inenvisageable, la législation en vigueur visant justement à ce que ce type d'acte n'ait pas cours au travail.

Ce second groupe de considérations constitue l'obstacle majeur empêchant le stress d'intégrer le giron des maladies professionnelles par la voie des tableaux. Il peut être répété pour la dépression. S'il est indéniable qu'elle est bien une maladie, l'idée d'un lien automatique et presque indissoluble avec le travail est contestable car son étiologie, complexe, s'oppose à toute systématisation. Si on est certainement en présence d'une pathologie qui s'enracine dans la violence au travail, elle est aussi la résultante du croisement de déterminants individuels, interpersonnels, organisationnels et environnementaux<sup>10</sup>. Il en résulte que la preuve du caractère professionnel doit être permise, mais que la présomption ne peut être posée.

L'analyse est partagée par de nombreux États européens<sup>11</sup>. En Allemagne, on estime que les maladies psychosociales ne répondent pas à la définition de la maladie professionnelle qui veut que certaines personnes soient, en raison de leur activité professionnelle, plus exposées que d'autres à des facteurs spécifiques. Il en est de même en Finlande où, en 2003, un groupe de travail a considéré que les troubles psychiques ne devaient pas figurer sur la liste des maladies professionnelles, faute de pouvoir démontrer avec certitude la causalité entre ces troubles et le travail. Dans ce contexte, la Commission européenne n'a pas jugé opportun de porter les atteintes psychiques sur la liste européenne des maladies professionnelles<sup>12</sup>. L'OIT fait du reste de même dans sa recommandation n°194 sur la liste des maladies professionnelles, ce qui ne l'empêche pas d'affirmer que « le terme santé en relation avec le travail ne vise pas seulement l'absence de maladie ou d'infirmité, et qu'il inclut aussi les éléments psychiques et mentaux affectant la santé directement liés à la sécurité et à l'hygiène au travail ».

Le droit français permet tout de même de reconnaître le caractère professionnel de ces maladies au cas par cas grâce aux modes annexes d'établissement introduits en 1993, comme cela se fait dans les pays européens où la reconnaissance intervient dans le cadre du système dit « complémentaire » ou « mixte »<sup>13</sup>. Comme les troubles psychiques ne sont pas répertoriés par les tableaux, cette possibilité est réservée aux salariés atteints d'une incapacité de 25%. Le salarié doit prouver que la maladie dont il revendique le caractère professionnel est *directement et essentiellement liée à son travail habituel*<sup>14</sup>, ce qui est finalement assez logique car le concept de maladie professionnelle ne doit pas être un réceptacle permettant la prise en charge optimisée de toutes les souffrances

---

<sup>10</sup> Étude F. Coursy, A. Sasoie, L. Brunet, *Violences au travail*, éd. Presses de l'Université de Montréal, coll. Paramètres, 2004, p. 37 et s.

<sup>11</sup> *Liaisons soc. Europe* n°103, 28 av. 2004, p.1.

<sup>12</sup> Recommandation du 19 septembre 2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles, 2003/670/CE, *JOUE*, 25 sept. 2003, n°L238/28.

<sup>13</sup> Belgique, Danemark, Italie, Portugal et Suède.

<sup>14</sup> Art. L461-1 et R461-8 CSS.

sociales. Même si le harcèlement n'est pas, en tant que tel, le travail habituel, il peut selon certains auteurs y être assimilé quand il en est devenu partie intégrante<sup>15</sup>.

Cette possibilité peut donc concerner le harcèlement dit « stratégique », c'est-à-dire destiné à pousser le salarié à démissionner, ou « institutionnel », à savoir lié à des formes d'organisation au travail qui fixent des objectifs inatteignables, d'où surcharge de travail, augmentation du stress, course à la performance, plus grande vulnérabilité aux critiques et culpabilisation permanente. Mais outre la preuve rendue difficile par le caractère multifactoriel de ces pathologies, le salarié devra supporter une procédure ardue qui lui imposera de soumettre sa demande à un comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles. Il devra enfin se préparer à un contentieux difficile et long, ces qualifications étant généralement âprement débattues et donnant lieu à des procédures interminables.

Ces difficultés ne sont cependant pas insurmontables, comme le montrent quelques décisions rendues en 2006 et 2008. Même si, il est vrai, le problème juridique ne portait pas directement sur la qualification mais sur l'indemnisation, il apparaît clairement que des troubles psychologiques peuvent être qualifiés de maladies professionnelles<sup>16</sup>.

