

# 9 septembre 2021

## Cour de cassation

### Pourvoi n° 19-25.418

Deuxième chambre civile – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:C200866

#### Texte de la décision

##### Entête

CIV. 2

CM

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 9 septembre 2021

Cassation partielle

M. PIREYRE, président

Arrêt n° 866 F-D

Pourvoi n° W 19-25.418

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, DEUXIÈME CHAMBRE CIVILE, DU 9 SEPTEMBRE 2021

M. [Y] [F], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° W 19-25.418 contre l'arrêt rendu le 11 octobre 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 12), dans le litige l'opposant :

1°/ à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de [Localité 2], dont le siège est direction du contentieux et de la lutte contre la fraude, pôle contentieux général, [Adresse 3],

2°/ au ministre chargé de la sécurité sociale, domicilié [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Le Fischer, conseiller référendaire, les observations de Me Occhipinti, avocat de M. [F], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de [Localité 2], et l'avis de M. de Monteynard, avocat général, après débats en l'audience publique du 30 juin 2021 où étaient présents M. Pireyre, président, Mme Le Fischer, conseiller référendaire rapporteur, M. Prétot, conseiller doyen, et Mme Aubagna, greffier de chambre,

la deuxième chambre civile de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 octobre 2019) et les productions, salarié de la société Alcatel Lucent Entreprise (l'employeur), M. [F] (la victime) a été victime, le 15 novembre 2011, d'un malaise au cours d'un entretien préalable à une mesure de licenciement pour inaptitude physique et impossibilité de reclassement.
2. La caisse primaire d'assurance maladie de Paris (la caisse) ayant refusé de prendre en charge l'accident déclaré par l'employeur au titre de la législation professionnelle, la victime a saisi d'un recours une juridiction de sécurité sociale.

## Moyens

### Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

## Enoncé du moyen

3. La victime fait grief à l'arrêt de rejeter son recours, alors « qu'un malaise survenu aux temps et lieu de travail constitue un accident du travail, présumé imputable au travail ; que la cour d'appel a constaté l'existence d'un choc émotionnel survenu pendant un entretien entre le salarié et sa hiérarchie ; qu'en estimant qu'il ne s'agissait pas d'un accident du travail, elle a violé l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 411-1 du code de la sécurité sociale :

4. Il résulte de ce texte que l'accident survenu au temps et au lieu du travail est présumé être un accident du travail, sauf à établir que la lésion a une cause totalement étrangère au travail.

5. Pour débouter la victime de sa demande tendant à la prise en charge, au titre de la législation professionnelle, de l'accident litigieux, l'arrêt énonce que l'intéressé a été convoqué pour un entretien préalable en vue de son licenciement fixé au 15 novembre 2011, avec le directeur de l'établissement de [Localité 1] et la responsable des ressources humaines, en présence d'un délégué du personnel. Il relève que selon le délégué du personnel qui assistait l'intéressé, celui-ci a préféré rester debout durant l'entretien, que pendant quinze minutes, les raisons du licenciement et l'impossibilité d'un reclassement ont été exposées au salarié qui, ne se sentant pas bien, a quitté le bureau et a eu ensuite un malaise.

6. L'arrêt retient que ces déclarations confirment tout à fait la version de l'employeur qui figure dans la description détaillée des faits jointe à la déclaration d'accident du travail, et qu'au cours de cet entretien, aucun incident, aucun fait brutal, aucun comportement anormal de la part de la hiérarchie du salarié n'est établi. L'arrêt ajoute que si l'intéressé évoque dans ses écritures un harcèlement, il ne prouve pas qu'il aurait été victime d'actions malveillantes et répétées de la part de son employeur dont la conséquence directe aurait été le malaise du 15 novembre 2011 ; qu'en droit, l'employeur détient un pouvoir de direction et de sanction à l'égard de ses employés dont le seul exercice, en l'absence d'abus ou d'excès établi, ne saurait constituer le fait accidentel caractérisant l'accident du travail ; qu'en ce qui concerne les lésions, le certificat médical initial du 15 novembre 2011 décrit un « choc émotionnel » au cours de l'entretien avec la hiérarchie, mais qu'un choc émotionnel n'est pas une lésion au sens de la législation professionnelle ; qu'enfin, l'hôpital de [Localité 1] retient pour motif de la consultation un malaise vagal, qui n'est pas davantage une lésion au sens de la législation professionnelle, que le salarié bénéficie d'un suivi psychiatrique depuis cinq ans et que le conflit avec l'employeur est ancien.

