ENTRETIEN DISCIPLINAIRE QUALIFIÉ D'ACCIDENT DU TRAVAIL : DU RISQUE DE CRÉER PLUS DE MAL-ÊTRE QUE DE BIEN-ÊTRE AU TRAVAIL ?

- Par Caroline Solary, directrice juridique du cabinet, et les équipes ONELAW -

RÉSUMÉ

Quand une simple convocation à un entretien disciplinaire devient un accident du travail, c'est tout l'équilibre du dialogue social qui est mis en péril.

Face à l'obligation de déclarer, il en va de la responsabilité des CPAM et des juges d'être les garants du « vivre ensemble » en entreprise.

Une récente décision a qualifié d'accident du travail la réception d'une convocation disciplinaire – pourtant adressée dans un cadre normal. Ce glissement pose une question fondamentale : comment maintenir un dialogue professionnel serein si chaque exercice du pouvoir de direction est perçu comme un risque psychosocial ?

Dans cet article, les équipes du cabinet ONELAW alertent sur les dérives possibles, rappellent le rôle indispensable des CPAM et des juridictions sociales, et plaident pour une appréciation rigoureuse, au service de relations de travail équilibrées.

Un arrêt très récent de la Cour d'appel de Paris sur **la qualification d'accident du travail** d'une **convocation à un entretien disciplinaire reçue en télétravail** nous amène à réagir, d'autant que la salariée était convoquée car **lui étaient reprochés des faits de harcèlement moral.**

En effet, nous constatons ces derniers mois que les services RH et les managers se trouvent confrontés à diverses demandes de déclarations d'accident du travail formulées en réaction à l'exercice normal de leurs fonctions.

Ce phénomène interroge la frontière entre l'exercice normal du pouvoir de direction, reconnu et encadré par le Code du travail, et la qualification d'un tel événement en accident du travail sur le fondement du Code de la sécurité sociale.

Dans ce contexte, le rôle des caisses primaires d'assurance maladie et des juridictions de sécurité sociale apparaît déterminant. Il leur appartient d'apprécier avec rigueur les circonstances de chaque situation, afin d'éviter toute dérive qui risquerait, à terme, de fragiliser les leviers du dialogue interne et du savoir vivre ensemble en entreprise.

C'est dans cet esprit que nous souhaitons partager notre analyse, issue de l'accompagnement quotidien des entreprises, et rappeler les principes juridiques applicables, ainsi que les positions récentes et pertinentes des juridictions sur ce sujet sensible.

Une convocation ou un entretien disciplinaire sont, par nature, désagréables. Mais il est indispensable que l'employeur puisse le faire.

D'abord parce que, dans certaines situations, convoquer ou recevoir en entretien est une **obligation légale.**

Ensuite et surtout parce que cette étape est **utile, voir essentielle, pour assurer le dialogue** dans l'entreprise : elle permet d'abord d'expliquer un problème identifié et ensuite, en retour, de prendre le temps d'écouter son salarié, de lui permettre de donner son point de vue ou de s'expliquer. Qu'il s'agisse d'un problème de retards au travail, d'erreurs dans le travail ou de relations entre collègues, un tel échange est essentiel.

Enfin, parce que cela fait partie des prérogatives normales de l'employeur, c'est l'exercice même de son rôle de direction inhérent à la relation de travail. L'employeur est en droit de diriger le travail attendu en échange du salaire versé.

Naturellement, il est inacceptable qu'un tel entretien se déroule dans des conditions anormales, c'est-à-dire avec, par exemple, des insultes ou des cris ou des menaces.

Mais à l'exception de tels comportements abusifs, aussi désagréable ou inquiétant soit-il par nature, un tel entretien ne saurait constituer un accident du travail.

Il ne s'agit pas d'un évènement inattendu.

Il s'agit d'un évènement inhérent à la relation de travail, prévu, et même imposé par le Code du travail.

Telle est la position claire adoptée par le Conseil d'Etat depuis 2021, relayée par les Cours d'appel depuis, concernant les administrations de l'Etat :

> « *Sauf à ce qu'il soit établi qu'il aurait donné lieu à* ***un comportement ou à des propos excédant l'exercice normal du pouvoir hiérarchique,*** *lequel peut conduire le supérieur hiérarchique à adresser aux agents des* ***recommandations, remarques, reproches ou à prendre à leur encontre des mesures disciplinaires,*** *un entretien entre un agent et son supérieur* ***hiérarchique ne saurait être regardé comme un événement soudain et violent susceptible d'être qualifié d'accident*** *de service,* ***quels que soient les effets qu'il a pu produire sur l'agent.*** ***Il appartient, dans tous les cas, au juge*** *administratif, saisi d'une* ***décision de l'autorité administrative compétente*** *refusant de reconnaître l'imputabilité au service d'un tel événement,* ***de se prononcer au vu des circonstances de l'espèce.*** »
>
> **CAA de NANCY, 3e chambre, 20/02/2024, 21NC00815**.
> Voir également en ce sens, par ex, **CAA de LYON, 3e chambre, 12/06/2024, 23LY00709.**