Ces difficultés ne sont pas spécifiques au droit français. On les retrouve sous des formes diverses dans les États qui ont admis ce type de reconnaissance car ils ont pris soin de l'encadrer étroitement. Ainsi, le Danemark a introduit la notion « d'exceptionnelle gravité » pour limiter la qualification professionnelle, tandis que l'Italie et la Suède ne reconnaissent pas les pathologies liées aux relations interpersonnelles. Malgré cette prudence, la réflexion progresse, stimulée par la recrudescence des demandes et l'augmentation des cas reconnus, spécialement dans les pays d'Europe du Nord. En France, la circulaire du 18 avril 2002 sur l'évaluation des risques du travail énonce que « l'association du rythme et de la durée du travail peuvent constituer un risque psychosocial, notamment le stress pour le travailleur ». De même, une étude financée en 2004 par la Direction des risques professionnels de la CNAM sur le harcèlement moral a permis de définir un protocole d'entretien et de diagnostic à l'usage des médecins du travail<sup>17</sup>.

La possibilité ouverte par le droit français et les potentialités de la maladie professionnelle commencent donc à être utilisées. À l'origine toutefois, ce sont surtout les ressources du concept d'accident du travail qui ont été exploitées.

## **B/ La qualification d'accident du travail : la voie actuellement privilégiée**

L'existence d'un fait accidentel, caractérisé par la soudaineté, est déterminante pour la reconnaissance de l'accident du travail. Les faits qui se produisent à l'occasion de l'activité professionnelle, et c'est le cas pour des actes de harcèlement, ne peuvent donc contribuer à établir l'accident du travail que s'ils se conforment à la définition du fait accidentel. On sait que sur ce point, la jurisprudence a évolué. Après avoir exigé un événement isolé, elle admet aujourd'hui que « constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines dont il est résulté

<sup>15</sup> F. Boquillon, « Harcèlement professionnel, accidents du travail et maladies professionnelles », RDSS 2000. 500.

<sup>16</sup> Civ. 2<sup>e</sup> 14 sept. 2006, n°05-11110, inédit ; Soc. 15 nov. 2006, n°05-41489, Bull. V. ; J.-M. Tourreil, « Harcèlement moral reconnu comme maladie professionnelle : indemnisation due par l'employeur pour la période antérieure », *JSL* n°201, 12 déc. 2006, 20 ; M. Badel, note sous Soc. 15 nov. 2006, *RDSS* 2007. 356 ; Soc. 10 déc. 2008, n°07-42328, inédit, sur la résiliation judiciaire du contrat de travail, fait état du fait que « le salarié, en arrêt maladie depuis le 27 février 2002 en raison d'un syndrome dépressif réactionnel reconnu comme maladie professionnelle ».

<sup>17</sup> De même, la Direction anglaise de la santé et de la sécurité a élaboré un pilote destiné à évaluer le stress au travail.

une lésion corporelle »<sup>18</sup>. Pour que l'accident du travail soit constitué, il faut donc à la fois un fait générateur présentant certains particularismes et une lésion.

Cette double approche de l'accident présente un intérêt particulier pour l'accession des troubles psychologiques à la qualification d'accident du travail. Un fait unique peut causer la pathologie, qu'il soit anormal comme une attaque à main armée<sup>19</sup> ou normal comme une vaccination<sup>20</sup> ou un entretien d'évaluation<sup>21</sup>. Puisque les juges admettent que l'accident peut résulter d'une pluralité de faits, ils pourraient retenir le harcèlement moral pour l'accident du travail puisque tous les textes qui l'incriminent exigent des actes répétés que le travail de preuve permettra de dater. Aussi, les juges ayant considéré que le harcèlement moral ne peut être constitutif d'un accident du travail quand *le salarié n'apporte pas la preuve que l'arrêt de travail a été causé par une brutale altération de ses facultés mentales en relation avec les faits de harcèlement*<sup>22</sup>, rien ne s'oppose à ce qu'il en soit autrement quand ce lien est prouvé. Dans un arrêt du 10 mai 2007, la Cour de cassation a d'ailleurs estimé qu'il appartient aux juges du fond de rechercher si les circonstances dans lesquelles est intervenu un suicide, conséquence directe du harcèlement moral subi par la victime dans l'entreprise, ne conduisent pas à le qualifier d'accident du travail<sup>23</sup>.

Pour autant qu'il puisse être assimilé à un accident, le harcèlement est aussi un fait fautif. Il peut consister dans une action ou une omission, être direct ou indirect, prendre la forme de gestes, réprimandes blessantes, agressions verbales, propos vexatoires, insultes, brimades, mise à l'écart, absence de fourniture de travail, « guerre des nerfs » ou « mise au placard »<sup>24</sup>, sanctions disciplinaires infondées<sup>25</sup>, l'essentiel étant qu'il réside dans la conjonction et la répétition de faits<sup>26</sup> qu'il appartient au salarié d'établir<sup>27</sup>. La jurisprudence<sup>28</sup> regorge d'exemples montrant combien l'imagination du harceleur est fertile... S'il n'est pas discuté que le harcèlement, délit pénal, constitue une faute dont le salarié est civilement responsable en cas de faute lourde<sup>29</sup> et une faute disciplinaire en droit du travail<sup>30</sup>, sa qualification en droit de la sécurité sociale ne va pas de soi.

