



**Un malaise vagal survenu à la suite d'un entretien RH
qui s'est tenu dans des « conditions normales » est un
AT selon la Cour de cassation**

Dans cette affaire, le certificat médical initial (daté du jour-même de l'accident.. ce qui a toujours son importance) faisait simplement état d'un "malaise vagal" ayant nécessité une consultation dans un service d'urgences.

Les certificats de prolongation étaient quant à eux + précis puisqu'ils mentionnaient l'existence d'un "malaise sur le lieu de travail consécutif à un syndrome dépressif réactionnel dû à une *situation conflictuelle au travail*".

La CPAM, le Tribunal Judiciaire et la Cour d'appel de Versailles ont tous rejeté la qualification d'accident du travail aux motifs que :

- le contexte conflictuel dans lequel s'inscrivait la déclaration d'AT était incompatible avec l'existence d'un fait accidentel brutal et soudain,
- le fait que l'entretien s'était déroulé dans des conditions normales confirmait l'absence d'évènement brutal et soudain.

A tort selon la Cour de cassation.

Fidèle à sa posture intransigeante , et suivant la solution qu'elle avait déjà dégagée dans son arrêt du 9 septembre 2021 n°19-25.418, la Cour de cassation estime au contraire que la preuve d'un fait accidentel soudain aux temps et lieu de travail était ici rapportée et que la présomption d'imputabilité au travail devait s'appliquer.

Ainsi, le caractère bénin du malaise ou les conditions normales de l'entretien ne permettent pas de faire échec à la présomption d'imputabilité.

Devant la Cour d'appel de renvoi, il appartiendra donc à l'employeur de démontrer que le malaise a soit une cause totalement étrangère au travail, soit qu'il est dû à un état pathologique préexistant évoluant pour son propre compte, ce qui s'annonce toujours mission presque toujours impossible.

Civ. 2e, 19 octobre 2023, n° 22-13.275

<https://www.courdecassation.fr/decision/export/6530d91a2733048318aefe77/1>