Ainsi, dès 2021, le Conseil d'Etat sanctionnait une Cour d'appel qui n'avait pas recherché si le déroulé dudit entretien était anormal :

> « *En déduisant de ces seules constatations que l'entretien d'évaluation de Mme A... était constitutif d'un accident de service, sans relever aucun élément de nature à établir que par son comportement ou par ses propos la cheffe de service qui avait conduit cet entretien* ***aurait excédé l'exercice normal du pouvoir hiérarchique,*** *la cour administrative d'appel de Nantes a inexactement qualifié les faits qui lui étaient soumis.* »
>
> **Conseil d'État, 7e - 2e chambres réunies, 27/09/2021, 440983.**

Aussi, et **sauf à empêcher tout dialogue dans les entreprises,** convoquer et/ou recevoir un salarié en **entretien, aussi désagréable** que soit potentiellement **le message passé**, ne devrait pas (sauf à établir son caractère anormal) être qualifié d'accident du travail.

Il est ainsi, par exemple, essentiel, mais au combien délicat, pour le manager ou les RH, de recevoir en entretien un **présumé harceleur.** Au regard non seulement de l'obligation de sécurité résultat pour le présumé harcelé, mais également au regard du droit à la parole du présumé harceleur. **Mais comment faire pour désamorcer ce type de situation s'il n'est pas possible de se parler ?**

Il en va également **d'une obligation imposée par la loi,** du respect du salarié lui-même, mais aussi du respect de ceux qui travaillent bien, que de **pouvoir convoquer** quelqu'un qui aurait éventuellement fait une erreur voire commis une faute. **Ne serait ce que pour lui permettre de s'exprimer ?**

Or, nous sommes de plus en plus souvent sollicités par des RH ou HSE inquiets face à la multiplication des demandes de déclaration d'accident du travail associées à de tels entretiens.

Première question qui surgit : **dois-je déclarer ?**
La réponse est nette : oui, il faut déclarer !

L'employeur n'a pas à se faire juge de la situation. En contrepartie, il dispose de 10 jours pour émettre des réserves et, à son tour, donner son point de vue.

Mais in fine, la CPAM et les juridictions de la sécurité sociale joueront elles leur rôle dans cet arbitrage essentiel ?

Heureusement, sur le terrain, en région, des CPAM et des juges conscients de l'enjeu tentent d'endiguer les abus.

Pour n'en citer que quelques exemples, parmi les Cours d'appel confirmant les refus des CPAM ou reprenant une analyse plus objective : Paris (04/01/24, 21/08501), Nancy (02/07/2024, 24/00089), Orléans (05/12/2023, 21/03288), Dijon (03/08/2023, 21/00080) Nîmes (06/03/2018, 16/03568, 08/02/2022, 19/03413), Toulouse (30/03/2018, 17/04155), Versailles (18/05/2017, 15/05733)...

Au niveau national, il en va surtout de la responsabilité :

- **De la CNAM** (en **diffusant** aux gestionnaires et enquêteurs de la CPAM **les bonnes pratiques** d'objectivation d'un accident du travail en matière psychique),

- **De la Cour de cassation** (en **rappelant à nouveau**, comme elle l'avait fait en 2003 [01/07/2003, 02/30573], **comme l'a fait le Conseil d'Etat** pour les fonctionnaires, que ces juges du fond sont **souverains** pour estimer que **(sauf abus caractérisé), par définition, un entretien disciplinaire** n'est pas constitutif d'un accident du travail).

CNAM et Cour de cassation ont assurément un **rôle essentiel** à jouer **dans le vivre ensemble au sein des entreprises dans les années à venir.**

En faisant équipe avec les encadrants, les salariés et les employeurs, pour distinguer ce qui relève d'un pouvoir nécessaire de direction d'un abus de ce droit.

En écartant la qualification d'accident du travail chaque fois que le déroulé d'un entretien est normal, sans caractère excessif et imprévisible, conformément à l'étymologie même du mot accident.

Sauf à laisser se multiplier des **dérives sans fin. Et risquer de créer plus de mal-être que de bien-être.**

Caroline SOLARY, Directrice Juridique, avec les contributions des équipes de juristes et avocats du cabinet ONELAW.