



## Protectin juridique si licenciement : fait générateur ?

Par **venon**, le **01/09/2016** à **13:35**

Bonjour à tous,

Avant de vous poser ma question, j'expose brièvement le contexte :

Je suis actuellement en arrêt suite à un accident de travail, et ce depuis un an. Je pense que je vais reprendre d'ici 6 mois, mais il y a un risque que le médecin du travail me déclare inapte, et que je sois donc licencié pour inaptitude par mon employeur (pas d'autres possibles pour moi chez lui). Ce n'est pas sûr, mais c'est possible. Or je sais que je souhaiterais alors attaquer mon employeur aux Prudhommes et/ ou Tass pour obtenir des dommages (faute inexcusable de l'employeur pour manquement à ses obligations de sécurité, préjudice carrière, etc), ce qui suppose des frais d'avocat . Or je n'ai pas de protection juridique couvrant la relation avec l'employeur et souhaite donc en souscrire une, au cas où. Je dis bien "au cas où", car dans mon esprit, je vais reprendre le travail et je n'attaquerai pas mon employeur. Mais bon, prudence, donc je préfère prendre une assurance...

J'en viens à ma question : dans les clauses de protection juridique des contrats que je consulte actuellement, il y a des choses qui m'apparaissent peu claires : si je comprends bien la notion de délais de carence (en clair, il faut attendre 2 à 3 mois selon les contrats pour que je puisse bénéficier de la prise en charge d'un litige par la protection juridique ; donc il ne faut pas que je reçoive de lettre de licenciement avant 2-3 mois ; pas d'inquiétude à ce sujet), j'ai plus de mal avec celle de "fait générateur" et de "manifestations initiales". Dans certains contrats je vois en effet ceci " Seuls sont garantis les litiges\* individuels du travail, nés ET dont le fait générateur\* est apparu plus de six mois après la prise d'effet du présent contrat. \*Fait générateur du litige : Apparition d'une difficulté juridique matérialisée par l'atteinte à un droit ou par le préjudice que vous avez subi ou causé à un tiers, avant toute réclamation s'y rattachant."

Celle-ci également : "l'assureur n'intervient jamais pour les litiges dont les manifestations initiales sont connues de vous à la prise d'effet de l'adhésion au contrat ou qui présentent une

probabilité de survenance lors de cette adhésion".

Je trouve ceci peu clair : est-ce que cela signifie que s'il y a licenciement, l'assureur peut refuser de me faire bénéficiaire de la protection juridique en arguant que le licenciement provient d'un "préjudice antérieur" ou de "manifestations initiales" à la signature du contrat, à savoir mon accident de travail ? Je trouverais cela bizarre car aujourd'hui mon accident de travail ne signifie pas que je vais être licencié, cela reste totalement hypothétique (et ça ne dépend pas de moi mais de la décision du Médecin du Travail), et je ne suis pas à ce jour en litige avec mon employeur qui a reconnu mon AT sans souci.

Sur d'autres contrats, je vois juste la mention : "En cas de licenciement, le fait générateur du litige garanti se situe à la date de réception de la lettre de licenciement." Là, cela me semble plus clair : il n'y a pas de différence entre le litige et des notions de fait générateur ou manifestations initiales : il n'y a qu'une date à prendre en compte, celle de la lettre de licenciement.

Bref, qu'en pensez-vous ? Dois-je éliminer les contrats avec ce type de clauses pas très claires et ne retenir que ceux qui ne font pas appel à des notions de fait générateur, manifestations initiales ? Ou alors je vais de toutes les façons me retrouver au final avec ce type d'arguments de la part de n'importe quel assureur, clauses ou pas clauses y faisant référence dans le contrat ? Que dit le droit des assurances ? Le litige débute-t-il à l'envoi d'une lettre de licenciement ou aux faits antérieurs (même s'ils ne sont pas conflictuels) ? D'avance, merci grandement pour vos avis éclairés !

Par **morobar**, le **01/09/2016** à **14:31**

Bonjour,

Vous risquez effectivement de vous voir opposer une exclusion de garantie aussi bien pour le CPH que le TASS.

Pour le TASS car le fait générateur est survenu avant la souscription du contrat, au moment de l'accident.

A vous de retenir une proposition de couverture qui paraît claire.

La faute inexcusable ne se plaide pas devant le CPH, mais effectivement devant la CPAM puis le TASS le cas échéant.

Par **venon**, le **01/09/2016** à **17:37**

Bonjour,

Un grand merci pour votre réponse. Le problème est que j'ai posté ma question également ailleurs et que je reçois un avis contraire, donc me voici perplexe...! Voici cet avis : "Vous pouvez souscrire une assurance dans la mesure où lorsque vous allez engager l'action, le délai de carence sera dépassé.

