

Faire reconnaître un suicide comme accident du travail

Guide pratique pour les ayants droit

Victime relevant du régime général ou du régime agricole

Version 2, mai 2015

François Daniellou

Faire reconnaître un suicide comme accident du travail

Guide pratique pour les ayants droit¹

Victime relevant du régime général ou du régime agricole²

L'un de vos proches s'est suicidé et vous êtes persuadé que ce suicide a une origine professionnelle. L'objet de ce guide est de vous aider dans les démarches que vous aurez à faire. Malgré la douleur et les nombreuses tâches qui sont liées à tout décès, il est en effet important que vous réunissiez rapidement les conditions les plus favorables pour faire aboutir votre demande.

Il est suggéré que vous preniez d'abord connaissance de ce document dans son ensemble, sans consulter les notes de bas de page. Celles-ci vous seront peut-être utiles plus tard, quand vous en serez à chaque étape des démarches.

Vous vous engagez dans un parcours du combattant, qui peut durer plusieurs années, et qui comportera de longues périodes d'attente et des phases d'accélération brutale, pour respecter un délai de recours ou d'appel. À partir de maintenant, conservez et classez soigneusement les originaux et des copies de tous les documents que vous envoyez ou recevez, et tous les accusés de réception des lettres recommandées.

Quelles sont les conséquences de la reconnaissance d'un suicide comme accident du travail ?

• Si le suicide est reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, le conjoint³ pourra toucher une rente égale à 40 % du salaire brut du défunt⁴, et les enfants, suivant leur nombre, toucheront chacun 20 à 25 % du salaire jusqu'à l'âge de 20 ans⁵. Pour plus d'information sur ces rentes, voir le site de la sécurité sociale : <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par>

¹ Guide rédigé par François Daniellou, ex-professeur d'ergonomie à l'Institut polytechnique de Bordeaux. Il a bénéficié des remarques de nombreux spécialistes en santé au travail et en droit du travail et de la sécurité sociale. Merci à eux.

² Les démarches concernant les fonctions publiques d'État, territoriale ou hospitalière sont différentes. Un guide équivalent à celui-ci, pour la fonction publique, se trouve à http://asdpro.fr/?page_id=616. Pour organiser les démarches après le suicide d'un fonctionnaire, rapprochez-vous d'une association comme la FNATH, <http://www.fnath.org/>, ou ASD Pro, <http://asdpro.fr/> ou l'équipe de <http://www.souffrance-et-travail.com/>

³ Ou concubin ou partenaire de Pacs.

⁴ En cas de nouveau mariage, Pacs ou concubinage, le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par Pacs n'a plus droit à sa rente. À la place, il reçoit un capital dont le montant est égal à 3 fois le montant annuel de la rente qu'il percevait. Cependant, s'il a des enfants également bénéficiaires d'une rente d'ayant droit, il conserve son droit à la rente tant que l'un de ses enfants en bénéficie lui-même.

En cas de séparation de corps, de divorce, ou de nouveau veuvage, de rupture ou de dissolution du Pacs ou de cessation du concubinage, le conjoint, le concubin, le partenaire lié par Pacs recouvre son droit à la rente, éventuellement diminuée du montant du capital versé.

⁵ Le total des rentes versées ne peut dépasser 85 % du salaire ; par exemple, un conjoint et deux enfants : 40 + 25 + 25 = 90, le total est limité à 85 % et chaque rente sera légèrement réduite.

situation-medicale/vous-etes-victime-d-un-accident/que-faire-en-cas-d-8217-accident-du-travail/une-rente-pour-les-ayants-droit.php⁶ .

Par ailleurs, la Caisse d'assurance maladie prendra alors en charge une partie des frais d'obsèques, voir le lien <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-avez-perdu-un-proche/en-cas-de-deces-imputable-a-un-at-mp.php>⁷

Il est important de savoir qu'on est ici dans le domaine de la **sécurité sociale**, c'est-à-dire d'une assurance, et non dans celui de la justice pénale : la rente peut être versée si l'origine professionnelle du suicide est reconnue par la sécurité sociale, sans que l'employeur soit nécessairement condamné pour autant⁸.

- La reconnaissance du suicide de votre proche comme accident du travail va conduire à un renforcement des mesures de prévention dans l'entreprise : vos démarches peuvent servir à éviter que des actes similaires s'y produisent.
- Plus généralement, au niveau national, la reconnaissance de l'origine professionnelle des suicides peut contribuer à la prise de conscience sur les risques psychosociaux, et au renforcement des mesures de prévention, de compensation et de sanction.

Qui sont les ayants droit ?

La première chose à faire est de déterminer qui sont les ayants droit de la personne décédée, car eux seuls peuvent effectuer les démarches. Dans les configurations familiales simples, la réponse est souvent évidente : le conjoint survivant, les enfants. Dans des cas plus complexes, il vaut mieux consulter le notaire. Pour les démarches des premiers jours, les ayants droit, s'ils s'entendent bien, peuvent confier à l'un d'entre eux (par exemple le conjoint) la signature des courriers. Mais, pour constituer ensuite les dossiers, il faut faire établir officiellement cette qualité d'ayants droit :

- soit par un certificat d'hérédité, qui peut être délivré gratuitement par le maire dans les cas simples⁹, voir <http://www.service-public.fr>
- soit par un acte de notoriété héréditaire, établi par le notaire¹⁰, ce qui est nécessaire dans la plupart des cas¹¹.

⁶ Voir les articles L434-7 à L434-14 et R434-10 à R434-18 du Code de la sécurité sociale. La rente prévue pour les enfants à l'article L434-10 est versée au père ou à la mère, au tuteur ou à la personne ayant la garde de l'enfant (article L434-11).

⁷ Voir les articles L435-1 et L435-2 du Code de la sécurité sociale. En 2015 le plafond de prise en charge des frais funéraires est 1585 €.

⁸ Un chef d'établissement (directeur du site) devrait comprendre qu'il a intérêt à ce que vous puissiez faire reconnaître vos droits devant la sécurité sociale plutôt que d'entreprendre une procédure pénale où il serait directement mis en cause. Mais la reconnaissance du suicide en accident du travail se traduira par une augmentation des cotisations « accidents du travail et maladies professionnelles » de l'entreprise (équivalent du malus pour une assurance automobile). Le chef d'établissement peut donc faire l'objet de pressions d'un niveau plus élevé pour ne pas faciliter vos démarches. Sachez aussi que, si l'accident du travail est reconnu, l'entreprise peut faire un recours pour en demander « l'inopposabilité », c'est-à-dire pour obtenir que cette reconnaissance n'ait pas de conséquence sur ses cotisations. Ce recours, quelle que soit son issue, n'aura aucun effet sur la reconnaissance acquise antérieurement ni sur les prestations qui vous sont attribuées.

⁹ La plupart des maires refusent de délivrer le certificat d'hérédité dès que le défunt possède des biens.

S'il y a plusieurs ayants droit, ils peuvent donner devant notaire une procuration à l'un d'entre eux pour mener à bien la suite des démarches.

Dans tout ce qui suit, on considérera que c'est l'ayant droit qui fait les démarches.

Les certificats de décès

Le médecin qui a constaté le décès a fait un certificat de décès, imprimé utilisé pour permettre les obsèques, et sur lequel la partie concernant la cause du décès est confidentielle. Mais pour les assureurs, vous aurez besoin d'un certificat de cause de décès, ce qui est autre chose. Il faut donc retrouver au plus vite le médecin qui a constaté le décès (notamment si c'est le médecin du SAMU) et lui demander d'établir un certificat de cause de décès¹².

L'enquête de police ou de gendarmerie

L'enquête de police ou de gendarmerie a, au moment du constat de décès, pour seul objectif de vérifier qu'il s'agit bien d'un suicide et non d'un meurtre. Dans la grande majorité des cas, elle sera classée sans suite, mais il est important de garder les documents, et notamment le numéro de la procédure, qui pourra être réutilisé par la suite. Cette enquête n'explore en général pas l'origine professionnelle du suicide (mais cela arrive, notamment quand le suicide se passe sur le lieu de travail). Seul un avocat peut obtenir le rapport complet d'enquête, la famille n'a qu'un document qui fait un simple constat.¹³

Prendre contact avec les collègues et les représentants du personnel

Les obsèques vont sans doute être l'occasion de rencontrer des collègues du défunt. S'ils manifestent leur conviction que des éléments liés au travail sont pour quelque chose dans l'acte suicidaire, demandez-leur s'ils accepteraient de faire un témoignage écrit, daté et signé, sur les éléments factuels qui leur font penser cela (il doit s'agir de faits et non de commentaires sur la personnalité d'une personne).

Les collègues du défunt vous indiqueront les coordonnées de représentants du personnel dans l'entreprise, s'il y en a. Essayez d'identifier les délégués syndicaux et le secrétaire du Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui existe normalement dans les

¹⁰ Coût 2015 : 70,20 € HT plus des frais.

¹¹ S'il y a des enfants mineurs, le juge des tutelles sera informé, voir annexe 5.

¹² Ce certificat est très encadré par le conseil de l'Ordre des médecins. Le médecin n'a pas le droit de répondre directement à l'assureur ni au médecin de l'assureur. Il peut remettre à l'ayant droit un certificat libellé ainsi : « Je soussigné certifie que la cause du décès de M... , survenu le, est le suicide. Ce certificat est établi à la demande de M. [ayant droit] et lui est remis en mains propres, pour faire et valoir ce que de droit, en application de l'article L1110-4 du Code de la santé publique. »

¹³ Attention : les assureurs, avant de verser les assurances-vie, peuvent demander la preuve que ce ne sont pas les ayants droit qui ont tué le défunt ! Ils exigeront donc d'avoir le document de classement sans suite émis par le parquet. Mais comme les parquets sont débordés et qu'ils ne considèrent pas les classements sans suite comme une urgence, cela peut prendre des mois pour obtenir ce document. Veillez donc à demander à la police ou à la gendarmerie de se renseigner pour savoir où en est la procédure de classement sans suite.

établissements de plus de 50 salariés, sinon les délégués du personnel (à partir de 10 salariés). Demandez les coordonnées de l'inspecteur du travail¹⁴ et du médecin du travail.