7. L'arrêt en déduit qu'il n'est démontré aucune altération brutale de l'état mental de la victime résultant directement et exclusivement de l'entretien du 15 novembre 2011, et que la preuve de la matérialité d'un accident aux temps et lieux du travail, à la date du 15 novembre 2011, n'est pas rapportée, pas plus que la preuve d'un lien de causalité entre cet accident et les lésions constatées le même jour.

8. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que le malaise de la victime était survenu aux temps et lieu de travail, ce dont il résultait que l'accident litigieux était présumé revêtir un caractère professionnel, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief du pourvoi, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déclare recevable l'appel interjeté par M. [F] et irrecevables toutes les demandes de M. [F] concernant la faute inexcusable de son employeur, et en ce qu'il confirme le jugement rendu par le tribunal des affaires de sécurité sociale sur la recevabilité du recours formé par M. [F], l'arrêt rendu le 11 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne la caisse primaire d'assurance maladie de Paris aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la caisse primaire d'assurance maladie de [Localité 2] et la condamne à payer à M. [F] la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, deuxième chambre civile, et prononcé par le président en son audience publique du neuf septembre deux mille vingt et un.

## Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Occhipinti, avocat aux Conseils, pour M. [F]

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. [F] de sa demande de prise en charge au titre de la législation professionnelle de l'accident déclaré comme étant survenu le 15 novembre 2011 ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE Le 17 novembre 2011, la société Alcatel a établi et adressé à la caisse une déclaration d'accident du travail indiquant que le 15 novembre 2011 à 10h10, dans l'établissement situé à [Localité 1], était survenu un accident dont les circonstances étaient décrites par document joint : "Lors de l'entretien préalable de l'intéressé (M, [F]) dans le cadre d'une procédure de licenciement pour inaptitude, et après minutes d'exposé des faits et de discussions sur la mesure de licenciement, l'intéressé, qui n'avait pas voulu s'asseoir durant cet entretien malgré les sollicitations du représentant de l'entreprise, a quitté brutalement le bureau. Il s'est affalé sur le sol devant la porte du bureau et s'est mis à pleurer. Face à ce malaise, l'infirmière de l'établissement a été contactée et l'évacuation de l'intéressé vers l'hôpital de [Localité 1] a été réalisée par les pompiers qui avaient été alertés par l'infirmière. L'infirmière n'a pas constaté de lésions apparentes ni de perte de connaissance de l'intéressé. Il est à noter que l'intéressé, ayant été déclaré inapte à son poste de travail à [Localité 1] par le médecin du travail, était en arrêt de travail au moment des faits et que nous émettons toutes réserves sur le caractère d'accident du travail de cette situation. " Il était indiqué sur la déclaration l'existence de deux témoins : M. [Z] [H] et Mme [M] [B]. (?) En l'espèce par lettre du 2 novembre 2011, M. [F] était convoqué pour un entretien préalable en vue de son licenciement fixé au 15 novembre 2011 avec M, [K], directeur de l'établissement de [Localité 1], et Mme [B], responsable des ressources humaines, en présence de M. [H], délégué du personnel. M. [F] soutient qu'au cours de cet entretien l'attitude de ses supérieurs était "emprunte de violence et de mépris". Mais aucun autre élément que ses propres affirmations ne décrit l'entretien comme violent. M. [H] qui est délégué du personnel et qui assistait M. [F] indique que celui-ci a préféré rester debout durant l'entretien, que pendant quinze minutes, les raisons du licenciement et l'impossibilité d'un reclassement ont été exposées à M. [F], qui ne se sentant pas bien a quitté le bureau, et a eu ensuite un malaise. Ces déclarations confirment tout à fait la version de l'employeur qui figure dans la description détaillée des faits jointe à la déclaration d'accident du travail, reprise plus haut in extenso, Au cours de cet entretien, aucun incident, aucun fait brutal, aucun comportement anormal de la part de la hiérarchie de l'appelant n'est établi. M. [F] évoque dans ses écritures un harcèlement mais il ne prouve pas qu'il aurait été victime d'actions malveillantes et répétées de la part de son employeur dont la conséquence directe aurait été le