Concernant le fait générateur, vous n'êtes pas censé savoir que vous allez attaquer votre employeur pour faute inexcusable alors que lors de la souscription vous étiez toujours dans les effectifs de l'entreprise.

En tout état de cause, si votre dossier est solide, la protection juridique prendra en charge car derrière ils vont récupérer l'article 700. En conséquence, oui vous pouvez souscrire."

Qu'en pensez-vous ? Cela vous semble-t-il recevable comme argumentation ?

Encore merci pour vos conseils, mon souci n'est évidemment pas de polémiquer mais d'y voir le plus clair possible dans un cas qui me semble "limite".

Cordialement

Par **morobar**, le **01/09/2016** à **19:08**

L'article 700 ne se plaidera que devant le CPH.

Or à ce stade de votre exposé, je ne sais pas pourquoi vous escomptez poursuivre l'employeur aux prudhommes, car le licenciement pour inaptitude définitive sera justifié.

Je ne suis pas certain que votre assureur vous oppose une fin de non recevoir, mais pas certain du contraire non plus.

Le soucis est qu'il s'il agit ainsi, vous ne serez plus dans les temps pour revendiquer la faute inexcusable (2 ans à compter de la reconnaissance de l'accident comme relevant de la législation sur les accidents du travail).

Par **venon**, le **02/09/2016** à **08:56**

Bonjour,

Merci grandement pour ce complément.

Je pense poursuivre l'employeur car mon AT a eu lieu environ 1 mois après un retour d'arrêt maladie (d'une durée de 8 mois), alors que le médecin du travail m'avait jugé "apte à l'essai, à revoir dans deux mois" ; or il m'a été confié un nouveau projet très urgent avec forte pression, en plus de ceux que je gérais auparavant, et bien que j'ai alerté mon employeur que je risquais de ne pas pouvoir faire face à cette nouvelle charge de travail supplémentaire sans ressource supplémentaire, il a fait la sourde oreille. Au final, lors d'un échange téléphonique tendu avec lui, je suis tombé dans les pommes et me suis retrouvé à l'hôpital. Je considère que mon employeur était parfaitement conscient des risques qu'il me faisait courir alors que je rentrais juste d'arrêt maladie (pour burn-out), et qu'il n'a pas satisfait à ses obligations de sécurité envers moi en me confiant un projet "tendu" alors qu'il aurait été préférable d'envisager un retour "en douceur". Cela se plaide-t-il devant le CPH ou uniquement le Tass ?

Concernant la procédure en faute inexcusable, j'avais cru comprendre que les 2 ans pouvaient également commencer à la consolidation de l'AT ? A ce jour, je ne suis toujours pas consolidé, toujours pas licencié, donc cela me paraît prématuré d'engager une démarche.

Merci de vos précisions qui m'aident.

ps : au final les différents avis convergent concernant l'assureur : c'est limite. Cela peut passer, ou pas !

Par **morobar**, le **02/09/2016** à **16:27**

Franchement j'ai du mal à percevoir la faute lourde, inexcusable de l'employeur.

Le MDT a délivré un avis d'aptitude, l'employeur vous fournit le travail correspondant à vos qualifications.

Votre théorie sur la reprise en douceur...aura du mal à résister.

Je ne vois pas pourquoi vous tergiversez à engager la procédure devant la CPAM, la seule

chose que vous allez "gagner" c'est un classement sans suite du à la prescription.

Par **venon**, le **02/09/2016** à **16:52**

J'entends votre avis qui va me donner à réfléchir. Mais d'ores et déjà, je m'interroge : dans ce cas, en quoi aurais-je davantage de chance d'aboutir auprès de la cpam ? Et dois-je comprendre qu'entre la faute lourde (ou inexcusable) et l'impunité, il n'y a pas de graduation possible des responsabilités d'un employeur ?

L'employeur m'a certes fourni un travail en adéquation avec mes qualifications, mais aussi un projet supplémentaire par rapport à ceux que j'avais avant mon arrêt maladie et que j'ai retrouvés à mon retour, accroissant encore la charge de travail, alors même que je rentrais de 8 mois d'absence pour burn-out...Et il a fait la sourde oreille à mes demandes d'une ressource pour travailler à mes côtés sur ce nouveau projet. J'ai de quoi prouver ceci. Cela vous paraît-il pour autant insuffisant ?

Merci encore de votre aide précieuse qui me permet de voir les choses sous un autre angle.

Par **morobar**, le **02/09/2016** à **18:10**

Il est difficile de distinguer la maladie à la mode, le burn-out, d'un état dépressif pour la conjonction de plusieurs circonstances, mal-être privé, pression professionnelle...

Vous évoquez un accident du travail, et débouchez sur une maladie professionnelle, la dépression "burn-out".

