

Suicide lié au travail

Enjeux juridiques et pistes de réflexion sur les moyens de prévention

France Télécom, Renault, Peugeot, EDF, La Poste, IBM, H&M, Disneyland Paris, Orange... Depuis quelques années, les affaires relatives aux suicides ou aux tentatives de suicides liés au travail font régulièrement la « une » de l'actualité. Toutes les entreprises sont concernées par cette question liée à la montée de la souffrance au travail. Que doivent faire les DRH pour détecter et traiter à temps les situations à risques et éviter les drames ?

Le développement des troubles, que l'on appelle « *risques psychosociaux* », et l'apparition des suicides au sein de l'entreprise résultent principalement des nouveaux modes d'organisation du travail et des nouvelles méthodes de management axés sur la rentabilité et la performance. De plus, la qualification juridique du suicide lié au travail emporte des conséquences importantes pour l'entreprise depuis que la Cour de cassation l'assimile à un accident du travail. Il devient donc désormais essentiel, pour les directions des ressources humaines, d'identifier les situations à « *risques* » et de prendre toutes les mesures pour les prévenir et les résoudre.

Suicides liés au travail et remise en question de l'organisation du travail et du management

Facteurs de risques susceptibles de conduire au suicide

Si les facteurs de risques psychosociaux sont multiples, les récentes décisions judiciaires mettent principalement en cause l'organisation du travail et le management : la culture de la rentabilité, de la performance, du « *sur enga-*

gement », du flux tendu, l'augmentation des objectifs, le travail en sous effectifs, dans l'urgence, des exigences contradictoires, la mise en concurrence des salariés, le harcèlement moral, l'individualisation des carrières...

Tous ces éléments sont susceptibles de générer du stress professionnel pouvant, le cas échéant, conduire au suicide. Tels sont les facteurs prédominants de ces risques psychosociaux auxquels s'ajoutent les effets de la crise économique. En effet, si en d'autres temps les souffrances liées au travail conduisaient le salarié à démissionner, désormais le contexte économique et la situation de l'emploi ne lui permettent pas de quitter son emploi, et ce quand bien même sa situation professionnelle serait extrêmement difficile. Le salarié ne peut concrètement plus se permettre de changer brutalement d'environnement de travail et de connaître une longue période de chômage.

La médiatisation de ces décès liés au travail aura ainsi révélé une profonde souffrance sociale et aura eu le mérite de faire prendre conscience que la prévention des risques psychosociaux est incontournable.

Nécessité de mise en place d'une politique nationale de prévention du suicide au travail

Si les pouvoirs publics commencent progressivement à mettre en place des dispositifs ■■■



Par Marie-Adélaïde Favot
Avocat



et Pascal Burchkalter
Juriste en droit social

Cabinet **Dupiré & Associés**
374, rue Saint Honoré
75001 Paris
Tél. : 01 70 38 04 00
www.dupire-associes.com

pour prévenir le harcèlement, la violence ou le stress au travail, le suicide demeure encore une question difficile à aborder.

Pourtant, la France compte parmi les pays qui affichent la plus forte mortalité par suicide. Stabilisé aux alentours de 11 000 à 12 000 décès par an depuis 1993⁽¹⁾, le nombre de suicides demeure élevé et reste supérieur à celui des victimes de la circulation routière.

S'agissant du nombre de suicides liés au travail, le Conseil économique et social l'estime entre 300 à 400 par an. Ces statistiques sont toutefois largement insuffisantes, et il est à ce jour impossible d'évaluer avec rigueur le nombre de suicides en lien avec le travail.

C'est ainsi qu'au mois d'avril 2011, un cabinet spécialisé dans la prévention des risques professionnels interpellait le Ministre du travail et de la santé pour mettre en place « *un observatoire des suicides et des conduites suicidaires* ». Le 22 mai 2011, quarante-quatre spécialistes du monde de la santé et du social, dont Marie-France Hirigoyen (médecin psychiatre à l'origine de la notion de « *harcèlement moral* »), appuyaient cette demande dans un quotidien national.