Demander à l'employeur de déclarer le suicide en accident du travail

« *Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu **par le fait** ou à l'occasion **du travail*** » Article L411-1 du Code de la sécurité sociale¹⁵.

Trois situations peuvent se présenter :

- si le suicide s'est déroulé sur le lieu et pendant le temps de travail, l'employeur est de toute façon obligé de le déclarer, et il y a une « présomption d'imputabilité », c'est-à-dire que le suicide est supposé être d'origine professionnelle, sauf si la preuve du contraire est apportée¹⁶ ;
- si le suicide fait suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail déjà reconnu antérieurement, il y a aussi « présomption d'imputabilité », même s'il ne se passe pas sur le lieu de travail.
- si le suicide a eu lieu en dehors du lieu de travail ou du temps de travail, ce sera aux ayants droit d'apporter la preuve de cette origine professionnelle¹⁷. **Mais il faut quand même demander à l'employeur de le déclarer en accident du travail.**

Dans le deuxième ou le troisième cas (suicide faisant suite à une maladie professionnelle ou un accident déjà reconnu ; suicide en dehors du lieu ou du temps de travail), le plus vite possible et sans attendre d'avoir rassemblé les autres éléments, envoyez une lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur (le directeur de l'établissement où exerçait le défunt), **en joignant une copie du certificat de décès**, pour lui demander de déclarer le suicide en accident du travail, avec copies :

- à l'inspecteur du travail,
- au secrétaire du CHSCT
- au médecin du travail
- à la Caisse primaire d'assurance maladie¹⁸ (Cpam, en recommandé avec accusé de réception).

¹⁴ Vous pouvez aussi trouver les coordonnées de l'inspecteur du travail de la section d'inspection dont relève l'entreprise en cherchant sur l'internet « DIRECCTE » suivi du numéro de département.

¹⁵ Vous trouverez facilement tous les textes de loi mentionnés dans ce document sur le site officiel <http://www.legifrance.gouv.fr>. Le plus simple est de taper sur un moteur de recherche le numéro de l'article (sans espace) et le nom du code, et de sélectionner la réponse proposée par Legifrance.

¹⁶ La caisse, si elle ne veut pas reconnaître l'accident du travail dans ce cas, doit démontrer que le travail n'a joué aucun rôle dans le suicide. Il ne suffit pas qu'elle montre que le salarié avait des soucis personnels par ailleurs.

¹⁷ La Cour de cassation admet de manière constante que le suicide d'un salarié, quand bien même il aurait été commis en dehors des temps et lieu de travail, peut être reconnu comme un accident du travail à partir du moment où il est démontré qu'il est survenu **par le fait** du travail. « *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* » (Cass. Civ. 2^e, 22 février 2007, n° 05-13771).

Dans ce courrier, indiquez très brièvement à l'employeur que vous avez des raisons de penser que le suicide a une origine professionnelle (par exemple le fait que le défunt a laissé une lettre en ce sens, mais sans envoyer cette lettre). N'argumentez pas en détail à ce stade, vous complétez le dossier ensuite quand vous aurez réuni des éléments plus solides.

L'employeur a 48 h, à partir de l'accident (ou de la réception de votre lettre) pour déclarer l'accident du travail, éventuellement en émettant des réserves sur l'origine professionnelle du suicide. Il doit joindre la copie du certificat de décès. S'il ne fait pas cette déclaration, vous pourrez la faire vous-même auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie du défunt, qui vous fournira l'imprimé nécessaire (vous pouvez aussi le télécharger sur le site http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6200.pdf). **Joindre une copie du certificat de décès.** Les ayants droit ont deux ans pour faire cette déclaration, mais il est conseillé d'agir beaucoup plus vite, notamment pour permettre à l'enquêteur de recueillir des témoignages précis.

Si vous n'êtes pas certain que l'employeur a envoyé la copie du certificat de décès, envoyez-la vous-même à la caisse, car c'est la réception de la déclaration d'accident du travail ET du certificat de décès qui déclenche les délais de réponse de la caisse¹⁹.

Assurer des ressources financières immédiates

La procédure de reconnaissance sera longue, entre six mois et plusieurs années. Il faut donc, en parallèle, assurer aux ayants droit des ressources le plus rapidement possible.

- Nous ne mentionnons pas ici toutes les démarches habituelles après tout décès, comme celles auprès du notaire, de la sécurité sociale²⁰, de la mutuelle et de la compagnie d'assurance du défunt.
- Prendre contact avec l'employeur pour établir le solde de tout compte du défunt et obtenir son versement. Vérifier que l'employeur prend bien en compte les heures supplémentaires, les droits à congé, les remboursements de déplacement, les primes, etc. Vous pouvez vous faire accompagner par un délégué du personnel. Si vous avez des doutes sur certains éléments du solde de tout compte, vous pouvez le signer quand même, pour débloquer le versement des sommes. Vous avez ensuite six mois pour le contester s'il comporte des erreurs²¹.

Attention de ne pas fournir à l'employeur, au cours de ce rendez-vous, des informations intimes ou de données sur votre stratégie (par exemple, ne lui dites pas si vous avez l'intention de le poursuivre en justice ou pas). N'acceptez en aucun cas de signer un document où vous renoncerez à vos droits, même si l'employeur vous propose un arrangement financier direct !

¹⁸ Pour le régime agricole, la caisse de la Mutualité sociale agricole (MSA). Certaines grandes entreprises publiques comme EDF ou la SNCF ont des caisses spécifiques. Remplacer dans tout ce qui suit « Cnam » par la caisse concernée.

¹⁹ Article R441-10 du Code de la sécurité sociale.

²⁰ Qui verse pour tout décès d'un salarié un capital correspondant à un peu plus de trois mois de salaire.

²¹ Article L1234-20 du Code du travail.

• Renseignez-vous sur les assurances de prévoyance que l'entreprise a prises pour ses salariés, vous avez peut-être droit au versement d'un capital. Le décès par suicide est habituellement exclu de ces assurances pendant la première année d'affiliation²².

• Contactez l'assistant-e social-e du service social de la Caisse primaire d'assurance maladie pour mettre en place toutes les aides auxquelles vous pouvez avoir droit. Dès que la déclaration d'accident du travail est reçue par la Cnam, la caisse informe son service social pour qu'il puisse aider la famille au mieux.

Réunir les informations médicales

Les certificats médicaux sont d'une extrême importance pour la suite de la procédure. Il importe de prendre rapidement contact avec les médecins qui ont examiné la personne et ont été témoins de son état psychologique et physique. Il peut s'agir du médecin traitant ou hospitalier, du médecin du travail, d'un médecin de la consultation de pathologie professionnelle de l'hôpital, etc. Il faut demander à chacun de rédiger un certificat.

Il ne faut pas sous-estimer que le médecin lui-même peut être choqué à l'annonce du décès, notamment s'il se sent coupable de ne pas avoir su éviter le suicide. Par ailleurs, certains médecins ne sont pas complètement informés des règles en matière de secret médical dans un tel cas. L'article L1110-4 du Code de la santé publique indique que « *Le secret médical ne fait pas obstacle à ce que les informations concernant une personne décédée soient délivrées à ses ayants droit, dans la mesure où elles leur sont nécessaires pour leur permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt ou de faire valoir leurs droits, sauf volonté contraire exprimée par la personne avant son décès.* » En conséquence, le médecin :

- ne devra pas fournir de certificat à d'autres personnes que les ayants droit, et notamment ni à l'employeur, ni au CHSCT, ni aux assureurs ;
- peut légitimement demander dans quel but le certificat est souhaité ;
- ne fournira pas aux ayants droit la totalité du dossier médical²³, mais seulement les informations nécessaires pour permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt, ou de faire valoir leurs droits.

Les médecins experts sont habitués à rédiger de tels certificats. Pour faciliter la tâche des autres, on trouvera en annexe 2 un canevas des informations qu'il est utile d'y faire figurer. Il ne s'agit pas de demander au médecin de « charger » le plus possible l'entreprise, ni d'établir que le travail est LA cause du suicide, mais de témoigner de l'état du patient qu'il a vu et des préoccupations que celui-ci exprimait²⁴.

²² Pour obtenir le versement de ce capital, vous devrez sans doute fournir le document de classement sans suite émis par le parquet, et le certificat de cause du décès, voir plus haut.

²³ Si une procédure pénale est engagée, le dossier médical pourrait être saisi par la justice, dans des conditions très encadrées à la fois par la loi et par le conseil de l'Ordre.

²⁴ Le médecin est tenu de respecter les règles de rédaction des certificats fixées par le conseil de l'Ordre :

1. S'informer de l'usage du certificat demandé ;
2. Ne rédiger le certificat qu'après examen de la personne ;

La principale difficulté est que, quand le suicide ne s'est pas déroulé sur le lieu de travail, la Cnam va chercher s'il existe « un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail » et qui pourrait être mis en relation avec le suicide. Il est donc important que le certificat mentionne ce qui pourrait aller dans ce sens, et ne se contente pas d'évoquer une dégradation progressive de la santé du salarié²⁵.

Trois procédures en parallèle

Pour comprendre ce qui suit, il faut savoir que deux ou trois procédures vont avoir lieu en parallèle. Aucune de ces trois enquêtes n'a pour objectif d'expliquer le geste de la personne décédée en tentant de reconstituer les mécanismes psychologiques qui l'ont conduite à passer à l'acte.

- L'inspecteur du travail va mener une enquête, pour évaluer si l'employeur a commis un délit ou un crime, qui mériterait d'être sanctionné par la justice. Cette enquête n'a rien à voir avec celle de la Caisse d'assurance maladie sur la reconnaissance du suicide en accident du travail et ne communique pas avec elle. L'inspecteur va interroger l'employeur, la hiérarchie, des collègues. Il peut, s'il le juge utile, demander au parquet de faire saisir certains documents que l'entreprise ne voudrait pas lui remettre²⁶. Cette enquête pénale est couverte par le secret de l'instruction, et les ayants droit n'auront donc aucune information sur son déroulement. Si l'inspecteur considère que l'employeur a commis un délit ou un crime qui a débouché sur le suicide, il va faire un rapport au procureur de la République, qui, dans un délai de trois mois, décidera de l'opportunité de poursuivre l'employeur. C'est seulement à ce stade que les ayants droit pourraient éventuellement se porter partie civile, voir plus loin.