<sup>18</sup> Soc. 2 av. 2003, Dr. soc. 2003. 673, D. 2003. 1724, note K. Gaba ; M. Badel, « La notion de risque professionnel : état des lieux à la lumière des dernières évolutions », RDSS. 2004. 208

<sup>19</sup> Civ. 2<sup>e</sup>, 15 juin 2004, JSL 2004, n°149-3, TPS 2004, n°265, conformément à la circulaire CNAMTS/DGR du 2 août 1982 selon laquelle un accident du travail peut résulter d'une lésion psychique à la suite de menace ou d'agression. V° aussi la circulaire CNAMTS/DRP n°37/99 du 10 décembre 1999 relative à la prise en charge des traumatismes psychologiques au titre du risque professionnel qui précise qu'en cas d'incivilités répétées, la notion d'accident disparaît car il n'est pas possible de déterminer quel est le fait générateur de l'état psychologique.

<sup>20</sup> Soc. 2 av. 2003, Dr. soc. 2003. 673.

<sup>21</sup> Civ. 2<sup>e</sup>, 1<sup>er</sup> juil. 2003, Liaisons soc. n° 13967, 12 sept. 2003 ; Soc. 29 nov. 2006, n°04-47302, Bull. V n°361.

<sup>22</sup> Civ. 2<sup>e</sup>, 24 mai 2005, JCP S 2005. 1019, note X. Prétot, JSL 2005, n°170-11, RJS 8-9/05, n°901.

<sup>23</sup> Civ. 2<sup>e</sup>, 10 mai 2007, D. AJ. 1598, obs. Favre, JCP S 2007. 1547, note Leborgne-Ingelaere.

<sup>24</sup> S. Bourgeot, M. Blatman, *L'état de santé du salarié*, éd. Liaisons, 2005, p.94.

<sup>25</sup> Ce qui n'est pas le cas pour des avertissements justifiés par des malfaçons, un comportement irrespectueux envers un collègue et une absence injustifiée, Soc. 25 fév. 2009, n°07-43982, inédit.

<sup>26</sup> Soc. 4 av. 2006, n°04-43.9929, Sem. Soc. Lamy, 24 av. 2006, n°1258, p.15 ; Soc. 26 janv. 2005, n°02-47.296, Bull. V ; Soc. 27 oct. 2004, Bull. V, n°267, Dr. soc. 2005. 100, obs. Roy-Loustaunau.

<sup>27</sup> Depuis la loi Fillon du 6 janv. 2003, art. L122-52 CT ; Cass. soc. 27 oct. 2004, Sem. Soc. Lamy 6 déc. 2004, n°1193, p.11 ; Sem. Soc. Lamy Suppl. 4 av. 2005, n°1209, p.65.

<sup>28</sup> J.-Y. Frouin, « Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique du harcèlement moral », RJS 10/2005, p.671 ; J. Delga, A. Rajkumar, « Le harcèlement moral au regard du Code du travail et de la jurisprudence contemporaine », Dr. ouv. 2005. 161 ; B. Lardy-Pélessier, « La prohibition légale du harcèlement », RJS 3/2006, p.191.

<sup>29</sup> C. Radé, « Harcèlement et responsabilités au sein de l'entreprise : l'obscur éclaircissement », Dr. soc. 2006. 826.

<sup>30</sup> J. Pélessier, *Droit du travail*, Dalloz, 2004, n°893 ; Soc. 5 mars 2002, Bull. V, n°83, RJS 2002. 411, n°528.

En droit de la sécurité sociale en effet, les fautes susceptibles de produire des effets juridiques pour la réparation du risque professionnel sont la faute intentionnelle et la faute inexcusable. Il faut donc que le harcèlement soit qualifié comme tel pour améliorer l'indemnisation de la victime. En outre, si la faute intentionnelle est opérante quel que soit son auteur, la faute inexcusable n'est efficiente que si elle est le fait de l'employeur ou d'un substitué dans les pouvoirs de direction.

Quand le délit est retenu au pénal, l'autorité de la chose jugée au pénal impose au juge de la sécurité sociale de retenir la faute intentionnelle car l'infraction de harcèlement est intentionnelle<sup>31</sup>. Le salarié malade peut alors obtenir une indemnisation complémentaire sur le fondement du droit commun et obtenir réparation intégrale de ses préjudices.

