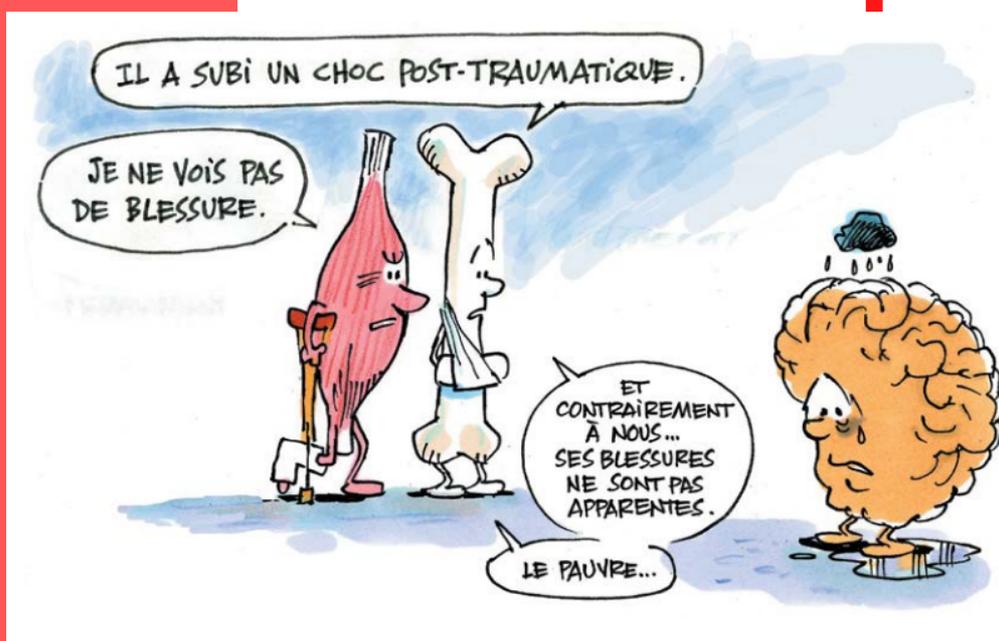


# CGT

M A T M U

TRACT  
22 NOVEMBRE 2022

Il ne suffit pas  
de s'indigner,  
il faut s'engager !



Quand un incident au travail  
impacte votre santé, que faire ?

Commençons par un principe essentiel pour la CGT :

Aucun salaire ne mérite de souffrir au travail.

**Vous êtes nombreux à nous témoigner avoir croisé un collègue en pleurs après un entretien individuel, avoir ressenti un malaise après un événement survenu au cours de votre travail, avoir eu une discussion compliquée avec votre manager... pouvant conduire à un état d'anxiété, un choc psychologique, une dépression, un arrêt de travail.**

Certains font alors face un arrêt long, à des traitements, à une reprise difficile du travail nécessitant un temps partiel thérapeutique, un reclassement, voire à un licenciement suite à l'impossibilité de reclassement dans les conditions prescrites par le médecin du travail.

La période de votre arrêt vous pénalise alors pour vos cotisations de retraite, vos congés payés, certaines primes, vous devez avancer les soins médicaux dans l'attente d'un remboursement parfois partiel, vous piochez dans la réserve de jours maximum d'indemnités journalières attribués à chaque salarié, etc... Tout cela, parce que vous êtes dans le régime de l'arrêt maladie classique. A tort.

## COMMENT RÉAGIR FACE À CE TYPE D'ÉVÉNEMENTS ? QUELS SONT VOS DROITS ?

La CGT vous informe que dans ces cas de figure, vous êtes en droit de **faire reconnaître un accident de travail**, et cela change tout, tant pour vous que pour l'entreprise.

*L'accident du travail au sens juridique du terme n'est pas l'accident tel que nous le pensons tous.*

Il est matérialisé par un **fait survenu soudainement** au cours ou **à l'occasion du travail**, entraînant une **affection physique ou psychologique** reconnue médicalement.

S'il peut paraître évident de déclarer un accident de travail lors d'un événement fortuit qui conduit à une blessure physique, nous vous informons qu'il doit l'être tout autant en cas d'atteinte

psychologique. **Un "pétage de plomb" ou une crise de nerf au travail doivent donc être déclarés comme accident de travail.**

Exemples d'accidents du travail de ce type reconnus par les tribunaux :

*dépression nerveuse apparue après un entretien d'évaluation, malaise survenu suite à un entretien managérial, choc psychologique ressenti lors d'une discussion avec un collègue au cours de laquelle celui-ci lui rapportait les propos critiques tenus à son encontre par d'autres collègues sans remontrance, injures ou diffamation sans agression.*

**Le comportement fautif de l'employeur n'est pas une condition, il n'a donc pas à être démontré.**

*L'art de manager est délicat car il touche à l'humain et à toutes ses complexités.*

*En droit du travail, Le manager a le pouvoir de subordination sur ses managés (pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné)..*

*Cela peut occasionner de véritables impacts sur la santé mentale du salarié managé en cas d'abus.*

## Comment procéder ?

- 1 Vous informez ou faites informer (par le médecin du travail, les infirmières, les représentants du personnel) votre employeur de l'accident dans les 24h (en cas de motif légitime ou force majeure, le délai est étendu à deux ans) tout en faisant constater votre état de santé par votre médecin traitant.
- 2 L'employeur vous remet obligatoirement une feuille d'accident du travail et déclare l'accident à la CPAM dans les 48 heures. En l'absence de déclaration de sa part, vous pouvez vous-même déclarer l'accident à la CPAM, en envoyant un double au médecin du travail.
- 3 La CPAM instruit la déclaration puis rend une décision dans un délai de 3 mois maximum. Son silence équivaut à une reconnaissance implicite.  
L'éventuel refus de la CPAM n'est pas le point final et ne doit pas vous décourager ; Une contestation peut être faite.