- La Caisse primaire d'assurance maladie (Cnam), agissant en qualité d'assureur des risques professionnels, va, comme nous l'avons dit, mener une enquête administrative civile, pour déterminer si le suicide doit être reconnu comme accident du travail, et donc si les ayants droits peuvent bénéficier d'une rente. L'inspecteur enquêteur de la Cnam va lui aussi interroger l'employeur, le médecin du travail, la hiérarchie, les collègues. Le médecin conseil de la sécurité sociale sera également consulté.

- Le Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT), s'il existe (en général dans les établissements de plus de 50 salariés) doit conduire une enquête après tout accident survenant dans l'entreprise. Cette enquête n'a pas pour but d'établir des responsabilités, mais de déterminer les

3. Décrire de façon précise et objective les éléments constatés, sans omission dénaturant les faits ni révélation excessive ;

4. Transcrire, si elles apparaissent nécessaires à la compréhension du certificat, les doléances du patient entre guillemets et sous la forme conditionnelle ;

*5. **S'interdire d'établir toute relation de cause à effet entre les troubles constatés et décrits et l'origine que le patient leur impute ;***

6. Limiter les propos à ce qui concerne le patient et lui seul ;

7. Dater le certificat du jour de sa rédaction même si l'examen médical a été pratiqué quelques jours plus tôt ; antidater ou post-dater un certificat constitue une faute ;

8. Apposer sa signature ;

9. Remettre le certificat au patient lui-même et en mains propres ; en faire mention sur le certificat ;

10. Garder un double du certificat.

²⁵ A propos de cette question d'événement déclencheur, voir l'annexe 3 de ce document.

²⁶ L'inspecteur aura dans ce cas besoin du numéro de la procédure engagée par la police ou la gendarmerie après la découverte du corps.

causes professionnelles, pour éviter la répétition d'un accident semblable²⁷. Le CHSCT doit se réunir au plus vite, en réunion extraordinaire, pour organiser cette enquête. L'inspecteur du travail, le médecin du travail, et l'ingénieur prévention de la CARSAT (ex Caisse régionale d'assurance maladie²⁸) sont invités de droit à cette réunion.

L'INRS a édité une brochure très utile pour aider les CHSCT dans cette démarche d'enquête dans le cas d'un suicide. Elle est téléchargeable à l'adresse :

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206125>

Les résultats de l'enquête du CHSCT²⁹ sont communiqués à l'inspecteur du travail (théoriquement dans les 15 jours, dans les faits une enquête peut être plus longue). Ils peuvent être utilisés par l'inspecteur du travail dans sa propre enquête. Le CHSCT décide de la diffusion de son rapport dans l'entreprise. Il paraîtrait normal qu'il décide de transmettre le rapport aux ayants droit, en ayant éventuellement retiré ce qui peut relever de secrets de fabrication³⁰. Pour éviter toute contestation de l'employeur, le plus simple est que **le CHSCT pense à voter la transmission du document aux ayants droit.**

Les collègues peuvent donc être interrogés à trois reprises différentes pour les besoins des différentes enquêtes. Il vaut mieux les prévenir. Le fait qu'ils aient commencé à rédiger leur témoignage par écrit leur facilitera sans doute la tâche.

²⁷ En conséquence, le CHSCT n'a pas à explorer les dimensions privées de la vie du salarié décédé. Si des éléments de nature privée sont communiqués au CHSCT au cours de son enquête, il n'exploitera pas ces éléments dans son rapport et ses conclusions (voir la brochure INRS citée ci-dessus). S'il enfreignait cette règle, il pourrait être mis en cause pour non-respect de la vie privée, articles 9 du Code civil et 226-1 du Code pénal.

²⁸ C'est la Caisse primaire d'assurance maladie qui fait l'enquête, mais c'est la Caisse régionale qui intervient sur la prévention en entreprise. Ces deux instances de sécurité sociale vont communiquer entre elles au cours de l'enquête.

²⁹ Le formulaire officiel (CERFA 61-2256) tient sur une page. Rien n'interdit évidemment au CHSCT de joindre des annexes détaillées s'il a besoin de plus de place pour rendre compte de son enquête.

³⁰ L'article L4614-9 du Code du travail indique : « *Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.* » On pourrait difficilement accepter que l'employeur impose la confidentialité sur le rapport d'enquête du CHSCT vis-à-vis des ayants droit, à part d'éventuels passages contenant des secrets de fabrication. Mais les avis sont partagés. Le mieux est donc que le CHSCT pense à voter la transmission du compte rendu aux ayants droit. A propos de la diffusion des échanges au comité d'entreprise, la Cour de cassation (17 juin 1982 81-10.823) a décidé « *que si certains articles du Code du travail prévoient spécialement l'obligation ou la faculté de communiquer à certaines personnes les procès-verbaux des délibérations, aucune disposition légale n'interdit que ces délibérations soient portées à la connaissance du personnel par la diffusion ou l'affichage d'un compte-rendu ou du procès-verbal lui-même, à la condition que ces documents aient été approuvés par la majorité du comité, après communication à son président et à ses membres, qu'ils n'enfreignent pas les obligations de discrétion résultant des articles L 432-5 et L 436-1 [anciens numéros] du code du travail, et qu'ils ne contiennent ni propos injurieux, ni allégations diffamatoires ; que l'employeur, qui en tant que président et membre du comité d'entreprise ne dispose que d'une voix, ne peut s'opposer à une telle diffusion, sauf à en demander l'interdiction en justice si les conditions ci-dessus n'ont pas été respectées.* » Il n'y a aucune raison qu'elle prenne une position différente à propos du CHSCT.

La constitution du dossier pour la caisse

Un avocat n'est pas nécessaire à ce stade, mais vous pouvez vous faire aider par un syndicat, une association d'aide aux victimes (comme la FNATH, <http://www.fnath.org> ou ASD Pro, <http://asdpro.fr/>), etc.

Vous demandez à la caisse de reconnaître que le travail a joué un rôle « direct et certain » dans les mécanismes qui ont conduit au suicide. Vous n'avez pas à prouver que le travail est la cause unique du suicide³¹.

Il est souhaitable de rassembler :

- le certificat d'hérédité ou l'acte de notoriété prouvant votre qualité d'ayant droit ;
- le certificat de décès ;
- l'éventuelle lettre laissée par le défunt pour expliquer son geste, et qui évoque des préoccupations professionnelles. Si la lettre comporte d'autres passages à caractère intime et que la famille ne souhaite pas diffuser, il est possible de masquer ou de supprimer ces passages ;
- le courrier que vous avez envoyé à l'employeur pour lui demander de faire la déclaration d'accident du travail, ou la déclaration que vous avez faite vous-même³² ;
- le témoignage des proches sur les préoccupations professionnelles qu'exprimait la personne décédée et l'évolution de son comportement au cours de la dernière période ;
- le témoignage des collègues (y compris éventuellement **le prédécesseur dans le poste**) sur les contraintes de la situation de travail : voir l'annexe 1. Plus il y aura de témoignages, plus le dossier sera solide ;
- les certificats médicaux relatifs à l'état de santé de la personne qui est décédée ;
- toutes les pièces permettant d'établir certains aspects des conditions et de la charge de travail, des horaires, des pressions de l'entreprise, des modifications du contrat de travail, et les effets de ceux-ci sur la santé du salarié³³... Notamment tous les éléments prouvant l'absence de contrôle par l'employeur des horaires et de la charge de travail. Voir l'annexe 1.

Si le suicide ne s'est pas passé sur le lieu de travail, l'inspecteur de la Cnam cherchera s'il peut établir une relation entre le suicide et « **un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail** »³⁴. Il est donc très important d'indiquer dans le dossier l'existence de tels éléments : période d'essai, mutation, nouvelles missions, modification de l'organisation du travail ou réorganisation de l'entreprise, entretien d'évaluation annuel difficile³⁵...

³¹ Ceci est rappelé régulièrement par les tribunaux. Par exemple, « *Un suicide survenu en dehors du temps ou du lieu de travail n'est pas couvert par la présomption d'imputabilité, la charge de la preuve pesant alors sur les ayants droits du défunt, auxquels il incombe de démontrer un lien de causalité direct et certain entre le travail et le suicide. En revanche il ne saurait être exigé de leur part qu'ils rapportent la preuve d'une relation de causalité exclusive de toute autre entre l'activité professionnelle et le suicide, un acte d'une telle portée étant en effet rarement le résultat d'une cause unique.* » (TASS Rennes 27 septembre 2013, TASS La Roche-sur-Yon 3 avril 2015).

³² Ces témoignages doivent être datés et signés, et ne comporter que des éléments factuels.

³³ Le rapport du CHSCT ne sera sans doute pas encore disponible à cette date.

³⁴ Charte « Acte suicidaire et accident du travail » de l'assurance maladie, référence plus haut.

³⁵ Lire l'annexe 3 de ce document.

Les ayants droit ne pourront pas accéder à des objets de travail de la personne décédée restés dans l'entreprise (agenda professionnel, ordinateur professionnel, contenu professionnel du vestiaire...). Si l'entreprise en refuse la communication, seul l'inspecteur du travail peut demander au parquet de faire saisir ces objets, s'il le juge nécessaire pour les besoins de son enquête. Les objets personnels doivent être restitués à la famille, sauf s'ils sont saisis par la justice.

Le dossier doit être transmis :

- à l'inspecteur du travail ;
- au service Risques professionnels de la Caisse primaire d'assurance maladie (lettre recommandée avec accusé de réception) ;
- au secrétaire du CHSCT,

afin d'éclairer les trois enquêtes en cours. Une transmission de ce dossier dans un délai d'un mois, au plus six semaines après le décès (ou la déclaration d'accident du travail) est souhaitable, compte tenu du rythme de ces enquêtes.

Le dossier n'a pas à être transmis directement à l'employeur.

La caisse est censée accuser réception de ce dossier³⁶. Si elle ne le fait pas, dans la mesure où vous avez l'accusé de réception de la poste, ne demandez pas l'accusé de réception officiel de la caisse, vous pourrez peut-être utiliser ce vice de forme plus tard.

Si après l'envoi du dossier, vous disposez de nouvelles pièces importantes, vous pouvez les envoyer aux mêmes destinataires en complément de l'envoi initial.