Si aucune décision n'a été rendue au pénal, la victime doit prouver que l'agissement a les caractères de la faute intentionnelle. Elle doit établir la répétition du même acte ou d'actes distincts, et convaincre le juge que cela a eu pour *objet* - non seulement pour *effet* - de dégrader ses conditions de travail et d'altérer sa santé mentale afin d'établir l'intention du harceleur. Ici encore, l'absence d'articulation entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale peut être problématique. En effet, en droit du travail, la faute du harceleur ne repose pas en principe sur l'analyse subjective de sa volonté, mais, plus objectivement, sur des actes répétés interprétés par les juges<sup>32</sup>, même si, on doit le reconnaître, la chambre sociale se réfère aujourd'hui dans ses arrêts à la conscience du harceleur<sup>33</sup>. En droit de la sécurité sociale au contraire, la faute intentionnelle est conditionnée par l'intention de nuire de son auteur et ne peut être retenue que si le comportement est volontaire et conscient.

S'ajoute à cela la difficulté, pour le droit de la sécurité sociale, à s'emparer de situations dans lesquelles la dégradation des conditions de travail ou le harcèlement n'est pas le fait d'une seule personne, mais de plusieurs qui se liguent, parfois inconsciemment, pour persécuter un collègue<sup>34</sup>. C'est ce que certains auteurs dénomment harcèlement transversal<sup>35</sup> et les concepts du droit de la sécurité sociale ne permettent guère de s'y appliquer. Il y a alors grand intérêt à rechercher l'éventuelle faute inexcusable du chef d'entreprise.

Le chef d'entreprise, sans être le harceleur, peut en effet commettre une faute qui peut être civile<sup>36</sup>, mais aussi inexcusable au sens du droit de la sécurité sociale. Compte tenu de l'obligation générale de sécurité qui irrigue aujourd'hui la définition de la faute inexcusable<sup>37</sup>, l'employeur est en effet débiteur d'une obligation spécifique de lutte contre le harcèlement moral, même si la loi ne prévoit pas, comme en Belgique ou au

<sup>31</sup> Crim. 21 juin 2005, JCP G, IV, 2824 ; V. Malabat, *Droit pénal spécial*, Dalloz, 2003, n°482 ; C. Duvert, Jcl. Droit pénal, fasc. 20, n°54.

<sup>32</sup> G. Picca, « Le harcèlement moral au travail », LPA 21 janv. 2002, n°15, p.53 ; F. Boquillon, « Harcèlement moral au travail : une loi en trompe l'œil ? », Dr. ouv. 2002.

<sup>33</sup> Par les termes « *celui qui a sciemment harcelé* », Soc. 21 juin 2006, n°05-43.914, Liaisons soc. n°14655, 27 juin 2006, Sem. Soc. Lamy 3 juil. 2006, n°1268, p.10, JS Lamy, 12 juil. 2006, n°193, p.193, JCP S 2006. II. 1566.

<sup>34</sup> J. Delga, A. Rajkumar, « Les protagonistes du harcèlement au travail », JDJ-RAJS n°251, janv. 2006, p.29.

<sup>35</sup> Différent du harcèlement individuel (fait d'un auteur narcissique), du harcèlement stratégique (estimé à pousser à la démission), du harcèlement institutionnel (lié à des formes d'organisation du travail qui fixent des objectifs inatteignables), P. Angel, P. Amar, M.-J. Gava, B. Vaudolon, *Développer le bien-être au travail*, éd. Dunod, 2005, p. 65.

<sup>36</sup> Soc. 10 mai 2001, Bull. V, n°158, Dr. soc. 2001. 921, obs. Gauriau, JCP E 2001. 1679, note Puigelier ; C. Leborgne-Ingelaere, « La responsabilité de l'employeur en cas de harcèlement moral entre salariés », JCP S 2006. I. 1513.

<sup>37</sup> P. Morvan, « Les fautes inexcusables de l'employeur et du salarié », JCP S 2005. II. 1056.

Québec, une procédure de médiation<sup>38</sup>. Par exemple, s'il maintient un salarié harcelé dans une situation rendant impossible la poursuite de son contrat de travail<sup>39</sup>, il commet une faute. Plus particulièrement, l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail (pour l'instant non étendu<sup>40</sup>), prévoit que ses signataires s'engagent notamment à mettre en place une prévention contre les problèmes générés par les facteurs de stress au travail et à lutter contre ce fléau.