Cette initiative permettrait, selon eux, de fédérer des acteurs professionnels et associatifs relevant d'horizons divers, des domaines de la santé publique, du social et du travail, afin de constituer une base de données fiable sur le phénomène du suicide et d'en améliorer la prévention. Il demeure qu'aujourd'hui les entreprises apparaissent désorientées sur la conduite à adopter face à de tels actes, d'autant que le suicide d'un salarié emporte de lourdes conséquences, notamment lorsqu'il est reconnu comme accident du travail.

Reconnaissance du suicide comme accident du travail

Enjeux de la qualification d'accident du travail

Pour le salarié (ou ses ayant-droits en cas de décès de celui-ci), l'intérêt de voir reconnaître le suicide comme accident du travail se justifie avant tout au regard des prestations servies par la Sécurité sociale. Les dommages résultant d'un accident du travail font, en effet, l'objet d'une réparation forfaitaire sans que ne doive être recherchée la responsabilité



(1) Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux, 12 mars 2008, p. 33.

de l'employeur. Mais la reconnaissance d'un lien entre la tentative de suicide ou le suicide et le travail présente également un intérêt sur le plan psychologique : elle permet de reconnaître la souffrance endurée au travail et contribue souvent à faciliter la démarche de deuil pour l'entourage de la victime.

Pour l'entreprise, la qualification d'accident du travail entraîne des conséquences financières significatives puisque, dans une telle situation, son taux de cotisation « *accidents du travail et maladies professionnelles* » sera augmenté. La reconnaissance d'un lien entre le suicide et les conditions de travail peut avoir, par ailleurs, des effets dévastateurs pour l'entreprise tant sur le climat social interne qu'en termes d'image et de réputation. Certains consommateurs peuvent, en effet, être tentés de se détourner des biens ou des services d'une entreprise dont les dysfonctionnements internes conduisent ses salariés au suicide.

L'accident du travail est défini à l'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale :

« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise. »

Sur le fondement de ces dispositions, la Cour de cassation s'est depuis quelques années érigée en véritable protecteur des salariés victimes (et de leur famille) en aménageant à leur profit le régime de la preuve.

Aménagement de la charge de la preuve

Deux situations peuvent être envisagées selon que le suicide ou la tentative de suicide se produit

au temps et au lieu de travail ou, au contraire, en dehors du temps et/ou du lieu de travail.

Suicide au lieu et au temps de travail

Si le suicide ou la tentative de suicide survient au temps et au lieu de travail, celui-ci est « *présomé* » être d'origine professionnelle.

Cette présomption simple peut toutefois être renversée par l'employeur en démontrant que le geste suicidaire est totalement étranger à l'activité professionnelle et qu'il puise son origine dans des difficultés privées et personnelles du salarié⁽²⁾.

En pratique, une telle preuve contraire est cependant particulièrement difficile à apporter. En effet, le suicide est un phénomène nécessairement complexe causé généralement à la fois par des raisons personnelles et professionnelles. Certains spécialistes⁽³⁾ considèrent à ce titre qu'il est tout simplement impossible d'identifier une sphère personnelle indépendante de la sphère professionnelle tant les enjeux d'identité sociale et personnelle s'interpénètrent. Si les problèmes personnels peuvent ressurgir au travail, la sphère privée pâtit souvent des difficultés professionnelles. C'est d'ailleurs ce qu'avait tenté d'invoquer l'employeur dans une affaire récente devant la Cour d'appel de Versailles⁽⁴⁾. Celui-ci soulignait entre autres, pour sa défense, que « *les motivations poussant une personne à mettre fin à ses jours sont complexes et difficiles à identifier et qu'il est illusoire de rechercher la cause du geste suicidaire uniquement par le prisme de la vie professionnelle* ». En vain. La Cour d'appel a condamné l'entreprise.

