Les risques psychosociaux : un contentieux transversal et coûteux pour l'entreprise

R&K AVOCATS
Des experts au service de la réduction de vos coûts AT-MP

Selon l'OMS, la France arriverait au 3ème rang des pays recensant le plus grand nombre de dépressions liées au travail. Le stress toucherait 4 salariés sur 10 et serait la première source d'arrêt maladie. Concret ou imaginaire, il y a une réalité qui ne trompe pas : le nombre de déclarations de maladies professionnelles motivées par des lésions de nature psychologique a explosé, conférant ainsi aux agents assermentés de la CPAM un rôle central dans la gestion de ce type de risque. L'enquête diligentée par l'agent assermenté sera transmise au CRRMP (comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles) qui aura ensuite la charge de reconnaître ou non le caractère professionnel de ce syndrome. La participation de l'entreprise à l'intégralité de l'enquête menée par la CPAM est donc un préalable indispensable qui doit être réalisé stratégiquement. Gageons que si l'agent assermenté, puis le CRRMP ont été favorables aux arguments du salarié, tel ne sera pas nécessairement le cas du Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale qui prendra le soin d'analyser les arguments de fond et de procédure pour prononcer une éventuelle inopposabilité et ainsi épargner le compte employeur de l'entreprise d'un sinistre supplémentaire bien souvent très coûteux.

Sont tout aussi coûteux les accidents du travail en lien avec les risques psychosociaux que la CPAM accepte de plus en plus facilement de prendre en charge lorsqu'un entretien, une réunion ou la simple lecture d'une missive de nature professionnelle aurait provoqué chez le salarié une altération brutale de ses facultés mentales. La participation de l'employeur à l'enquête de la Caisse à travers le jeu du questionnaire ou de l'audition, et l'éventuel envoi préalable d'une lettre de réserves, doivent être menés avec doigté puisque l'ensemble des éléments de fond et de procédure pourront également être analysés par un magistrat qui pourrait alors préserver l'entreprise d'une position injustement favorable prise par la Caisse au profit du salarié.

Rappelons à cet effet que si la contestation des AT-MP en lien avec les risques psychosociaux présente un intérêt indéniable pour la préservation du taux de cotisation AT, le second impact est tout aussi digne d'intérêt en ce qu'il permet de réduire les coûts liés à l'éventuel départ du salarié de l'entreprise. En effet, nonobstant une indépendance de principe entre le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale et le Conseil de Prud'hommes, la réalité et l'expérience nous démontrent qu'un refus de prise en charge ou une décision d'inopposabilité obtenus devant le Tribunal des Affaire de Sécurité Sociale exercera une influence certaine devant les conseillers prud'homaux qui se laisseront plus facilement convaincre de ce que la législation protectrice prévue par le Code du travail n'est pas applicable dès lors qu'en droit de la sécurité sociale, elle fait défaut (maintien total du salaire, reclassement renforcé, doublement de l'indemnité de licenciement, paiement de l'indemnité compensatrice de préavis). Ainsi, outre la préservation du taux de cotisation AT, c'est également le reçu pour solde de tout compte qui s'en trouve allégé. C'est enfin la suppression d'un sérieux risque de condamnation de l'entreprise tant en matière de faute inexcusable que de licenciement sans cause réelle et sérieuse. En effet, en présence d'un refus de prise en charge du trouble psychologique par la CPAM ou d'une décision d'inopposabilité prononcée par le TASS, l'employeur sera épargné par ce type d'action ou, en tout état de cause, disposera de sérieux moyens de contestation.

Enfin, au-delà de l'aspect factuel et procédural de ces dossiers, n'oublions pas que le médico-légal demeure l'une des clés de voûte pour la parfaite maîtrise de ce contentieux. La réalité du syndrome d'épuisement professionnel ou du choc psychologique et leur lien de causalité avec le travail peuvent faire l'objet de contestations médicales devant le Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale auprès de qui il est possible d'obtenir une expertise médicale judiciaire. La contestation bat également son plein devant le Tribunal du Contentieux de l'Incapacité par devant lequel il est possible de critiquer la taux d'IPP parfois généreusement octroyé au salarié sur la base d'un rapport médical parcellaire puisque, bien souvent, la CPAM se passe de solliciter l'avis d'un sapiteur, en dépit des prescriptions du barème UCANSS pleinement applicable. Enfin, récemment, le Conseil de Prud'hommes, statuant en la forme des référés, a ouvert ses portes au médico-légal puisqu'il est désormais permis de contester les avis d'inaptitude établis par les médecins du travail dont certains sont de purs complaisance.

Il y a donc à la disposition des entreprises des moyens factuels, procéduraux et médicaux pour tenter, devant différentes juridictions – Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale, Tribunal du Contentieux de l'Incapacité, Conseil de Prud'hommes et parfois même Tribunal correctionnel – d'échapper aux conséquences financières de lésions psychologiques que le salarié souhaiterait imputer à son employeur. Tout réside finalement dans l'art de maîtriser ce contentieux ô combien transversal. ■

Retrouver nos actus sur les accidents de travail, charges sociales, tarification
sur le Blog ATonline

R&K AVOCATS

74 rue de Bonnel 69003 LYON
Tel. : 04 72 14 00 92
contact@rk-avocats.fr

www.rk-avocats.com