Mais la faute inexcusable n'en est pas pour autant déduite car aucune correspondance légale n'est établie entre ces fautes qui pourraient résulter de l'exécution de ces obligations du droit du travail et la faute inexcusable du droit de la sécurité sociale<sup>41</sup>. De plus, la Chambre sociale ayant très récemment décidé que l'employeur est responsable sans faute sur le fondement de l'obligation de sécurité de résultat dont il est tenu en matière de protection des salariés contre le harcèlement moral<sup>42</sup>, il pourrait devenir impossible de prendre appui sur les décisions de la chambre sociale pour caractériser la faute inexcusable requise par le droit de la sécurité sociale.

Pour autant, si l'on croise les obligations patronales légales de protection et de prévention de santé physique et mentale<sup>43</sup> et la définition jurisprudentielle de la faute inexcusable de l'employeur, on peut imputer une faute inexcusable à l'employeur qui n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir ou faire cesser le harcèlement, pour assurer la sécurité et protéger la santé du salarié.

En effet, même si la lecture de l'obligation de sécurité de résultat permet aux juges du droit de la sécurité sociale d'écarter la responsabilité de son débiteur s'il ne pouvait avoir conscience du danger ou s'il avait pris les mesures nécessaires pour préserver le salarié<sup>44</sup>, on ne peut admettre que l'employeur y échappe, la conscience du danger étant appréciée *in abstracto* et la législation du travail lui imposant justement d'agir pour protéger le salarié<sup>45</sup>. Il ne peut donc invoquer sa méconnaissance des faits pour échapper à la faute inexcusable et sa passivité, *a fortiori* son attitude incitative, doit constituer une faute inexcusable. La solution serait d'autant plus opportune qu'elle permettrait une correspondance entre la faute civile et la faute inexcusable, entre le droit du travail et le droit de la sécurité sociale.

Il est enfin évident que l'employeur est coupable d'une faute inexcusable si, en se livrant lui-même à des actes de harcèlement, il compromet gravement l'équilibre

<sup>38</sup> D. Chouchan, « Violence au travail : une Europe disparate », Travail et sécurité juin 2001, n°608, p.16 ; Eurogip Infos, La violence au travail dans les pays de l'Union, <http://www.inrs.fr> ; pour la législation québécoise, <http://www.travail.gouv.qc.ca>; <http://cgsst.fsa.ulaval.ca>; <http://safety-coucil.org>.

<sup>39</sup> Soc. 10 oct. 2001, pourvoi n°99-44.798.

<sup>40</sup> Il ne s'applique donc pour l'instant qu'aux employeurs adhérents de l'une des fédérations patronales signataires à savoir le Medef, la CGPME et l'UPA.

<sup>41</sup> Cette correspondance est exceptionnelle (impératif de prévention pour les intérimaires, connaissance présumée du risque en cas de droit d'alerte ou du droit de retrait). P.-Y. Verkindt, « Une illustration du lien entre droit du travail et droit de la sécurité sociale : les présomptions de faute inexcusable et l'impératif de prévention », *RDSS* 1/2009.

<sup>42</sup> Soc. 21 juin 2006 et C. Radé, précit.

<sup>43</sup> Art. L4121-1 et s. ; N. Maggi-Germain, « Harcèlement moral et conditions de travail », *BS Lefebvre* 2002. 466. La directive CE n°89/391 du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé de travailleurs au travail, *JOCE* n°L183 du 19 juin 1989.

<sup>44</sup> Ces éléments ne sont pas présumés et doivent être prouvés par le salarié, Civ. 2<sup>e</sup>, 8 juil. 2004, *Dr. soc.* 2004. 1044. Cette charge de la preuve ne doit pas être prise à la légère, elle vient d'être rappelée par des arrêts récents de la CA d'Aix qui « énonce que « la conscience du danger doit être caractérisée par des éléments objectifs et implique la démonstration d'un manquement », C. Lecoœur, « Vers un durcissement des conditions relatives à la faute inexcusable de l'employeur dans le contentieux de l'amiante ? », *RDT* 2009. 91.

<sup>45</sup> Art. L 1152-4 et L1153-5 CT.

psychologique du salarié à tel point que celui-ci tente de se suicider, l'acte étant même qualifié professionnel alors qu'il a été commis par le salarié à son domicile en période de suspension du contrat de travail<sup>46</sup>.

Une exigence semblable à l'égard de l'employeur se retrouve dans une certaine mesure en droit anglais où les juges lui commandent de veiller à la santé mentale de ses salariés et s'attachent à la *prévisibilité* de la maladie, appréciée au regard des demandes spécifiques du travail et des caractéristiques du salarié. Les juges se livrent à une appréciation *in abstracto* en se référant à ce qu'un employeur raisonnable peut percevoir. L'employeur doit ainsi prendre des mesures pour préparer le retour du salarié après un arrêt de travail dû au stress, s'enquérir de son état de santé et, de leur côté, les salariés doivent informer l'employeur du stress qu'ils éprouvent au travail<sup>47</sup>.