Les étapes de la procédure de sécurité sociale

Première étape : l'enquête et la notification

L'enquête de la Caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) va prendre environ trois mois³⁷ à compter de la réception de la déclaration d'accident du travail et du certificat de décès. Si la caisse s'apprête à refuser de reconnaître le suicide en accident du travail³⁸, elle doit en informer les ayants

³⁶ Article 19 de la Loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations, décret n° 2001-492 du 6 juin 2001 pris pour l'application du chapitre II du titre II de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000, et circulaire DSS n° 2002-56 du 30 janvier 2002 relative à l'application aux organismes de sécurité sociale de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000.

³⁷ Articles R441-10 et R441-14 du Code de la sécurité sociale. Si au bout de trois mois après la réception de la déclaration par la caisse, vous n'avez aucune nouvelle de la Cpam, il est probable qu'il y a un vice de forme susceptible de jouer en votre faveur, voir plus loin, rubrique « recours amiable ».

³⁸ A contrario, si elle s'apprête à reconnaître le suicide, elle doit, dans les mêmes délais, informer l'employeur. Si celui-ci formule des réserves « *Les réserves de l'employeur doivent être motivées (...). Une jurisprudence constante de la Cour de cassation définit la notion de "réserves motivées" comme correspondant à la contestation du caractère professionnel de l'accident et à ce titre, elles ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail. Les caisses devront donc apprécier ce caractère "motivé" en vérifiant que les réserves répondent à cette définition. La simple mention de "réserves" sur la déclaration d'accident de travail ne donnera pas lieu à investigation auprès de l'employeur et n'imposera ni instruction spécifique, ni respect du principe du contradictoire.* » Circulaire du 21 août 2009.

droit dix jours francs³⁹ avant de fixer cette décision (Code de la sécurité sociale, article R441-14 alinéa III), et leur signifier qu'ils peuvent demander que le dossier leur soit communiqué. Ce dossier doit comporter (article R441-13 du même code) :

- 1°) la déclaration d'accident et l'attestation de salaire ;
- 2°) les divers certificats médicaux ;
- 3°) les constats faits par la caisse primaire ;
- 4°) les informations parvenues à la caisse de chacune des parties ;
- 5°) les éléments communiqués par la caisse régionale ;
- 6°) éventuellement, le rapport de l'expert technique.

Les ayants droit peuvent aussi demander communication de ce dossier **sans attendre cette notification** (R441-13). On peut recommander de le faire environ deux mois à deux mois et demi après la déclaration d'accident du travail (assez tard pour que l'enquête ait eu lieu, et suffisamment tôt pour avoir un peu plus de temps pour réagir avant la décision). Les ayants droit peuvent donc alors fournir éventuellement des informations qui auraient été jugées manquantes par l'inspecteur enquêteur ou corriger des erreurs.

La **notification de la décision motivée de reconnaissance ou de non-reconnaissance** est adressée par la Caisse d'assurance maladie aux ayants droit et à l'employeur (en recommandé pour la partie qui n'obtient pas satisfaction, en courrier simple pour l'autre)⁴⁰.

• Si vous avez obtenu la **reconnaissance du suicide de votre proche comme accident du travail** :

- une très grosse étape est franchie, et la rente vous est acquise⁴¹ ;
- l'employeur peut formuler un recours, il a deux mois pour le faire. Mais ce recours de l'employeur ne modifiera pas la décision qui vous a été notifiée⁴².
- par ailleurs, vous-même pouvez considérer que la reconnaissance du suicide comme accident du travail n'est pas suffisante, et souhaiter engager une procédure « en faute inexcusable de l'employeur », voir plus loin.

• Si la décision de la Cnam est négative, vous passez à la deuxième étape. Il est sans doute temps, en parallèle, de chercher un avocat qui puisse vous assister pour les phases ultérieures, voir ci-dessous.

³⁹ « Les jours francs se définissent comme étant des jours entiers décomptés de 0h à 24h. Le jour de la notification ne comptant pas, le point de départ de ce délai se situe au lendemain du jour de la notification. Lorsque le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24h. » Circulaire du 21 août 2009.

⁴⁰ Article R441-14 du Code de la sécurité sociale. Attention, il a été modifié en 2009 et certaines citations sur l'internet sont anciennes.

⁴¹ Elle sera versée trimestriellement, et calculée à partir du lendemain du décès. Différents documents administratifs vous seront demandés. Pensez à envoyer également la copie de la facture des frais d'obsèques pour un remboursement partiel.

⁴² « Dans l'hypothèse où l'employeur exerce un recours, la décision issue de ce recours n'a aucun effet sur la décision de reconnaissance prise à l'égard de l'assuré : il n'y a pas lieu de l'appeler en la cause dans ce contentieux, la décision initiale lui restant acquise en vertu du principe de l'indépendance des parties. » Circulaire DSS/2C n° 2009-267 du 21 août 2009. Ce que l'employeur peut chercher à obtenir par son recours, c'est qu'on ne lui fasse pas payer le coût de ce qui vous a été attribué : s'il gagne, ce sera le budget de la sécurité sociale qui paiera.

Deuxième étape : le recours amiable

La décision de la Cnam est négative : vous pouvez la contester devant la commission de recours amiable (CRA). **Vous avez deux mois** pour le faire, à compter de la date de réception de la notification⁴³. Les coordonnées de la commission sont sur le document de refus que vous avez reçu de la caisse.

Pour préparer votre recours, il faut impérativement prendre connaissance auprès de la Cnam des éléments du dossier qui ont conduit à la décision négative, et chercher quelles informations complémentaires (témoignages, certificats médicaux, rapport du CHSCT...) vous pourriez porter à la connaissance de la commission. Remettez en forme l'ensemble en reprenant tout le récit, les personnes qui auront à lire ce nouveau dossier ne sont pas celles qui ont mené l'enquête jusque-là.

Si la caisse évoque dans sa décision l'article L453-1 du Code de la sécurité sociale et considère que le suicide est une « faute intentionnelle » qui exclut toute reconnaissance en tant qu'accident, reportez-vous à l'annexe 4 de ce guide.

Votre recours peut aussi comporter des remarques sur la procédure de la première étape, notamment sur les aspects suivants :

- **concernant les réserves de l'employeur**

Si l'employeur a fait sur la déclaration d'accident du travail des réserves sur l'origine professionnelle de l'accident du travail, ces réserves doivent être « motivées », « *elles ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.* » (Circulaire du 21 août 2009). Vous pouvez donc contester, si la caisse a pris en compte des réserves de l'employeur qui n'étaient pas motivées.

- **concernant le respect des délais légaux**

L'article R441-10 du Code de la sécurité sociale indique que « *La caisse dispose d'un délai de trente jours à compter de la date à laquelle elle a reçu la déclaration d'accident et le certificat médical initial [...] pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident [...].* » L'article R441-14 précise que « *Lorsqu'il y a nécessité d'examen ou d'enquête complémentaire, la caisse doit en informer la victime ou ses ayants droit et l'employeur avant l'expiration du délai prévu au premier alinéa de l'article R. 441-10 par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. A l'expiration d'un nouveau délai qui ne peut excéder deux mois en matière d'accidents du travail ou trois mois en matière de maladies professionnelles à compter de la date de cette notification et en l'absence de décision de la caisse, le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est reconnu.* »

En clair, il y a un problème dans la procédure si les ayants droit n'ont pas reçu une lettre recommandée de prolongation envoyée trente jours après la réception par la caisse de la déclaration d'accident du travail, ou si l'ensemble de l'enquête n'est pas mené à bien trois mois après cette même date. Le débordement des enquêteurs fait que ces délais sont parfois dépassés. Cela doit être signalé dans le dossier de recours. Ces retards sont susceptibles de

⁴³ Article R142-1 du Code de la sécurité sociale.

jouer en faveur des demandeurs, puisque l'article R441-14 indique que « *A l'expiration d'un nouveau délai qui ne peut excéder deux mois en matière d'accidents du travail (...) à compter de la date de cette notification et en l'absence de décision de la caisse, le caractère professionnel de l'accident (...) est reconnu.* »⁴⁴

- **concernant la communication du dossier**

Si, comme vous le permet l'article R441-13 du Code de la sécurité sociale, vous avez demandé communication du dossier et que la réponse n'a pas été satisfaisante, vous devez aussi l'indiquer dans le dossier de recours, dans le chapitre relatif à la forme de la procédure.

Si la décision négative de la caisse vous a été notifiée sans que vous ayez été informé dix jours avant de la possibilité de consulter le dossier, le « principe du contradictoire » n'a pas été respecté, et vous devez le mentionner (article R441-14)⁴⁵.

Constituez un dossier complet (en séparant les remarques sur la forme de la procédure et celles concernant le fond de l'affaire sur l'origine professionnelle du suicide – avec les informations fournies initialement et les nouvelles), et joignez-le à la demande de recours sur papier libre⁴⁶, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Commission de recours amiable de la Cnam. Son adresse doit figurer sur la notification que vous avez reçue.

La commission de recours est constituée d'administrateurs de la sécurité sociale (représentants des employeurs et des salariés). Vous ne serez pas convoqué, seul le dossier sera examiné par la commission. Elle ne modifiera la décision initiale que si des erreurs administratives ont été commises, ou que des éléments très nouveaux sont apparus par rapport à l'enquête. Il ne faut donc pas trop compter sur un changement de position à cette étape. Mais cette étape est absolument indispensable pour pouvoir poursuivre la procédure.

La commission a un mois après réception de votre requête pour vous faire connaître son avis. Si dans ce délai vous n'avez pas d'information, cela signifie que votre demande est rejetée⁴⁷. Si la décision est négative, ou si vous n'avez aucune réponse au bout d'un mois, vous disposez alors à nouveau de deux mois pour saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale (voir « troisième étape » ci-dessous).

⁴⁴ Curieusement, ces retards qui peuvent jouer en faveur du demandeur font aussi les affaires des avocats des employeurs : si le caractère professionnel de l'accident est reconnu à cause d'une erreur administrative de la caisse, ils vont plaider « l'inopposabilité » : la rente versée aux ayants-droit sera payée par le budget de la sécurité sociale sans être refacturée à l'employeur !

⁴⁵ C'est une des formes de recours préférées des employeurs.

⁴⁶ Indiquez le numéro de dossier qui figure sur la notification que vous avez reçue.