Prouver que le décès trouve son origine dans un fait totalement et exclusivement non professionnel s'avère donc presque impossible pour l'employeur. ■■■

(2) Notamment : Cass. 2^e civ., 18 oct. 2005, n° 04-30.205 ; Cass. soc., 24 janv. 2002, n° 00-14.379. (3) Notamment Christophe Déjours, psychiatre et psychanalyste, et Florence Bègue, psychologue du travail et consultante, auteurs de « *Suicides au travail : que faire ?* », Ed. PUF. (4) CA Versailles, 19 mai 2011, n° 10-00954, SA Renault c/ Sylvie X et CPAM de Nanterre.

Suicide en dehors du lieu et/ou du temps de travail

Si le suicide ou la tentative de suicide survient en dehors du temps et/ou du lieu de travail, il appartient à la victime ou, le cas échéant, à ses ayant-droits de démontrer l'existence d'un lien de causalité entre le geste suicidaire et les conditions de travail. Peu importe que le salarié soit ou non, au moment de son geste, sous la subordination juridique de l'employeur.

La Cour de cassation, dans un arrêt remarqué du 22 février 2007, a en effet reconnu une tentative de suicide au domicile du salarié comme accident du travail, alors même que celle-ci était survenue à un moment où le contrat de travail était suspendu pour arrêt maladie.

Le suicide ou la tentative de suicide ne pourra toutefois être qualifié d'accident du travail que s'il est démontré que le geste est directement lié au travail. La Haute Juridiction considère en effet qu'« un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail, dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail »⁽⁵⁾. En l'espèce, il avait notamment été démontré que le suicide du salarié était survenu en raison d'altercations répétées avec son responsable hiérarchique.

Cette position jurisprudentielle, désormais bien établie, a d'ailleurs été récemment confirmée par la Cour d'appel de Versailles qui, dans un arrêt du 9 juin 2011, a reconnu comme accident du travail le suicide d'un technicien du Technocentre de Renault à son domicile⁽⁶⁾. Dans les faits, le salarié concerné s'était pendu chez lui en laissant sur un tableau les mots suivants : « Je ne peux plus rien assumer, ce

boulot c'est trop pour moi, ils vont me licencier et je suis fini ».

De manière générale, la jurisprudence tend donc à adopter une position stricte à l'égard des employeurs, qui apparaissent comme uniques responsables de ces actes, alors même que le suicide présente un lien, même éloigné, avec l'activité professionnelle du salarié.

Cette tendance répond notamment à la volonté sous-jacente d'améliorer l'indemnisation des victimes et de leurs ayant-droits, lesquels peuvent, par ailleurs, agir sur le terrain de la « faute inexcusable de l'employeur » pour obtenir une indemnisation complémentaire.

Reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

Globalement, l'indemnisation par le biais du régime de réparation forfaitaire est très en deçà de celle du régime de droit commun. C'est pourquoi le salarié (ou ses ayant-droits) peut également engager une action en reconnaissance d'une « faute inexcusable » de l'employeur, afin de lui permettre d'obtenir une indemnisation complémentaire au-delà de l'indemnisation forfaitaire assurée par la Sécurité sociale. Dans la mesure où la reconnaissance de la faute inexcusable implique le doublement de la rente ou la majoration maximum, celle-ci permet, si elle est retenue, de se rapprocher de l'indemnisation de droit commun.

Là encore, la jurisprudence se montre favorable aux salariés. En effet, considérant qu'en matière de sécurité l'employeur est tenu envers le salarié à une obligation contractuelle de résultat, la Cour de cassation estime que tout manquement à cette obligation a le caractère

(5) Cass. 2^e civ., 22 févr. 2007, n° 05-13.771. (6) CA Versailles, 9 juin 2011, n° 10-02311, SA Renault.