## **II/ Un mal qui se manifeste de façon tangible**

La souffrance, mal du domaine de l'expérience, est insuffisante pour le droit de la sécurité sociale. Il faut une matérialisation objectivable qui est la condition première de la qualification. Aussi, même si la souffrance existe de façon indiscutable, qu'elle est mise en évidence par le récit qu'en donne la victime, elle ne produira des effets en droit de la sécurité sociale que si elle se manifeste par des stigmates, des comportements, des actes, des maladies. C'est le plus souvent le cas, le corps et l'esprit réagissant à la souffrance, et c'est seulement dans ces cas que le droit de la sécurité sociale sera efficient.

À la différence du droit du travail qui a accueilli la notion de santé mentale en 2002<sup>48</sup> et parce que ses finalités sont autres, le droit de la sécurité sociale ne peut en effet viser la santé mentale sans s'engager sur sa réparation. Il ne peut donc s'accommoder, comme le droit du travail, d'une référence générale à la santé mentale. Il exige à la fois une approche objective de la pathologie et une manifestation tangible de l'affection pour organiser son indemnisation. Cela explique que seul un passage à l'acte du salarié (**A**) et une maladie identifiée (**B**) relèvent du droit de la sécurité sociale, et qu'ils peuvent être indemnisés au titre du risque professionnel seulement si un lien avec le travail existe.

### **A/ Un passage à l'acte dépourvu d'une cause totalement étrangère au travail**

Le concept d'accident du travail lie de façon indissoluble le fait et le mal, l'événement et la lésion. Aussi, le passage à l'acte au temps et au lieu du travail, tel le suicide, est à l'évidence un fait soudain qui cause une lésion. L'idée qu'il constitue un fait accidentel n'est pas discutée en jurisprudence, même s'il consiste dans un acte volontaire, pour autant que puisse exprimer une volonté réelle l'être qui commet ce geste désespéré. Il ne peut d'ailleurs être assimilé à une faute intentionnelle, les juges estimant que son auteur se trouve dans un état d'aberration mentale tel qu'il est exclusif de toute intention<sup>49</sup>. Il n'est pas davantage une faute inexcusable, la conscience du danger étant une composante de cette faute<sup>50</sup>.

Aussi, le suicide aux temps et lieu de travail est accident du travail tant que la présomption d'imputabilité au travail qui lui profite n'est pas détruite par la preuve d'une cause étrangère. Même si celui qui jouit de la présomption a tout intérêt à prévenir son anéantissement en établissant la cause professionnelle, celui qui conteste la

<sup>46</sup> Civ. 2<sup>e</sup>, 22 fév. 2007, *RDT* 2007. 306, note Lardy-Pélessier, *Dr. soc.* 2007. 836, obs. L. Milet.

<sup>47</sup> Ch. des lords, affaires Walker et Hatton (2002), Barber (2004), *Liaisons soc. Europe* n°103, 28 av. 2004, p.2.

<sup>48</sup> Art. L1152-1 CT.

présomption doit démontrer que le motif de l'acte est totalement étranger au travail. Le doute, même infime, qui subsiste sur la cause du suicide profite donc à la victime car il interdit de certifier que le travail n'est intervenu en rien dans le geste.

Ainsi, la jurisprudence, particulièrement réceptive au phénomène du harcèlement au travail, maintient la qualification d'accident du travail quand le suicide se produit dans un contexte de harcèlement ou de dégradation des conditions du travail<sup>51</sup>. De même, les événements qui surviennent entre le salarié et sa hiérarchie peu de temps avant le passage à l'acte permettent de rattacher ceux-ci au critère d'autorité : absorption massive de cyanure immédiatement après des remontrances de l'employeur<sup>52</sup>, ingestion de comprimés dans le bureau de l'employeur immédiatement après des remontrances de son employeur<sup>53</sup>, pendaison d'un salarié sur le lieu de travail alors qu'il avait reçu de son employeur plusieurs avertissements et qu'il allait faire l'objet d'une procédure disciplinaire en vue d'une sanction plus importante<sup>54</sup>.

Mais il ne faut pas confondre suicide au travail et suicide lié au travail. Aussi, quand il est démontré que le geste s'explique uniquement par un état pathologique préexistant ou par des motifs personnels, l'accident du travail est écarté<sup>55</sup>, ce qui est logique puisque l'existence de la cause totalement étrangère est alors établie.

La présomption ne bénéficie qu'aux actes commis aux temps et lieu de travail. Pour les autres, l'imputabilité au travail doit être prouvée, ce qui est envisageable comme l'a montré la décision du 22 février 2007 qui retient que le suicide du salarié en arrêt maladie est survenu par le fait du travail.