## Quelles sont les conditions pour obtenir la reconnaissance d'un accident du travail ?



Il est de principe constant que tout dommage subi par un salarié survenu sur le temps et au lieu du travail doit être considéré comme résultant d'un accident du travail, **peu importe le caractère anormal ou non de l'événement à l'origine de l'accident du travail.**

**Dès lors que la lésion psychologique survient sur le temps et le lieu de travail, il s'agit d'un accident de travail, sauf à démontrer l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.**

### Vous devrez seulement démontrer :

- un fait survenu sur le temps et lieu de travail ;
- que cet événement a entraîné un dommage physique ou psychologique.

Mais, **il est important d'avoir des témoins** qui peuvent être ceux qui ont vu les faits ou ceux que vous avez rencontrés juste après et à qui vous avez parlé de ce qui s'est passé (collègue, infirmière du travail, médecin du travail ...)

Concrètement, *prenons l'exemple d'un entretien musclé avec votre n+1, qui vous occasionne un état d'anxiété important et un mal-être. Ne pouvant revenir travailler, votre médecin vous prescrit un arrêt de travail constatant votre état de choc émotionnel.*

### Quelles preuves devrez-vous apporter ?

- La réalité de l'entretien : par exemple : un mail de convocation à la réunion, le témoignage d'un collègue vous ayant vu partir en entretien avec votre manager etc...
- Votre choc émotionnel : par exemple : son diagnostic par un médecin, le témoignage d'un collègue vous ayant vu pleurer au retour de cet entretien, l'appel au pôle QVT ou au psychologue du travail indiquant votre malaise, un mail au médecin du travail indiquant votre état à la suite de l'entretien ...

## Quel intérêt pour vous de requalifier l'arrêt en accident de travail ?

- Les périodes d'accident de travail sont considérées comme du **temps de travail effectif**, permettant l'acquisition des congés payés, des primes d'intéressement et de participation, et de la prime de partage de valeur ajoutée, contrairement aux arrêts maladie;
- Après 9 mois d'arrêt maladie, la convention collective (article 83) permet à l'entreprise de licencier un salarié en arrêt maladie contrairement à l'accident de travail;
- Les **prestations de sécurité sociale sont plus avantageuses** en accident de travail qu'en maladie simple (pas d'avance de frais médicaux, IJSS plus importantes, etc... : pour en savoir plus, [cliquez ici](#)). Les prestations de **prévoyance** sont également plus avantageuses;
- En cas de licenciement pour inaptitude, vos **indemnités** seront **doublées**.

## Quelles conséquences pour l'entreprise ?

L'entreprise est garante de la santé de ses salariés. En cas d'accident de travail, c'est donc à l'employeur de prendre des mesures pour que ça ne se reproduise pas.



- L'employeur devra **inscrire votre accident sur un registre**, registre à disposition de la CPAM, du médecin du travail, de l'inspection du travail et des représentants du personnel, lesquels ont le pouvoir d'**enquêter** sur cet accident.
- En cas de multiplication du nombre d'accidents de travail, le **taux de**

**cotisation patronale** sera **majoré**. L'entreprise sera alors impactée financièrement et se verra contrainte d'agir rapidement, afin de remplir pleinement ses obligations de protection du salarié.

**Que vous soyez vous même victime ou témoin de ces évènements, nous vous invitons à nous solliciter pour vous informer et vous accompagner.**

**NOUS SOMMES TOUS LE SUBORDONNÉ DE QUELQU'UN D'AUTRE, C'EST POURQUOI CES CONSEILS S'ADRESSENT À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS, TOUTES FONCTIONS CONFONDUES !**

**LA RECONNAISSANCE D'UN ACCIDENT DE TRAVAIL EST UN DROIT TROP PEU UTILISÉ MAIS POUTANT TRÈS PROTÉCTEUR POUR LE SALARIÉ.**

**VICTIME OU TÉMOIN, NOUS AVONS TOUS NOTRE RÔLE À TENIR POUR NOUS PROTÉGER OU PROTÉGER NOS COLLÈGUES. ET LA JURISPRUDENCE ACTUELLE EST CLAIREMENT EN FAVEUR DU SALARIÉ SUR CES SUJETS DÈS LORS QU'ILS SONT BIEN INSTRUITS.**

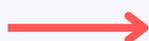
**VOUS POUVEZ COMPTER SUR LA CGT POUR VOUS AIDER !**

**LE TRAVAIL DOIT ÊTRE UN LIEU D'ÉPANOUISSEMENT, PAS UN LIEU DE SOUFFRANCE. NE RESTEZ PAS SEUL FACE À CES SITUATIONS, CONTACTEZ NOUS.**

### VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT MATMUT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

Avant toute chose nous sommes comme vous, des femmes, des hommes, des salariés de la Matmut. Nous sommes des salariés qui n'acceptent plus que "ce qui est bon pour nous" soit décidé à notre place sans consultation préalable. Nous sommes une équipe qui souhaite faire usage de son droit d'expression concernant nos conditions de travail comme la loi le permet. Nous nous engageons au service du collectif.

Rejoignez nous, syndiquez vous !



<https://www.cgt-matmut.fr/se-syndiquer/>

**Votre Délégué Syndical Référent**

Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22

Email : [contact@cgt-matmut.fr](mailto:contact@cgt-matmut.fr)

**CGT**  
M A T M U T