Faute inexcusable Illustration par l'affaire Renault

La Cour d'appel de Versailles, dans l'arrêt du 19 mai dernier⁽¹⁾, a reconnu la faute inexcusable de la Société Renault dans le suicide de l'un de ses cadres sur son lieu de travail.

Dans cet arrêt, la Cour juge que « confrontée à la dégradation de plus en plus marquée de la santé de son salarié », « s'agissant d'un ingénieur de haut niveau qui avait, durant les quinze années précédentes, toujours donné satisfaction à ses supérieurs hiérarchiques en raison de ses compétences techniques très appréciées et de l'importance des travaux réalisés, tout en ayant déjà attiré l'attention sur l'exercice de ses fonctions, la société Renault avait nécessairement conscience du danger auquel était exposé ce salarié en cas de maintien sur une longue durée des contraintes de plus en plus importantes qu'il subissait pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés pour chacune des missions confiées et n'a pris aucune mesure pour l'en préserver ou pour permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de mettre en place de telles mesures ».

La marge de manœuvre de l'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité de résultat, est donc de plus en plus étroite.

Il convient de souligner qu'en l'espèce (comme l'a relevé la Cour) la Société Renault n'avait pas élaboré un système d'évaluation des risques psychosociaux, malgré les prescriptions imposées par le Code du travail. ♦

(1) CA Versailles, 19 mai 2011, n° 10-00954, SA Renault c/ Sylvie X et CPAM de Nanterre.

d'une faute inexcusable, « notamment en ce qui concerne les accidents du travail »⁽⁷⁾, lorsque les deux conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- d'une part, l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel il exposait son salarié ;
- et, d'autre part, il n'a pas pris les moyens nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ce dernier.

La Cour de cassation précise toutefois que l'importance de l'entreprise, son organisation et la nature de son activité doivent être prises en compte pour déterminer si l'employeur aurait dû avoir conscience du danger encouru par la victime⁽⁸⁾.

Quelles démarches adopter pour détecter et identifier les situations à risques ?

Les prescriptions du Code du travail, en la matière, sont impératives. L'article L. 4121-1 du Code du travail dispose en effet que :

« L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

« Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;



(7) Cass. soc., 11 avr. 2002, n° 00-16.535. (8) Cass. 2^e civ., 3 juill. 2008, n° 07-18.689.

3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

« L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »

Le rapport issu de la mission d'information sur les risques psychosociaux au travail de l'Assemblée Nationale⁽⁹⁾, rendu public le 25 mai 2011, précise que la prévention des risques psychosociaux passe notamment par « une meilleure évaluation de ces risques ».

À ce titre, le chef d'entreprise dispose de plusieurs moyens d'intervention.

Mise en place d'outils et d'indicateurs

L'employeur pourra mettre en place des outils d'analyse et des indicateurs liés au fonctionnement de l'entreprise (exemple : mesures de productivité, taux de rotation du personnel dans l'entreprise ou dans un service, etc.) et à la santé et à la sécurité des salariés (exemple : rapport annuel du service de santé au travail, évolution du taux d'absentéisme, de la durée moyenne des absences, du nombre des visites médicales, nombre des accidents du travail et des plaintes pour harcèlement, etc.).

Surtout, les risques psychosociaux doivent être évalués et recensés dans le document unique d'évaluation des risques professionnels⁽¹⁰⁾, lequel est obligatoire depuis 2001.

En pratique, la consultation de ce document dans les entreprises met en évidence que les risques psychosociaux n'y sont que très rarement abordés. Pourtant, une telle démarche constitue souvent l'un des premiers leviers

de la prévention des risques psychosociaux. De plus, le défaut de prise en compte de ces risques dans le document unique sera généralement de nature à faciliter la mise en cause de la responsabilité sur le plan civil (et/ou pénal) de l'employeur.