⁴⁷ Certaines commissions de recours mettent bien plus d'un mois pour communiquer leur décision. Mais quand le délai d'un mois est passé, vous pouvez engager la procédure au TASS, il sera toujours possible de l'arrêter si jamais vous receviez tardivement une décision positive de la commission de recours. « *Lorsque la décision [...] de la commission n'a pas été portée à la connaissance du requérant dans le délai d'un mois, l'intéressé peut considérer sa demande comme rejetée et se pourvoir devant le tribunal des affaires de sécurité sociale prévu à l'article L. 142-2.* » Article R142-6 du Code de la sécurité sociale.

Troisième étape : le tribunal des affaires de sécurité sociale

La commission de recours amiable a rejeté votre demande (ou est restée silencieuse un mois) : vous pouvez **dans les deux mois suivants** saisir le tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) du lieu du domicile du défunt⁴⁸, dont le siège est habituellement à la même adresse que celui du tribunal de grande instance. Il s'agit d'une procédure contre la caisse (qui a refusé la reconnaissance), et non contre l'employeur. Ce dernier ne participe pas à cette phase de la procédure.

A ce stade, il n'est pas obligatoire mais il est souhaitable de vous faire assister d'un avocat⁴⁹. Les jugements relatifs aux suicides d'origine professionnelle constituent une jurisprudence récente⁵⁰. Il est souhaitable de choisir un avocat qui soit très au courant des évolutions dans ce domaine. Pour le trouver, vous pouvez consulter un syndicat, une association d'aide aux victimes comme la FNATH, www.fnath.org/, ou ASD Pro, www.asdpro.fr, ou l'équipe du site www.souffrance-et-travail.com⁵¹. Comme le temps va passer très vite, il est recommandé de se préoccuper de la recherche d'un avocat dès la décision négative de la Cpm à la fin de l'étape 1.

Donnez à l'avocat l'ensemble du dossier que vous avez constitué jusqu'à présent, il vous conseillera sur le montage de la procédure. Bien évidemment, ne lui cachez aucun des éléments que vous avez en votre possession, même s'ils vous paraissent défavorables. Votre avocat rédigera une « requête » exposant les arguments qui vous poussent à considérer le suicide comme lié au travail. Le juriste de la caisse déposera aussi ses conclusions, qui vous seront communiquées, et auxquelles votre avocat pourra répondre.

La loi ne fixe aucun délai au TASS pour examiner votre demande. Vous serez informé au moins quinze jours avant l'audience. Votre présence et celle de l'employeur y seront nécessaires (les avocats respectifs peuvent vous représenter, mais des questions pourront être posées par le tribunal en temps réel, auxquelles les avocats seuls peuvent avoir du mal à répondre). Le tribunal est constitué d'un magistrat, d'un assesseur (juge non professionnel) représentant les employeurs et d'un assesseur représentant les salariés, et il est assisté d'un-e secrétaire. Ne vous attendez pas à la solennité des procès d'assises que vous voyez à la télévision : le TASS juge de nombreuses affaires dans la demi-journée, il y a des entrées et sorties incessantes, les parties non concernées par l'affaire en cours bavardent entre elles, et les avocats ont quelques minutes pour présenter leur plaidoirie.

⁴⁸ Article R142-12 du Code de la sécurité sociale.

⁴⁹ Si vous ne souhaitez pas vous faire assister par un avocat, la loi permet que vous soyez assisté par un représentant d'une organisation syndicale ou d'une association de mutilés et invalides du travail, article R142-20 du Code de la sécurité sociale. Vous pouvez aussi vous faire assister par le conjoint d'un ayant droit, un ascendant ou un descendant, mais ce n'est pas très conseillé sauf s'ils ont des compétences juridiques particulières.

⁵⁰ La plupart des cas qui se sont finalement soldés par une reconnaissance comme accident du travail ont d'abord fait l'objet d'un refus de reconnaissance par la caisse, refus confirmé par la commission de recours amiable, puis d'une reconnaissance par le TASS. Il y a quelques cas où la commission de recours a modifié la décision initiale négative de la caisse.

⁵¹ L'avocat est libre de fixer ses honoraires. Il est vivement recommandé de lui demander d'établir une convention d'honoraires dès que vous vous êtes mis d'accord sur l'engagement de la procédure, pour que vous sachiez précisément si ses honoraires sont au temps passé, forfaitaires, ou dépendants du résultat. Dans certains cas, le syndicat du défunt ou une association pourront aider au financement de l'avocat. Vérifiez si votre assurance personnelle comporte une garantie protection juridique susceptible de contribuer à financer vos frais de justice. Si vos ressources sont faibles, vous pouvez demander l'aide juridictionnelle, voir <http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/aide-a-lacces-au-droit-11952/aide-juridictionnelle-20262.html>.

Le tribunal peut demander un complément d’instruction, consulter l’inspection du travail, ou exiger la fourniture de documents. Une nouvelle audience pourra être convoquée si nécessaire. Dans tous les cas, la décision n’est pas communiquée le jour de l’audience, mais généralement deux à trois mois après. Vous recevrez la notification par courrier.

Si vous avez gagné⁵², la caisse a un mois pour faire appel auprès de la cour d’appel. Votre avocat se renseignera à l’issue de ce délai pour avoir l’information, sans attendre que la cour vous notifie officiellement un éventuel appel (ce qu’elle ne fera que si un appel a été déposé par la caisse, l’absence d’appel ne vous sera pas notifiée). S’il n’y a pas d’appel de la caisse, vous pouvez adresser à celle-ci (service des Risques professionnels) un courrier pour demander la mise en place de la rente ou des rentes et le remboursement des frais funéraires. Vous pouvez en plus, éventuellement, engager une procédure en faute inexcusable de l’employeur, voir ci-dessous⁵³.

Si la caisse a fait appel, vous êtes reparti avec votre avocat pour une procédure devant la cour d’appel qui peut prendre plusieurs années.

Si la décision du TASS ne vous satisfait pas, vous avez un mois à compter de la notification du jugement pour saisir la cour d’appel. Si le jugement de la cour d’appel était négatif, le dernier recours serait la Cour de cassation. Cette dernière démarche demandera peut-être un autre avocat, spécialisé dans les interventions à ce niveau.

La procédure en faute inexcusable de l’employeur

Si l’origine professionnelle du suicide a été reconnue par la sécurité sociale (soit à l’issue de l’enquête de la Cnam, soit par la commission de recours amiable, soit par le TASS), vous pouvez souhaiter aller plus loin : plaider la **faute inexcusable de l’employeur** (articles L452-1 et suivants du Code de la sécurité sociale) devant le tribunal des affaires de sécurité sociale. Il s’agit toujours d’une procédure de sécurité sociale (et non pénale), mais cette fois contre l’employeur, qui vise à augmenter le dédommagement des ayants droit. Elle est plus lourde que la précédente, et l’assistance d’un avocat est dans les faits indispensable dès le début. L’ensemble de la procédure, appel compris, peut prendre deux à six ans.

Quel est l’intérêt de plaider la faute inexcusable ?

- Le choix de cette procédure peut résulter d’un enjeu financier : en cas de victoire, la rente peut être plus élevée que par la procédure assurantielle. Mais la rente totale ne peut jamais être supérieure au salaire du défunt. Si les ayants droit sont le conjoint et deux enfants de moins de vingt ans, ils

⁵² Si vous avez gagné, le tribunal fixe aussi le montant de la somme qui doit vous être versée au titre de l’article 700 du Code de procédure civile, pour couvrir une partie de vos frais de justice.

⁵³ En cas de victoire, il est très important de faire une version anonymisée du jugement (les noms de personnes et de lieux sont remplacés par une initiale, les adresses et autres éléments d’identification sont supprimés) et de la faire passer à la FNATH, www.fnath.org/, ASD Pro, www.asdpro.fr, et l’équipe du site www.souffrance-et-travail.com. Cela sera très utile aux avocats dans d’autres affaires. On peut aussi suggérer que vous fassiez passer le jugement à l’inspecteur du travail, au médecin du travail, et aux représentants du personnel, pour faciliter leur tâche de prévention d’autres drames dans l’entreprise.

peuvent obtenir à eux tous suivant la procédure assurantielle des rentes totalisant 85 % du salaire. La procédure en faute inexcusable, très coûteuse, n'est sans doute pas intéressante du strict point de vue du montant de la rente⁵⁴. Mais les ayants droit peuvent aussi obtenir la reconnaissance du préjudice moral⁵⁵... Si le conjoint est le seul ayant droit, il peut obtenir 40 % du salaire au titre de la procédure assurantielle, et 100 % au titre de la procédure en faute inexcusable. La question se pose donc différemment.

- Mais les enjeux peuvent aussi être d'une nature autre que financière. Les ayants droit peuvent souhaiter une reconnaissance morale de fautes qui ont conduit au suicide.

Qu'est-ce qui constitue une faute inexcusable de l'employeur ?

L'employeur a une obligation de résultat en matière de sécurité : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)* »⁵⁶

Une faute inexcusable a les caractéristiques suivantes : **l'auteur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et il n'a pas pris les mesures nécessaires de prévention ou de protection nécessaires pour préserver le salarié**⁵⁷.

Point important : l'article L4131-4 du Code du travail indique que la faute inexcusable de l'employeur est **automatiquement reconnue** si le salarié concerné ou un représentant du personnel au CHSCT avait signalé à l'employeur le danger.

Vous devez donc d'abord vérifier que vous avez des arguments pour prouver que l'employeur **avait ou aurait dû avoir connaissance du danger**⁵⁸, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir le suicide⁵⁹. Si vous n'avez pas des arguments solides en ce sens, il est déconseillé d'engager une procédure en faute inexcusable⁶⁰.

⁵⁴ Au moins tant que les enfants n'ont pas vingt ans : au-delà ils ne toucheront plus rien, le conjoint n'aura que les 40 % par la procédure assurantielle, alors qu'ils peuvent espérer obtenir à eux tous 100 % par la procédure en faute inexcusable.