malaise du 15 novembre 2011. En droit, l'employeur détient un pouvoir de direction et de sanction à l'égard de ses employés dont en l'absence d'abus ou d'excès établi, ne saurait constituer le fait accidentel caractérisant l'accident du travail. En ce qui concerne les lésions, le certificat médical initial du 5 novembre 2011 décrit un choc émotionnel au cours de l'entretien avec la hiérarchie. Mais un choc émotionnel n'est pas une lésion au sens de la législation professionnelle. Il doit être relevé que l'hôpital de [Localité 1] retient pour motif de la consultation un malaise vagal, qui n'est pas davantage une lésion au sens de la législation professionnelle. Il relève aussi le fait que M. [F] bénéficie d'un suivi psychiatrique depuis 5 ans, que le conflit avec l'employeur est ancien, et aboutit à une décision de non admission. Il n'est donc démontré aucune altération brutale de l'état mental de M. [F] résultant directement et exclusivement de l'entretien du 15 novembre 2011. La preuve de la matérialité d'un accident aux temps et lieux du travail, à la date du 15 novembre 2011, n'est pas rapportée, pas plus que la preuve d'un lien de causalité entre cet accident et les lésions constatées le même jour ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE L'article L 411-1 du code de la sécurité sociale prévoit qu'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. Il résulte de ce texte que toute pathologie ou affection de nature physique ou psychique apparue brusquement aux temps et lieu de travail ou dans les suites immédiates d'un événement identifiable survenu dans les mêmes circonstances de temps et de lieu bénéficie jusqu'à preuve contraire d'une présomption d'imputabilité dès lors que le salarié démontre autrement qu'au moyen de simples allégations, la matérialité d'une telle situation. Pour bénéficier de la présomption d'imputabilité, encore faut-il que le salarié établisse la réalité de la lésion et sa survenance aux temps et lieu du travail. En l'espèce la déclaration d'accident du travail établie le 13 décembre 2011 mentionne que le 15 novembre 2011 à 10 heures, monsieur [F] a été victime d'un choc émotionnel suite à un entretien de licenciement avec le directeur des ressources humaines et qu'il est atteint de troubles dépressifs. Elle est accompagnée d'un certificat médical établi par le médecin des urgences de l'hôpital [Établissement 1] à [Localité 1] daté du 15 novembre 2011 faisant état d'un choc émotionnel au cours d'un entretien avec le supérieur hiérarchique. Le témoin mentionné dans la déclaration d'accident du travail, monsieur [H], délégué du personnel, a indiqué dans un courrier du 16 novembre 2011 s'être rendu, suite à la convocation à un entretien préalable, le mardi 15 novembre 2011 dans le bureau de monsieur [K], chef d'établissement. Il a précisé dans ce courrier que malgré l'insistance du chef d'établissement, monsieur [F] a exprimé sa volonté de rester debout au cours de cet entretien, que durant 15 minutes, le chef d'établissement a exposé les raisons qui l'ont amené à la décision d'entamer la procédure de licenciement, se fondant sur une inaptitude médicale et les actions menées en vue du reclassement de monsieur [F], qu'à l'issue de cet exposé, monsieur [F], ne se sentant pas bien, est sorti du bureau et a fait un malaise, nécessitant dans un premier temps l'intervention de l'infirmière puis des pompiers de [Localité 2] qui l'ont pris en charge et amené à l'hôpital [Établissement 1] de [Localité 1]. Force est ainsi de constater qu'il ne ressort aucunement du témoignage de monsieur [H] que monsieur [K], chef d'établissement, aurait eu un comportement inapproprié lors de cet entretien, qui s'inscrivait dans l'exercice de son pouvoir de direction et que cet entretien aurait été mené d'une manière brutale ou injurieuse pour le salarié, Il apparaît, au contraire, que le supérieur hiérarchique a insisté, à plusieurs reprises, pour que monsieur [F] s'assoie pendant la durée de l'entretien au cours duquel a été exposé à monsieur [F] les motifs conduisant la société à envisager son licenciement pour inaptitude et qu'ayant trouvé monsieur [F] affalé sur le sol devant son bureau et en larmes, il a contacté l'infirmière de l'établissement. Il n'est donc justifié d'aucun incident lors de cet entretien qui soit de nature à expliquer la crise de larmes manifestée par monsieur [F] à l'issue de cet entretien. En outre, l'annonce du licenciement pour inaptitude décidée par l'employeur n'a pu constituer une surprise pour monsieur [F] qui avait été convoqué ce jour-là à cette fin par son employeur. Elle ne peut donc pas être constitutive d'un fait accidentel. Par ailleurs, s'agissant de la lésion, dans le certificat médical initial, le praticien fait état d'un choc émotionnel au cours d'un entretien avec le supérieur hiérarchique », dont il n'a pu, en fait, constater la réalité puisqu'il n'était pas présent lors de cet entretien. Enfin et surtout, monsieur [F] ne justifie pas avoir subi, à la suite de cet entretien, une altération brutale de son état de santé. De fait, les pièces médicales versées aux débats font état d'un « choc émotionnel » ou vagal mais d'aucune lésion psychique précise consécutive à cet entretien. Ainsi, il n'est pas produit de certificats médicaux postérieurs constatant le développement d'un syndrome dépressif réactionnel à la suite de cet entretien ou du moins, une aggravation d'un symptôme dépressif. Au contraire, il résulte des pièces versées aux débats que monsieur [F] se trouvait au moment des faits en arrêt maladie de manière quasi-ininterrompue pour dépression nerveuse depuis près de trois ans, qu'il a bénéficié de la reconnaissance du statut de travailleur handicapé en mars 2011, et que le médecin du travail a constaté lors de la seconde visite de reprise du 29 septembre 2011 l'inaptitude de monsieur [F] à son poste actuel. En outre, si monsieur [F] fait état d'un comportement de son employeur constitutif de