Un lien sur la faute inexcusable de l'employeur:

<http://www.argusdelassurance.com/jurisprudences/dossier-ja/la-faute-inexcusable-de-l-employeur-un-enjeu-financier-pour-l-entreprise.51259>

Par **venon**, le **02/09/2016** à **20:28**

Merci pour l'article, très intéressant.

En fait, je ne fais que reprendre la chronologie des évènements :

- 8 mois d'arrêt maladie pour "burn-out" (tel qu'indiqué par le psy sur mes arrêts adressés à la cpam) : je suis alors en arrêt maladie classique (pas en maladie professionnelle) ; je rencontre une fois un médecin de la cpam qui valide cet arrêt de longue durée (et avec lequel nous échnageons très clairement sur le burn-out par rapport à la dépression).

- je reprends un mois avec accord du médecin du travail qui note cependant "apte à l'essai, à revoir dans deux mois" ; ceci aurait pu alerter mon employeur...mais non, il me confie un projet supplémentaire !

- suite à une surcharge (projet réellement urgent ; j'ai des preuves) et le refus de mon employeur d'allouer une ressource à mes côtés, je tombe dans les pommes au téléphone lors d'un échange tendu avec mon N+1; je suis mis en AT par le médecin de l'hôpital, puis la cpam mène une enquête auprès des collègues, je rencontre un médecin de la cpam, et finalement la cpam valide l'AT.

Bref, il me semble quand même qu'il y a une faute de la part de l'employeur qui n'aurait pas

dû me confier un projet supplémentaire. Sinon, à quoi bon parler de risques psychosociaux? ! La reconnaissance en AT par la Cpm n'était pas gagnée, et pourtant elle l'a fait, donc cela me laisse à penser que je peux peut-être obtenir un peu réparation des préjudices. Je ne dis pas que c'est gagné, mais cela vous semble-t-il si incohérent ? Je sais qu'il y a une mode autour du burn-out, mais chaque cas est particulier et l'enchaînement arrêt-maladie puis AT n'est pas commun, et est peut être de nature à jouer en ma faveur ?

Par **morobar**, le **03/09/2016 à 08:42**

Bjr,

[citation] "apte à l'essai, à revoir dans deux mois" ; ceci aurait pu alerter mon employeur[/citation]

SI on veut être compris, on énonce clairement. Le fautif est le MDT qui indique "apte" même à revoir dans 2 mois.

Il aurait dû compléter par des limitations, contraintes ou examens complémentaires.

L'employeur ne peut donc pas être mis en cause, il ne dispose pas forcément d'une boule de cristal.

[citation] suite à une surcharge (projet réellement urgent ; j'ai des preuves[/citation]

Preuves de quoi ? de l'urgence, de la surcharge ?

[citation] je suis mis en AT par le médecin de l'hôpital[/citation]

C'est normal, l'incident survient sur les lieux de travail. Vous auriez pris un coup de poing de votre épouse qu'il en allait de même.

[citation] Bref, il me semble quand même qu'il y a une faute de la part de l'employeur qui n'aurait pas dû me confier un projet supplémentaire[/citation]

En quelque sorte il a surestimé vos capacités professionnelles, celles pour lesquelles il vous rémunère ?

[citation] Sinon, à quoi bon parler de risques psychosociaux[/citation] En tous cas pas le médecin du travail.

Réellement ce n'est pas gagné. indiquer que l'employeur commet une faute inexcusable en vous confiant un projet qui entre dans vos fonctions au lieu de vous laisser tranquille ne va pas être évident à plaider.

Par **venon**, le **03/09/2016 à 11:39**

Merci pour vos commentaires. J'entends bien que le MT aurait dû assortir les choses de limitations et contraintes.

De mon côté, j'ai envoyé des mails pour alerter sur le fait que je ne serai pas en mesure de gérer la charge de travail et n'ai obtenu aucune réponse.

Bon, j'entends bien que ce n'est pas gagné, mais je trouve votre position bien sévère, c'est-à-dire considérant un peut trop facilement que l'employeur n'a aucune responsabilité, et qu'en réalité, il a juste surestimé mes capacités professionnelles... Avec ce type d'arguments, il n'y a plus de burn-out, plus de risque psychosocial, tout cela n'est effectivement qu'une mode... Bon, je préfère envisager les choses de façon nuancée, en considérant qu'un employeur est censé tenir compte de l'état de santé de ses employés lorsqu'il a des éléments d'alerte, 8 mois de congés maladie, un MT qui met "apte à l'essai" un employé qui lui-même tire la sonnette d'alarmes : tout cela peut être entendu.

Après, comment le droit envisage-t-il les choses, j'imagine bien qu'il y a une part de subjectif en fonction des mentalités.

Quoiqu'il en soit, c'est toujours intéressant d'échanger car cela montre que ce sont des situations peu évidentes à trancher. Donc, merci encore !