⁵⁵ Article L452-3 du Code de la sécurité sociale. Des personnes qui n'auraient pas eu droit à une rente par la procédure assurantielle peuvent aussi obtenir réparation de leur préjudice moral (par exemple le père ou la mère de la victime). Le préjudice moral des membres de la famille peut être reconnu bien sûr du fait du décès, mais aussi du fait de l'état psychologique de la victime avant son décès et des souffrances que cet état a causées à ses proches. L'ordre de grandeur habituel du préjudice moral reconnu pour un décès est d'environ 20 000 à 30 000 € pour le conjoint et autant pour chaque enfant mineur, moins pour un enfant majeur.

⁵⁶ Article L4121-1 du Code du travail.

⁵⁷ Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2002.

⁵⁸ « *Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié ; qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage.* » Cour d'appel de Versailles, 19 mai 2011.

⁵⁹ Par exemple si l'état de salarié s'est considérablement dégradé plusieurs mois plus tôt, que le salarié a alerté sur sa surcharge de travail et son stress, et que rien n'a été fait, l'employeur n'ayant même pas demandé que le salarié soit vu par le médecin du travail (comme le lui aurait permis l'article R4624-18 du Code du travail).

⁶⁰ Par exemple, la tentative de suicide d'un salarié qui venait d'apprendre son licenciement a été reconnue comme accident du travail, mais la faute inexcusable de l'employeur n'a pas été retenue.

Qui peut saisir le TASS ? Quand ?

Seuls les ayants droit (il est souhaitable qu'ils soient assistés d'un avocat spécialisé⁶¹) peuvent saisir le TASS pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

La saisine doit avoir lieu **dans les deux ans** qui suivent la notification de la décision de reconnaissance du suicide comme accident du travail⁶².

Tout élément communiqué par vous ou par votre avocat au tribunal en dehors de l'audience doit être communiqué également à la partie adverse⁶³.

La procédure commencera par une réunion de conciliation entre les ayants droit et l'employeur, organisée par la Cnam, qui sera suivie, si elle échoue, d'une audience du TASS où seront entendus votre avocat et celui de l'employeur.

Un jugement négatif du TASS sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur peut faire l'objet d'un appel devant la cour d'appel.

Se porter partie civile dans un procès pénal

Les procédures qui sont décrites plus haut sont des procédures de sécurité sociale. Mais l'affaire peut aussi être portée devant la **justice pénale** si des délits ou des crimes ont été commis par l'employeur (ou tout autre acteur de l'entreprise), ayant pour résultat le suicide. Il peut s'agir par exemple de harcèlement moral (au sens précis de l'article L1152-1 du Code du travail⁶⁴), de harcèlement sexuel⁶⁵ ; de mise en danger délibérée de la vie d'autrui⁶⁶, d'homicide involontaire par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité⁶⁷ ; de provocation au suicide⁶⁸ du salarié par tout moyen oral, écrit, gestuel en privé ou en public ; de non-assistance à personne en danger⁶⁹ ...

⁶¹ Votre avocat trouvera peut-être utile de consulter l'article de L. Lerouge, Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques ? *Revue de droit sanitaire et social*, 2012, p. 373.

⁶² Attention : si l'accident du travail a été reconnu au TASS pour une raison administrative (non-respect des délais par la caisse par exemple), et non pour un motif de fond, votre avocat engageant la procédure en faute inexcusable doit demander au tribunal de reconnaître d'abord l'origine professionnelle du suicide, avant d'examiner la faute inexcusable (Cour de cassation, chambre civile 2, 4 novembre 2010).

⁶³ Article R142-20-2 du Code de la sécurité sociale.

⁶⁴ « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

⁶⁵ Article 222-33 du Code pénal.

⁶⁶ « *Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement* », article 223-1 du Code pénal.

⁶⁷ Article 221-6 du Code pénal.

⁶⁸ Article 223-13 du Code pénal.

⁶⁹ Article 223-6 du Code pénal.

Une procédure pénale peut être provoquée :

- soit par le procureur de la République, saisi par l'inspecteur du travail ou par la police ou la gendarmerie. Les ayants droit peuvent alors, s'ils le souhaitent, se porter partie civile et tenter d'obtenir des dommages et intérêts ;
- soit par les ayants droit, assistés d'un avocat.

En pratique, il vaut mieux mettre en œuvre la procédure de sécurité sociale avant d'envisager de conduire une procédure pénale⁷⁰, mais les deux procédures sont totalement indépendantes⁷¹.

Procédure devant les prud'hommes

Il existe au moins un cas où la veuve d'un salarié qui s'était suicidé a pu faire reconnaître par le conseil des prud'hommes que « *en s'abstenant de mesurer la charge de travail [du salarié] à une époque où il était particulièrement exposé à un dépassement d'horaires, [l'employeur] a contrevenu à ses devoirs qui lui imposent [...] de s'assurer que la vie personnelle et familiale de ses salariés est respectée.* »⁷². La veuve a obtenu réparation de ce préjudice, en plus de la reconnaissance du suicide comme accident du travail. Cette procédure est rare.

⁷⁰ Cette suggestion vaut pour le régime général et le régime agricole, elle ne s'applique pas forcément aux fonctions publiques, où les procédures de reconnaissance sont beaucoup plus longues.

⁷¹ Si les choses se sont passées dans l'autre sens, le fait que la justice pénale n'ait pas reconnu de « faute pénale non intentionnelle » de l'employeur n'empêche pas le TASS de reconnaître plus tard une faute inexcusable, article 4-1 du Code de procédure pénale.

⁷² Conseil des prud'hommes de Versailles, 15 mai 2012, n° 10/0091.

Annexe 1 : Les facteurs professionnels du suicide

Un acte suicidaire est le résultat d'un état psychologique où interviennent tous les éléments de la vie de la personne. Personne ne peut se mettre à la place du défunt pour reconstituer exactement cette combinaison complexe. Les enquêtes ont pour but d'évaluer, à partir d'éléments factuels, **le rôle qu'ont pu jouer des facteurs professionnels**. Elles n'ont pas à explorer en détail la vie privée de la personne.

Les facteurs de risques psychosociaux au travail

Les facteurs professionnels qui peuvent affecter le fonctionnement psychique d'une personne sont nombreux. Ils sont liés à la difficulté de faire bien son travail, et aux formes de pression qui s'exercent sur le salarié. Un recensement a été fait par un collège d'experts⁷³, et sert généralement de référence. Il peut être utile de l'utiliser pour monter le dossier : on peut chercher, dans l'histoire professionnelle de la personne décédée, tous les éléments factuels qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories. Sur **les points qui apparaissent pertinents dans le cas particulier** de la personne décédée, il faut accumuler les témoignages et les éléments de preuve (par exemple, courriels de la direction, contrat de travail, agenda...).

Si le suicide ne s'est pas passé sur le lieu de travail, il est important d'essayer de relier ces éléments à « **un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail** » : période d'essai, mutation, nouvelles missions, modification de l'organisation du travail ou réorganisation de l'entreprise, entretien d'évaluation annuel difficile...⁷⁴

1. *L'intensité du travail et du temps de travail*

- Durée du travail excessive. Absence de contrôle de l'employeur sur la durée du travail. Nécessité de remplacer des collègues absents en plus de son propre travail. Horaires très irréguliers et fréquemment modifiés. Nécessité d'intervenir en urgence. Impossibilité de réaliser les objectifs sans emporter une grande quantité de travail à la maison. Envahissement de la vie personnelle par le travail.
- Rythme de travail. Exigences très importantes de productivité. Objectifs irréalistes ou flous. Mise en concurrence des salariés entre eux. Ajout régulier de nouvelles tâches par rapport à celles qui étaient déjà fixées. Interruptions fréquentes des activités. Activités non préparées.
- Injonctions contradictoires (par exemple privilégier la qualité et la quantité) qui font que de toute façon, quoi que l'on fasse on est en tort.
- Exigences de compétences importantes ou de polyvalence extrême sans que la formation, et notamment le temps d'apprentissage, ait permis leur acquisition.

⁷³ L'ensemble du travail de ce groupe et le rapport final sont disponibles à l'adresse <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm>

⁷⁴ Voir l'annexe 3 de ce document.

2. Exigences émotionnelles

- Travail mettant en contact avec des situations émouvantes ou éprouvantes, et exigeant de cacher ses propres émotions, sans qu'il y ait d'espace pour pouvoir les manifester et les partager avec ses collègues.
- Travail conduisant à manipuler les émotions d'autrui.

3. Absence d'autonomie dans le travail

L'autonomie désigne la possibilité pour le salarié d'être acteur de sa propre situation de travail, d'avoir des marges de manœuvre pour organiser son travail, et de pouvoir développer ses compétences.

L'absence d'autonomie provient de :

- Une organisation du travail qui exige le respect de la prescription dans les moindres détails, alors que dans les faits les situations à traiter ne le permettent pas et supposeraient des marges de manœuvre.
- L'absence de participation à toutes les décisions concernant la conception et l'organisation du travail. Tout, dans les moindres détails, se décide en dehors du salarié.
- L'impossibilité de développer ses compétences. Notamment quand l'organisation change tout le temps, et que dès que l'on commence à maîtriser la nouvelle organisation, un nouveau changement survient (on est, dans ce cas, constamment débutant).

4. Les rapports sociaux au travail

Les rapports sociaux au travail sont les rapports entre les salariés, et entre les salariés et leur hiérarchie⁷⁵.

- Organisation du travail dressant les travailleurs les uns contre les autres. Destruction ou mise à mal des collectifs de travail.
- Pratiques injustes : sanctions injustifiées, notamment quand on est sanctionné pour ne pas avoir atteint des objectifs qui sont en fait inatteignables. Discrimination à l'encontre de certains salariés ou de certaines catégories de salariés, notamment en raison de leur sexe, de leur âge, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leurs caractéristiques physiques, de leur engagement syndical ou politique.
- Rémunération ou gestion de la carrière notoirement injuste par rapport au reste de l'entreprise ou de la branche.
- Fixation d'objectifs ne correspondant pas aux compétences de la personne et à la formation qu'elle a reçue. Formes d'évaluation du travail ne prenant pas en compte les difficultés rencontrées par le

⁷⁵ Attention : il faut construire votre argumentaire en le faisant porter sur l'organisation, sur l'employeur et non sur le chef direct du salarié, sauf cas très particulier (harcèlement sexuel par le chef). Dans l'immense majorité des cas, les contraintes qu'un manager impose à ses subordonnés ne sont que le reflet des contraintes de l'organisation et des pressions qu'il subit de la part de sa propre hiérarchie.

salarié pour faire bien son travail. Description du travail uniquement par des indicateurs quantitatifs de performance, qui ne permettent pas de prendre en compte ce qui a été nécessaire comme efforts pour réaliser la performance. Absence d'écoute de la hiérarchie sur les difficultés rencontrées.