harcèlement moral depuis plusieurs années, il peut être relevé que ses demandes de prise en charge au titre de la législation sur les risques professionnels des accidents du travail déclarés comme étant survenus le 26 février 2008 et le 28 février 2011 et en reconnaissance de la faute inexcusable de son employeur portées devant le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale n'ont pas abouti le tribunal ayant considéré que la preuve de l'existence d'un fait accidentel n'étant pas rapportée, Ainsi, à défaut de démontrer la survenance d'une altération brutale de son état de santé imputable à un fait accidentel précis survenu sur le lieu ou à l'occasion du travail, monsieur [Y] [F] sera débouté de sa demande en prise en charge au titre de la législation professionnelle de l'accident déclaré comme étant survenu le 15 novembre 2011 ;

1°) - ALORS QU'un malaise survenu aux temps et lieu de travail constitue un accident du travail, présumé imputable au travail ; que la cour d'appel a constaté l'existence d'un choc émotionnel survenu pendant un entretien entre J/ et sa hiérarchie ; qu'en estimant qu'il ne s'agissait pas d'un accident du travail, elle a violé l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale ;

2°) - ALORS QU'un malaise survenu aux temps et lieu de travail constitue un accident du travail, présumé imputable au travail ; qu'il appartenait donc à la CPAM de renverser la présomption d'imputabilité au travail de cet accident ; qu'en énonçant que M. [F] ne prouvait pas la preuve d'un lien de causalité entre l'accident et les lésions constatées, la cour d'appel a violé l'article L 411-1 du code de la sécurité sociale.

## Décision **attaquée**

Cour d'appel de Paris I3  
11 octobre 2019 (n°17/11527)

## Textes **appliqués**

Article L. 411-1 du code de la sécurité sociale.

## Les **dates clés**

- Cour de cassation Deuxième chambre civile 09-09-2021
- Cour d'appel de Paris L3 11-10-2019