L'enjeu est important car la preuve est particulièrement lourde, tant pour le contestataire qui doit établir le motif personnel que pour la victime qui doit démontrer la cause professionnelle<sup>56</sup>, autrement que par ses propres affirmations ou celles de ses proches, qui sont insuffisantes et doivent être corroborées par des témoins directs et/ou des éléments objectifs tels des certificats médicaux. Le plus difficile est de distinguer l'inadmissible de l'acceptable, de différencier le harcèlement ou la dégradation intolérable des conditions de travail des moments de forte pression professionnelle, des relations conflictuelles inhérentes aux rapports de travail ou des modifications liées à des contraintes de gestion. Le salarié peut en effet ressentir à tort des exigences nouvelles comme une agression alors qu'elles sont simplement liées à la vie d'une entreprise qui évolue dans un environnement concurrentiel<sup>57</sup>. De même, il peut avoir du

---

<sup>49</sup> Soc. 20 av. 1998, Bull. V, n°241. À la différence de la qualification retenue en droit des assurances.

<sup>50</sup> À la différence de la qualification retenue en matière d'accident de la circulation qui connaît aussi de la faute inexcusable qui fait perdre son droit à indemnisation à la victime quand elle est cause exclusive de l'accident. Civ. 2°, 16 nov. 2000, n°98-18583, inédit. Pour une approche différente et la distinction entre suicide conscient et suicide inconscient, L. Lerouge, « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS* 2007.696.

<sup>51</sup> Soc. 23 sept. 1982, n°81-14.942 ; Soc. 20 av. 1998, précit. ; TASS Épinal, 28 fév. 2000, *LPA*, n°209, 2000, p.15, note O. Gulli ; CA Versailles, 20 mars 2000, Sem. Soc. Lamy, 5 juin 2000, n°984 ; CA Riom, 22 fév. 2000, Dr. soc. 2000. 805, obs. L. Millet.

<sup>52</sup> Soc. 20 avril 1988, Sahabou, n°86-15690, *Bull. V*, n°241

<sup>53</sup> CA Rouen, 6 fév. 2001, Sté Renault, *RJS* 6/01, n°824.

<sup>54</sup> CA Lyon, 11 mars 2003, Teddes c/Roche, *RJS* 07/03, n°939 ; L. Milet, « Accident du travail : de l'accident survenu sous la subordination de l'employeur à l'accident survenu par le fait du travail », *Dr. soc.* 2007. 836.

<sup>55</sup> Soc. 4 fév. 1987, D. 1987, somm. 325, note X. Prétot. ; Soc. 20 déc. 2001, CSBP n°138, 2002, A18, note F.G. Pansier ; Civ. 2°, 18 oct. 2005, Rousseau c/ Institution Notre Dame et CPAM des Vosges, n°04-30205.

<sup>56</sup> Elle n'existe pas quand tout le personnel subit la dégradation des conditions de travail, Civ. 2°, 3 av. 2003, n°01-14160, inédit.

<sup>57</sup> TGI Paris, 25 oct. 2002, cit. in J. Delga, *RAJS-JDJ* av. 2005, précit.

mal à vivre des tensions dans son environnement professionnel sans pour autant être victime de harcèlement. Seule la définition de ce concept peut permettre d'identifier quel fait est suffisant pour écarter la cause totalement étrangère.

### **B/ Une maladie déclarée et nommée**

La souffrance au travail peut engendrer des maux nombreux, dépression, stress, troubles psychiques ou psychosomatiques, communément nommés maladies. Pourtant, intégrer ces manifestations dans le droit de la sécurité sociale ne va pas de soi car il n'aborde pas la santé mentale comme le droit du travail. Sans doute parce qu'il en a une approche collective au sens de l'hygiène et la sécurité, le droit du travail vise la santé mentale de façon globale sans préciser les pathologies qui en relèvent, dans une optique préventive ou répressive.