- Absence de prise en compte des alertes émises par les salariés ou leurs représentants.
- Agissements répétés portant atteinte à la dignité du salarié, humiliations, brimades... Menaces répétées.
- Pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

5. Conflits de valeurs

- Impossibilité pour le salarié de faire son travail suivant ses valeurs de « travail bien fait », l'organisation exigeant une qualité standardisée ou fournissant trop peu de moyens. Impossibilité de mettre en discussion la qualité du travail avec ses collègues et avec la hiérarchie. Impossibilité de mettre en œuvre sa conscience professionnelle, conduisant au sentiment que quoi que l'on fasse, ce n'est jamais bien. Organisation du travail obligeant le salarié à « mal traiter » ses clients, patients, etc.
- Obligation pour le salarié de réaliser des actes professionnels qui sont contraires à ses propres valeurs, aux valeurs communes (par exemple celles de la République⁷⁶), aux règles de l'entreprise ou à la loi.
- Sentiment du salarié qu'il est détenteur d'informations importantes pour la sécurité ou la survie de l'entreprise, et que personne n'entend ses alertes.

6. Insécurité de la situation de travail

- Insécurité socio-économique. Contrats précaires. Périodes d'essai prolongées ou multipliées. Hiérarchie évoquant des perspectives de promotion qui ne se réalisent jamais. Insécurité du revenu.
- Insécurité liée aux changements permanents de poste, d'organisation, d'objectifs, qui se succèdent de façon fréquente et incompréhensible.
- Insécurité liée à l'absence de traitement des situations dangereuses par la hiérarchie, malgré des alertes répétées des salariées ou de leurs représentants.

Ceci n'est pas une check-list !

Ce recensement des facteurs connus pour mettre des salariés en difficulté peut être utile à la famille pour comprendre sur quoi elle doit apporter des éléments de preuve. Attention cependant : un salarié ne se suicide pas parce qu'il est exposé à des facteurs de risque, mais parce qu'il est envahi par des conflits internes dont il n'arrive pas à se sortir. Il a probablement été déchiré entre :

⁷⁶ Liberté (notamment de conscience, de se syndiquer), égalité, fraternité ; laïcité ; refus de toutes les discriminations.

- d'un côté sa vision de ce qui, d'après lui, devrait être une situation normale, ce que devraient être des relations de travail normales, ce que devrait être du travail bien fait ;
- et de l'autre côté, ce que l'organisation engendre, impose ou permet.

Il a sans doute tenté de faire entendre ou de mettre en œuvre ce qui lui semblait souhaitable, probablement de façon répétée, mais il s'est heurté à un mur ou il s'est épuisé dans ces tentatives solitaires. Il n'est pas parvenu à détecter que les causes de son déchirement étaient dans l'organisation et il a mis en cause son incompetence personnelle ; ou bien il a été submergé par l'impossibilité de faire modifier ces causes organisationnelles malgré des tentatives répétées. C'est la dynamique de ce drame professionnel qu'il faut essayer de reconstituer, à partir de ce que disait la personne décédée.

La vie privée

La plupart des salariés ont, à un moment ou un autre, des soucis personnels. Il est possible que l'état psychologique de la personne décédée ait résulté d'une combinaison de soucis personnels et professionnels. **Les enquêtes doivent porter sur les composantes professionnelles, pour voir si elles sont de nature à avoir mis le salarié en graves difficultés.** Elles n'ont pas à explorer en détail les dimensions privées⁷⁷.

Si les ayants droit disposent d'éléments, par exemple dans la dernière lettre du défunt, qui montrent l'affection de celui-ci pour ses proches, ils peuvent s'ils le souhaitent mettre ces éléments dans le dossier, pour souligner que c'est bien le travail qui est principalement en cause. Mais ils n'ont pas à détailler les difficultés privées qui pouvaient exister en parallèle des préoccupations professionnelles.

Les membres de la famille ne doivent pas accepter de répondre à un expert ou prétendu tel, mandaté par l'employeur ou par quiconque, pour faire « l'autopsie psychologique du suicide », c'est-à-dire en fait reconstituer en détail les préoccupations privées du défunt et essayer d'en faire usage pour dédouaner l'entreprise⁷⁸.

⁷⁷ Quiconque (hormis la justice) chercherait à utiliser des informations de nature privée lors des enquêtes sur l'accident du travail pourrait être mis en cause pour non-respect de la vie privée, articles 9 du Code civil et 226-1 du Code pénal. Si c'est un médecin qui, en enfreignant le secret médical, révèle à des tiers des informations de nature privée sur le salarié, l'article 226-13 du Code pénal prévoit un an d'emprisonnement et 1500 € d'amende.

⁷⁸ Le conseil de l'Ordre des médecins a prononcé un blâme contre un médecin psychiatre, agissant pour le compte d'un cabinet d'expertise, qui avait révélé à l'employeur et au CHSCT des éléments nominatifs sur la vie personnelle de salariés qui s'étaient suicidés.

Annexe 2 : Le certificat médical

Un médecin du travail ou un médecin expert d'une consultation de pathologie professionnelle pourra peut-être reconstituer le récit chronologique des épreuves professionnelles qu'a subies le salarié, et des effets sur sa santé. Ces médecins ont l'habitude de rédiger des certificats relatant un historique professionnel et ses conséquences sur la santé. Mais un médecin traitant ou un médecin hospitalier pourra sans doute seulement faire part des constats qu'il a effectués lors d'une ou plusieurs consultations dans la période précédant le décès, et des préoccupations professionnelles qu'exprimait le salarié. C'est plus pour aider ces derniers que les rubriques suivantes pourront être utiles.

Rubriques utiles dans un certificat médical dans le cas d'un suicide possiblement d'origine professionnelle

- Indiquer depuis quand et dans quel cadre le médecin connaît le patient
- Date des derniers examens
- Tableau clinique lors de ces examens, indiquer la présence éventuelle d'un ou plusieurs des symptômes suivants :
 - HTA ou hypotension, troubles du rythme cardiaque
 - Insomnies, cauchemars, retour en boucle de scènes professionnelles, obnubilation
 - Perte d'appétit, amaigrissement, troubles digestifs
 - Grande fatigue, épuisement physique
 - Manifestations musculosquelettiques ou dorsolombaires
 - Signes cognitifs, difficultés de concentration
 - Crises d'angoisse, crises de larmes, tremblements, sueur, boule œsophagienne
 - Crises de violence
 - Autres signes neurologiques
 - Terreur à l'idée d'aller au travail
 - Etat dépressif
 - Pensées morbides
 - Atteinte de l'estime de soi, sentiment de dévalorisation, culpabilité
 - Atrophie de la vie sociale, repli sur soi
 - ...
- Entretiens : indiquer les éléments qui permettent de noter un attachement du patient à son travail, une volonté d'engagement, de mobilisation, de tenir malgré la fatigue.
- Entretiens : indiquer les préoccupations que le patient exprimait à propos de son travail, la façon dont il rendait compte de ses difficultés professionnelles :

La lecture de l'annexe 1 de ce document pourra être utile au médecin pour se remémorer quelques-unes des préoccupations qui ont pu être exprimées par le salarié, quelques éléments des conflits dans lesquels il se trouvait. Il ne s'agit pas d'une check-list, et **l'idée n'est pas que le médecin reprenne ces termes standards dans son certificat** : le certificat sera beaucoup plus convaincant si le médecin exprime spécifiquement la façon dont le salarié évoquait ses difficultés professionnelles et les conflits dont il ne se sortait pas dans le cadre de sa fonction, entre sa volonté de faire bien son travail et les logiques de l'organisation.

Le médecin notera particulièrement « **un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail** » et qui aurait été évoqué par le salarié dans les entretiens : période d'essai, mutation, nouvelles missions, modification de l'organisation du travail ou réorganisation de l'entreprise, entretien d'évaluation annuel difficile... S'il y a eu d'abord une dégradation progressive de l'équilibre psychologique du salarié pour des raisons professionnelles, puis un événement spécifique qui a aggravé la situation, il est important de noter les deux.

Le médecin énonce, le plus précisément possible, des **faits** tels que rapportés par le salarié et la perception que celui-ci en avait : « le patient se plaignait de... » **Il ne met pas en cause de tierces personnes et n'indique pas de noms de tiers**. Il n'utilise pas de termes correspondant à une qualification pénale comme « harcèlement moral ».

Le médecin n'a pas à chercher à établir que le travail est LA cause du suicide, mais à montrer comment des préoccupations professionnelles affectaient le salarié.

- Autres mentions utiles
- Diagnostic
- Conduite à tenir suggérée au patient (si jugé utile par le médecin), par exemple le fait que le médecin a suggéré un arrêt de travail et que le patient ne l'a pas souhaité
- « *Ce certificat est établi à la demande de M^{me} ou M. , veuve, veuf, fils, fille... de M. ou M^{me}, pour lui permettre de faire valoir ses droits, conformément à l'article L1111-4 du Code de la santé publique* »⁷⁹.

Le certificat est rédigé **sur papier à en-tête ou complété par un tampon**, daté du jour de sa rédaction et signé. Il est remis en mains propres à l'ayant droit demandeur.

⁷⁹ « Le secret médical ne fait pas obstacle à ce que les informations concernant une personne décédée soient délivrées à ses ayants droit, dans la mesure où elles leur sont nécessaires pour leur permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt ou de faire valoir leurs droits, sauf volonté contraire exprimée par la personne avant son décès. »

Annexe 3 : Un événement déclencheur ?

La reconnaissance d'un suicide comme accident du travail se heurte à deux obstacles :

- l'un est évident, c'est l'établissement du lien entre le suicide et le travail ;
- l'autre est moins prévisible, c'est la signification du mot « accident » pour la sécurité sociale et pour la justice.

Dans un accident du travail « classique », une cause ou un ensemble de **causes** ont conduit à un **événement** précis (fait accidentel), et il en a résulté une **lésion** corporelle **immédiate** : la rambarde était ancienne et mal entretenue, la rambarde a cassé, le salarié est tombé et s'est blessé à la jambe.