Contenu du document unique

Il n'existe pas de grille unique d'analyse ni une seule méthode d'évaluation des risques psychosociaux. Toutefois, quatre grandes catégories de risques sont régulièrement citées :

- la charge de travail et la marge de manœuvre dont dispose le salarié pour y faire face ;
- les relations de travail par rapport aux supérieurs hiérarchiques, entre salariés ou encore avec les clients ;
- les conflits entre les attentes de la société et celles du salarié ou l'articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ;
- l'impact des restructurations et des réorganisations qui génèrent de l'insécurité et du mal-être. ♦

Recours à des audits internes

La pratique la plus répandue consiste à adresser aux salariés des questionnaires individuels et anonymes leur permettant d'exprimer leur sentiment sur leurs conditions de travail et sur le climat social.

Exemples de questions posées :

- êtes-vous confronté(e) à une surcharge de travail ?
- estimez-vous que votre travail est reconnu ?
- avez-vous subi un manque de respect de la part d'autres salariés, de votre hiérarchie ou des clients ?
- pouvez-vous noter la qualité de vos conditions de travail et expliquer pourquoi ?

(9) Disponible sur le site internet de l'Assemblée Nationale : <http://www.assemblee-nationale.fr/13/rap-info/i3457.asp>. (10) C. trav., art. R. 4121-1.

Rôle des instances représentatives du personnel

Rappelons que le Code du travail offre des prérogatives aux IRP en la matière :

- obligation de consulter le CHSCT (*voir encadré ci-après*) sur tout projet important susceptible de modifier les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail⁽¹¹⁾ ;
- droit d'alerte des délégués du personnel en cas d'atteinte aux droits et libertés des salariés⁽¹²⁾ ;
- faculté des délégués syndicaux de négocier avec l'employeur sur le stress au travail...

Un dialogue régulier avec les IRP permet de les associer aux démarches proposées par la direction et ainsi de légitimer les dispositifs instaurés pour lutter contre les facteurs de risques psychosociaux.

Quelles mesures prendre pour prévenir et résoudre les situations à risques ?

Une fois les risques psychosociaux identifiés, il est nécessaire pour l'employeur d'apporter des mesures ciblées et adaptées.

Celles-ci peuvent prendre des formes très diverses, en interne ou en externe.

Mesures en interne

Modifier l'organisation du travail

La modification de l'organisation du travail peut se traduire notamment par une répartition plus équilibrée de la charge de travail et des responsabilités entre les salariés, par une valorisation des fonctions et des tâches accomplies, par un réaménagement des rythmes et des horaires de travail ou encore par la mise en place de politiques de recrutement dans les services manifestement en sous-effectifs.

Comme précédemment indiqué, le CHSCT doit, si possible, être étroitement associé à la mise en place de ces différentes mesures.

Développer la formation et la sensibilisation des managers aux risques psychosociaux

Par ailleurs, comme le souligne le Rapport présenté de l'Assemblée nationale, « *il est primordial de développer la formation des managers en matière de gestion des équipes et de santé au travail* ».



Impact de la présence d'un CHSCT

Il ressort d'une étude menée par le Centre d'étude de l'emploi⁽¹⁾ publiée en janvier 2011 que la présence d'un CHSCT a une forte incidence sur le comportement de l'entreprise. Dans les sociétés les moins dynamiques en matière de prévention, l'analyse révèle, en effet, une absence ou une moindre présence des CHSCT. Disposant d'attributions renforcées en matière d'organisation, d'aménagement et plus généralement de conditions de travail, le CHSCT devra être consulté pour avis avant la mise en œuvre d'un plan de prévention des risques psychosociaux ou encore avant la mise en place d'entretiens et de questionnaires d'évaluation, ces derniers étant « *susceptibles d'avoir une incidence sur le comportement des salariés, leur évolution de carrière et leur rémunération, de nature à générer une pression psychologique entraînant des répercussions sur les conditions de travail* »⁽²⁾. ◆

(1) « *Pratiques de prévention des risques professionnels* », rapport de recherche n° 61, Centre d'études de l'emploi, étude réalisée à partir des résultats de l'enquête nationale de la DARES « réponse » 2004-2005. (2) Cass. soc., 28 nov. 2007, n° 06-21.964.

