

La reconnaissance du suicide en accident du travail

L'employeur, en cas de suicide, se retranche bien souvent derrière l'argument des causes multiples inhérentes à tout suicide pour s'affranchir de la plupart de ses obligations en termes d'analyse, d'enquête et d'évaluation des causes éventuelles liées au travail. De plus, dans ce cas-là, un certain voile de pudeur a tendance à s'installer et être entretenu aussi bien du côté de la direction que du côté des élus et salariés. Certes même si, à la hauteur du drame, cette pudeur est légitime vis-à-vis du respect des familles, elle ne doit pas faire oublier les devoirs de chacun en la matière.

Tout d'abord, à la question : Le suicide peut-il être un accident de travail (salariés de droit privé) ? La réponse du Code de la Sécurité Sociale est sans ambiguïté : C'est oui ! Depuis 2002, la jurisprudence des accidents du travail a évolué. Elle est devenue plus favorable aux victimes. La jurisprudence de la Cour de cassation est claire « du seul fait de sa survenue pendant l'horaire de travail, toute lésion physique ou psychique est présumée imputable au travail ». L'article L 411-1 du Code de la Sécurité sociale précise « 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'entreprises ».

De nombreuses cassations ont précisé cette évolution : Sont des accidents du travail tous les « malaises » survenus sur le temps du travail par exemple les « chocs émotionnels ne laissant pas de trace » : telles les crises de nerf, de larmes, les mutismes... Bref, en particulier, tout ce qui peut résulter d'une situation de « Stress ». Donc, pour tout décès survenu sur le lieu du travail, même pour un suicide, un malaise cardiaque, etc..., la présomption d'origine professionnelle doit jouer systématiquement. Il n'est donc plus exigé « un événement soudain et accidentel » (un choc, une chute, une explosion...). Surtout, il n'est plus nécessaire de démontrer l'existence d'une relation entre l'accident et la lésion. Les témoins doivent seulement confirmer que l'accident est survenu pendant le temps du travail « à une date certaine ». C'est important quand le salarié est isolé.

L'employeur n'a « pas à se faire juge du caractère professionnel d'un suicide et plus largement d'un accident de travail. C'est une obligation, il est tenu de déclarer l'accident de travail (le suicide) à la Sécurité sociale (C.P.A.M.). Ne pas le déclarer, quelles que

puissent être les causes, est illégal, donc punissable. Si l'employeur veut contester l'accident du travail, il doit alors démontrer que la lésion a une origine totalement étrangère au travail, ce qui est quasi irréfragable d'après « La Charte des Accidents de Travail de la C.N.A.M. ».

Le rôle du CHSCT est dans un premier temps, de contrôler si la déclaration est faite et/ou si elle a été contestée par l'employeur, ceci pour aider la victime à veiller au respect de ses droits à réparation y compris la pension de veuf ou veuve. D'autre part, dans ces cas-là, il faut savoir que les caisses primaires d'assurance maladie mènent parallèlement et systématiquement des enquêtes et qu'il est possible de l'obtenir via le médecin du travail. Important : Un suicide ou même une tentative survenue au domicile (hors du travail) n'exclut pas forcément la reconnaissance en accident de travail. La Cour de cassation, 1ère chambre civile, vient le 22 février 2007 de reconnaître le caractère professionnel d'un accident de travail pour une tentative de suicide le 27 septembre 2001 alors que la victime se trouvait en arrêt depuis le 28 août 2001 pour « syndrome anxiodépressif » suite à une dégradation des relations avec l'employeur. De plus, l'employeur a été reconnu comme ayant commis une «faute inexcusable » car il n'a pas pris les mesures pour protéger la santé du salarié.

En conclusion : Dans tous les cas et même si le suicide (ou la tentative) ne s'est pas produit(e) sur le lieu du travail, le CHSCT doit en examiner et évaluer les causes liées au travail mais aussi, dans son rôle de prévention, doit évaluer au sein du service l'impact de cet acte sur les collègues de la personne. Le CHSCT doit donc systématiquement se réunir dans l'urgence pour diligenter une enquête interne et au besoin se faire aider d'un psychologue externe pour examiner cet impact sur le personnel du service en terme peut-être de culpabilité, de responsabilité ou de témoignages. L'ensemble des collaborateurs pouvant être particulièrement affecté par cette disparition. En particulier, Il faut savoir aussi que ce genre de drame a été, presque systématiquement, précédé d'un ou plusieurs arrêts de maladie plus ou moins prolongés. Or la législation précise le caractère obligatoire, de la visite de reprise, par le médecin du travail de l'entreprise, après tout arrêt maladie supérieur à 21 jours ou arrêt pour accident du travail de plus de 8 jours. Il est donc du rôle du CHSCT de vérifier au cours de son enquête que cette visite médicale de reprise a bien été effectuée. La non-réalisation de cette visite de reprise serait un facteur primordial pour la reconnaissance de la responsabilité de l'employeur.

Mais n'oublions pas que le rôle essentiel des CHSCT doit s'inscrire en premier lieu sous l'angle de la prévention. Dans le cadre du plan de prévention des CHSCT, des actions de sensibilisation doivent être prévues et engagées pour que tous les salariés soient à l'écoute des signaux de détresse environnants. Afin d'intervenir en amont quand les problèmes sont naissants, les indicateurs de santé doivent faire l'objet d'une analyse et d'un suivi rigoureux et régulier de la part des représentants du personnel, le CHSCT ayant un rôle prépondérant. Les risques psychosociaux doivent être obligatoirement intégrés au plan de prévention. En cas de suspicion forte de risques psychosociaux dans un service, le droit d'alerte et/ou le recours à une expertise au titre de l'article L 236-9 du Code du Travail pourraient ainsi se justifier.

Philippe Méric

Membre du CHSCT France Télécom