Le droit de la sécurité sociale ne connaît au contraire des maladies qu'à partir du moment où elles se matérialisent par une thérapeutique ou un arrêt de travail, et dans une optique curative (soin ou indemnisation). Il faut donc que la maladie soit déclarée et identifiée. La confrontation des branches du droit social permet de comprendre leurs différences dans la prise en compte de la souffrance psychique du salarié. La jurisprudence de droit du travail peut opter pour une approche large de la maladie. Ainsi, au détour d'une décision relative à la possibilité du CHSCT de désigner un expert, les juges ont estimé qu'une dégradation des conditions de travail et une situation de tension extrême entraînant une *souffrance* au travail constituaient un risque grave<sup>58</sup>. De même, statuant en référé, la cour d'appel de Paris s'est rapportée à la situation *génératrice de troubles chez plusieurs salariés* pour reconnaître au CHSCT cette possibilité<sup>59</sup>. En droit de la sécurité sociale au contraire, les juges, à l'exemple des textes, ne peuvent se permettre une référence vague à un trouble ou une souffrance. La nature de la maladie doit être déterminée, qu'elle justifie l'arrêt de travail ou qu'elle fonde la demande d'indemnisation, car c'est elle qui légitime la thérapeutique, notamment au regard des références médicales opposables, et qui explique l'arrêt de travail donnant lieu au versement des indemnités journalières. Pour cette raison, le médecin qui prescrit l'arrêt de travail n'en indique pas la cause dans le document destiné à l'employeur, mais doit la mentionner dans le feuillet destiné à la caisse primaire. Enfin, la nature de l'affection est déterminante pour l'attribution de la réparation complémentaire, car c'est d'elle que dépendent l'identification des chefs de préjudices et, par suite, le quantum des dommages et intérêts.

Par ailleurs, les pathologies psychiques nées de la souffrance au travail ne peuvent être traitées comme des blessures ordinaires car elles peuvent entretenir avec elles une différence majeure. Contrairement aux lésions physiques dont l'apparition est souvent subite, la dépression, le stress, l'épuisement professionnel appelé *burnout* par les anglo-saxons, sont plutôt l'aboutissement d'un processus de maturation lente. Cette dissemblance entre maladies physiques et psychiques prend un relief particulier quand on la rapporte à l'exigence de soudaineté qui a justement conduit à écarter de l'accident du travail les actions lentes dont l'origine n'était pas un fait précis identifiable.

Ainsi, la maladie psychique pose deux problèmes particuliers : le premier est lié à son apparition différée qui ne lui permet pas de bénéficier de la présomption d'origine, le second à son étiologie complexe qui rend acrobatique son rattachement au travail. Quand la lésion psychique n'intervient pas dans un temps proche des faits de

<sup>58</sup> CA Versailles, 24 nov. 2004, Sem. Soc. Lamy n°1203, 21 fév. 2005, p.10.

<sup>59</sup> CA Paris, 31 mars 2006, n°05/19203, Sem. Soc. Lamy n°1258, 26 av. 2006, p.13.

harcèlement ou de la dégradation des conditions de travail, elle ne peut bénéficier de la présomption d'origine et le salarié doit prouver son caractère professionnel. Il est alors confronté au second problème, celui de l'étiologie naturellement complexe de sa lésion. Il peut en effet s'avérer difficile d'établir les faits pathogènes et leur caractère causal. En outre, la Cour de cassation reste très classique quant à la place que doit occuper la référence à la soudaineté. S'il est évident qu'elle est déterminante pour l'existence du fait accidentel, il est plus discutable de la mettre au premier plan pour l'apparition de la lésion, d'autant qu'elle est particulièrement peu adaptée pour les affections psychiques, diffuses. Or, les juges se montrent particulièrement attachés à la soudaineté de la lésion<sup>60</sup>. Cette exigence nous semble procéder d'une confusion entre les définitions du fait accidentel et de la lésion. Si cette dernière doit en effet être déclarée et si son apparition doit être datée, est-il vraiment nécessaire qu'elle soit subite ? Une telle exigence conduit à rendre exceptionnelle l'agrégation des traumatismes psychologiques aux accidents du travail, ces maux étant généralement le résultat d'une amplification progressive. Elle est en outre bien difficile à combiner avec la jurisprudence qui admet qu'une série d'événements est à l'origine de la lésion, car, derrière cela, n'y a-t-il pas l'idée que l'accumulation et la répétition favorisent l'émergence, la maturation, puis la cristallisation du mal, jusqu'à ce qu'il se déclare ? Sans doute l'idée existe-t-elle en germe, mais sa formulation claire reviendrait à anéantir la définition formulée en 1969 selon laquelle la maladie se distingue de l'accident en ce qu'elle est un processus à maturation lente. Elle est aussi révélatrice du paradoxe qui habite l'accident du travail. Le concept demande de réunir le fait et le mal, ce qui conduit -à tort ?- à les soumettre au critère commun de soudaineté.

---

<sup>60</sup> Civ. 2<sup>e</sup>, 1<sup>er</sup> juil. 2003, précit., relève la soudaineté de la dépression ; Civ. 2<sup>e</sup>, 24 mai 2005, Bull. II, n°132, souligne que la preuve d'une *brutale altération des facultés mentales en relation avec les faits* n'est pas rapportée. Civ. 2<sup>e</sup>, 15 juin 2004, Bull. II, n°298, n'en fait pas mention.