(11) C. trav., art. L. 4612-1. (12) C. trav., art. L. 2313-2.

À ce titre, ces derniers peuvent, par exemple, participer à des séminaires ou des formations sur la détection et la gestion de la souffrance au travail. De la même manière, il peut apparaître utile de rédiger un guide d'action à l'usage des managers ayant pour objet, outre de les sensibiliser sur ces problématiques, de les guider dans le comportement à adopter.

Mettre en place une politique de « bien-être au travail »

Il est enfin suggéré, par certains praticiens, d'aborder la question de la souffrance au travail par la promotion d'une politique de « bien-être au travail », plutôt que sous l'angle de la prévention du risque.

La politique de « bien-être au travail » comporte toutes les offres de service qu'une entreprise peut mettre à la disposition de son personnel en vue de garantir la qualité de vie au travail : cours de relaxation, moyens de transports, facilités de garde d'enfants, avantages de toute nature garantissant une meilleure articulation entre vie privée et vie professionnelle, etc.

Or, comme le souligne *Hervé Lanouzière* (Conseiller technique à la sous-direction des conditions de travail à la Direction générale du travail), une telle politique de « bien-être au travail » peut parfaitement s'articuler avec une politique de prévention des risques psychosociaux⁽¹³⁾. La politique de bien-être participe en effet plus de la qualité de vie au travail que de la qualité du travail. Mais l'une et l'autre sont souhaitables et conformes à l'objectif énoncé par l'article L. 4121-1 du Code du travail.

Certains auteurs ont pu en conclure que le « paternalisme » tend à réapparaître dans les

entreprises, sous une forme renouvelée. Toutefois, la grande différence avec le paternalisme du XIX^e siècle réside dans le fait que les salariés n'ont pas, à l'égard de l'entreprise, la gratitude qu'éprouvaient les ouvriers de l'époque dans la mesure où ils considèrent aujourd'hui que leurs employeurs ne font que respecter la loi⁽¹⁴⁾.

Mesures en externe

Recourir à un médiateur externe à l'entreprise

Une pratique intéressante a été relevée dans certaines grandes sociétés : le recours aux services d'un « médiateur » externe à l'entreprise, chargé de traiter des situations délicates comme la mise en place d'une réorganisation d'équipe, ou d'accompagner les salariés en cas de conflits entre collaborateurs ou avec la hiérarchie.

Faire appel à un intervenant spécialisé en cas de survenance d'un suicide au sein de l'entreprise

En cas de survenance d'un suicide au sein de l'entreprise, il est vivement recommandé de recourir aux services d'un intervenant spécialisé afin d'assurer une aide psychologique aux salariés, de procéder rapidement à un audit de la situation (entretiens avec les collaborateurs proches de la victime et de ses supérieurs hiérarchiques) et de diagnostiquer les circonstances de l'évènement.

Il est à noter que le CHSCT est également fondé à recourir à un expert dès lors que la survenance d'une vague de suicides et de plusieurs tentatives au sein de l'entreprise révèle une situation de souffrance au travail et de mal-être caractérisant un risque « grave » pour la santé des salariés et les conditions de travail⁽¹⁵⁾. ♦

⁽¹³⁾ Hervé Lanouzière, « La prévention des risques psychosociaux », Semaine Sociale Lamy, 21 févr. 2011. ⁽¹⁴⁾ Emmanuelle Barbara et Catherine Le Manchec, « Protection sociale, bien-être au travail, partage du profit : vers un nouveau paternalisme ? », publiée sur le site de l'AEF le 27 mai 2011. ⁽¹⁵⁾ C. trav., art. L. 4614-12 ; CA Versailles, 14 oct. 2009, n° 09-06132 et n° 09-07107.