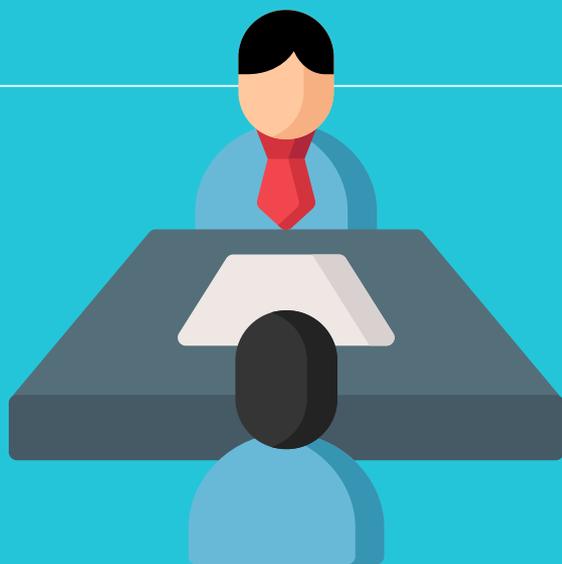




LABRUGERE
Avocat

Avocat au Barreau de Lyon
Droit du travail - Droit de la sécurité sociale
07 49 98 20 89
f.labrugere@labrugere-avocat.fr

CA PARIS, 28/06/2024,
RG n° 22/10051
La séquestration d'un
salarié,
Accident du travail ?





Rappel des faits



Le responsable d'un salarié lui a annoncé qu'il avait été décidé de **rompre** son contrat de travail.

Dans le but d'essayer de trouver un accord sur le protocole transactionnel de rupture de contrat, le salarié a donc eu **plusieurs entretiens** avec le DRH.

A la suite du dernier entretien, il a fait état d'un **acte de « séquestration »** du DRH qui lui aurait intimé l'ordre de demeurer dans son bureau dans l'attente de la remise d'un courrier de convocation à entretien préalable à licenciement, cet acte l'aurait **choqué** et aurait porté atteinte à sa santé.

Après déclaration auprès de la CPAM et enquête de cette dernière, celle-ci a notifié un **refus de reconnaissance** du caractère professionnel de l'accident invoqué, décision qui a été contestée par le salarié devant les **juridictions de sécurité sociale**.





Règles de droit



Selon l'article L. 441-1 du CT, 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.

Aujourd'hui, la jurisprudence admet la reconnaissance d'un accident du travail ayant entraîné une **lésion d'ordre psychologique**.

Tel est le cas, par exemple, d'une **dépression nerveuse** qui était apparue soudainement deux jours après un entretien d'évaluation d'un salarié au cours duquel lui avait été notifié un changement d'affectation (**Cass. civ. 2ème, 01 juillet 2003, n° 02-30.576**).





Motifs de la décision



Avant même de s'intéresser à la matérialité de l'accident, se posait la question de la **recevabilité** de l'enregistrement de l'entretien, par le salarié, réalisé à l'insu des autres protagonistes, retranscrit dans un PV d'huissier. Sur le fondement de la nouvelle jurisprudence de la Cour de cassation, la Cour d'appel **admet** la recevabilité de cet enregistrement.

Sur l'existence ou non d'un fait accidentel, la Cour relève, en premier lieu, que le salarié n'a commencé à enregistrer que lorsque la situation a dégénéré, ce qui est plutôt l'indication de ce que cela n'était pas totalement programmé, et les parties sont en accord pour reconnaître que la situation était **calme** au début.

Pour la Cour, si le terme de séquestration paraît manifestement **exagéré**, puisque le salarié ne conteste pas avoir pu sortir au bout de 4 minutes environ, il n'en demeure pas moins établi que son DRH a clairement dit qu'il l'empêchait de **sortir quelques minutes** du bureau.

Si projeter un licenciement et négocier un protocole transactionnel font clairement partie de la **vie normale** de l'entreprise, dire au salarié "*je t'empêche si je veux*" ou lui répondre quand il demande à sortir du bureau : "*non*", sont des événements anormaux susceptibles de **perturber fortement** le salarié, qui peuvent être qualifiés d'agression verbale, et doivent être considérés comme un **fait accidentel**.

La Cour relève également que le salarié a fait constater médicalement ses lésions **dès le lendemain** des faits, ce qui établit le lien entre le fait accidentel et les lésions.

Elle enjoint donc à la CPAM de **prendre en charge** au titre de la législation professionnelle la pathologie déclarée.