Dans le cas du suicide, plusieurs éléments de la situation sont différents de la situation classique :

- les « causes » ne renvoient pas toujours des événements précis, dont la date peut être clairement identifiée : il peut s'agir d'une accumulation de difficultés liées au travail sur une période assez longue ;
- l'accident ne survient pas forcément immédiatement dès l'apparition des causes ;
- le mot « lésion » peut désigner deux choses : soit l'acte fatal du salarié, soit les atteintes à son équilibre psychique qui l'ont finalement conduit à passer à l'acte.

Les références à une vision « classique » de l'accident ont conduit dans le passé à de nombreuses difficultés dans la reconnaissance des suicides comme accidents du travail. Elles sont encore présentes dans le mode de raisonnement des inspecteurs des caisses. La charte « Acte suicidaire et accident du travail » de l'assurance maladie⁸⁰ indique en effet que, quand le suicide ne s'est pas passé sur le lieu de travail et au temps de travail, « *sachant que la présomption d'imputabilité ne s'applique pas, la caisse rejettera la prise en charge au titre d'un accident du travail si elle ne peut établir le **lien entre la lésion et un fait ou un événement précis***⁸¹ auquel la victime aurait été exposée

⁸⁰ En 2015, ce document ne figure plus sur le site de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés, où il se trouvait en 2012. Sa pertinence fait débat au sein de l'institution, et il est possible qu'il soit prochainement remplacé par un autre plus conforme à la jurisprudence, dans le cadre de la refonte de la charte « Accidents du travail / maladies professionnelles ». En attendant cette prise en compte de la jurisprudence par les caisses, et compte tenu des pratiques auxquelles les inspecteurs enquêteurs ont été formés, il semble important de continuer à fournir les termes du débat qui prévalait jusqu'à présent.

⁸¹ La Caisse nationale donne des exemples dans sa Lettre-réseau LR/DRP 16/2011 du 15/03/2011 : « *Ainsi par exemple, la déclaration mentionnant une "haie d'honneur humiliante au départ du salarié" ou "une insulte et propos humiliant au cours d'un entretien annuel" sont des faits datés, précis et anormaux dans le cadre d'une relation normale de travail et sont donc recevables. En revanche, ne pourront être retenues comme fait accidentel des situations correspondant à des conditions normales de travail, comme par exemple :*

- *une simple commande de travail,*
- *un entretien d'évaluation se déroulant dans des circonstances habituelles et "raisonnables",*
- *un entretien de sélection, interne à l'entreprise, suite à une candidature à un nouveau poste de travail,*
- *l'insatisfaction de l'employeur sur la qualité du travail,*
- *le changement de poste,*
- *un entretien disciplinaire ou un licenciement réalisé dans des conditions conformes au droit du travail. »*

dans son travail. » **Dans le raisonnement de la caisse, le fait accidentel n'est pas le suicide mais l'éventuel événement précis qui l'aurait provoqué.**

Il est important de comprendre que les inspecteurs enquêteurs de la Cnam sont tenus par cette règle interne : il n'y a aucun rapport entre le raisonnement technique qu'ils doivent développer dans leur enquête et la complexité des conflits subjectifs qui peuvent envahir un être humain et le conduire à se donner la mort.

Mais les TASS, les cours d'appel et la Cour de cassation ont progressivement adopté des positions plus souples sur plusieurs points⁸² :

- La lésion ne se produit pas forcément au moment de l'événement déclencheur. Par exemple, en 2003, la Cour de cassation a jugé que « *constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, **quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.*** » Il n'y a plus de connexion obligatoire entre la date de l'événement déclencheur et la date de la lésion : la lésion peut apparaître plusieurs jours, semaines ou mois après l'événement déclencheur. Selon cette position, la date de l'accident est celle de l'événement et non celle de l'apparition de la lésion⁸³ ;
- L'existence d'une **dégradation progressive antérieure** de l'état psychologique n'est pas incompatible avec la survenue d'un événement spécifique qui a précipité les choses. Le TASS de Dijon a jugé le 17 décembre 2002 que « *Il résulte des motifs qui précèdent, que le 26 juin 2001 [date d'un entretien violent avec la hiérarchie], l'équilibre nerveux de Mlle M., **déjà fragilisé par ses conditions de travail**, a été soumis à **une agression*** ». Le caractère d'accident de travail a été reconnu.
- Il est maintenant tout à fait admis que les « lésions » ne sont pas forcément des lésions corporelles physiques, mais peuvent être des atteintes psychiques.

Les évolutions de l'organisation du travail et de la charge de travail, l'attention portée par l'employeur aux difficultés des salariés sont recherchées par les tribunaux⁸⁴ :

- A propos de l'un des suicides de salariés du Technocentre Renault, survenu au domicile en février 2007, le TASS a considéré que l'événement déclencheur était la nomination à un nouveau poste en juin 2006 : « *Les difficultés rencontrées par Monsieur D., réelles pour lui, imaginaires ou en décalage avec la réalité pour certains, ont été verbalisées mais n'ont pas été entendues par ses supérieurs. La hiérarchie a confié à Monsieur D. un objectif à atteindre sans s'interroger sur la capacité psychique et physique de son salarié à supporter cette charge*

⁸² Guide Lamy, 2010, *Les risques psychosociaux, identifier, prévenir, traiter* et L. Lerouge, Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques ? *Revue de droit sanitaire et social*, 2012, p. 373.

⁸³ On peut utiliser cette définition pour argumenter qu'il peut y avoir un délai entre un « événement déclencheur », tel que reconnu par la caisse, et la date du suicide. Mais absolument rien n'empêche de plaider que « l'événement » est le suicide lui-même, dont la date est précise, et qui a de fait provoqué des lésions corporelles fatales. Il restera à montrer qu'il est survenu « par le fait du travail ».

⁸⁴ Une très large revue de la jurisprudence sur les risques psychosociaux (actualisée en 2015) a été réalisée par Michaël Prieux, inspecteur du travail, et est disponible gratuitement à l'adresse : <http://www.souffrance-et-travail.com/magazine/presse/approches-jurisprudentielles-des-risques-psychosociaux/> ou http://comptrasec.u-bordeaux.fr/sites/default/files/pdf_book/approches_jurisprudentielles_rps.pdf

accrue de travail. L'accompagnement des supérieurs hiérarchiques n'a pas existé, ils n'ont pas pris la mesure de la fatigue accumulée par leur salarié depuis plusieurs mois et du stress manifesté les dernières semaines. » L'accident du travail a été reconnu par le TASS en mars 2010. Ce jugement a été confirmé en juin 2011 par la cour d'appel de Versailles, qui a notamment relevé l'absence de contrôle des horaires par l'employeur.

- Dans un autre cas de suicide chez Renault, cette fois survenu sur le lieu de travail, la cour d'appel de Versailles a jugé le 19 mai 2011 que « *Confrontée à la dégradation de plus en plus marquée de la santé d'A., s'agissant d'un ingénieur de haut niveau qui avait durant les quinze années précédentes toujours donné entièrement satisfaction (...) tout en ayant déjà attiré l'attention sur l'existence de difficultés rencontrées en période de tension ou de forte pression dans l'exercice de ses fonctions (...), [l'employeur] 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, et n'a pris aucune mesure pour l'en préserver...* » La faute inexcusable a été reconnue.
- Dans le cas d'un salarié décédé d'un infarctus, la Cour de cassation a jugé le 8 novembre 2012 que « *un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences parfois dramatiques pour les salariés qui en sont victimes, pas plus que ne devraient être négligés les aspects positifs d'un travail assumé dans des conditions valorisantes* ». Cela signifie que les travaux scientifiques qui ont été réalisés sur les risques psychosociaux sont maintenant suffisamment connus pour que l'employeur ne puisse ignorer les risques. Cette jurisprudence peut être utilisée dans le cas d'un suicide. Dans le même arrêt : « *L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut être que générale et en conséquence ne peut exclure, le cas échéant, le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié* ». La faute inexcusable de l'employeur a été retenue.
- Les tribunaux sont particulièrement attentifs au contrôle par l'employeur des horaires effectifs réalisés par le salarié. Par exemple, cour d'appel de Versailles, 19 mai 2011 : « *que depuis deux mois il était contraint de travailler à son domicile dès son retour [du travail], tous les soirs et chaque fin de semaine, tous éléments que les supérieurs hiérarchiques d'A. n'ont pas confirmés, ou plutôt ont indiqué être dans l'ignorance d'une telle surcharge de travail non signalée et surtout non exigée par les missions confiées... Considérant que si la surcharge décrite par [la veuve] est niée par les supérieurs hiérarchiques, pour autant ceux-ci ont toujours été dans l'incapacité totale de préciser quel était le volume total de travail fourni par ce salarié au titre des missions accomplies... l'absence de tout dispositif dans l'entreprise pour évaluer la charge de travail, notamment des cadres, l'absence de visibilité des managers sur la charge de travail des collaborateurs, la culture du surengagement...* ». La faute inexcusable est reconnue⁸⁵. De même, cour d'appel de Versailles, 9 juin 2011 : « *il effectuait un nombre bien plus important d'heures de travail sans aucun contrôle de sa hiérarchie qui n'a jamais souhaité connaître la véritable charge de travail de ce salarié qui a pourtant, fait connaître expressément à [sa hiérarchie] qu'il ne s'en sortait pas ou qu'il ne se sentait pas à la hauteur de la charge confiée.* » L'origine professionnelle du suicide est reconnue.

⁸⁵ Cette jurisprudence est particulièrement importante, les motifs de la cour étant très détaillés. Vous trouverez le texte du jugement sur l'internet en cherchant « cour d'appel de Versailles 19 mai 2011 10/00954 »

On voit donc que les tribunaux, à la différence des Cnam, mettent de moins en moins l'accent sur la recherche d'un événement déclencheur précisément identifiable et en lien direct avec le suicide : ils reconnaissent l'origine professionnelle du suicide, voire la faute inexcusable de l'employeur, dans des cas de dégradation progressive du rapport au travail. Il semble que dans leur raisonnement « **l'accident** » soit bien le suicide lui-même. Il faut espérer que la multiplication de jugements allant dans ce sens amènera la Caisse nationale d'assurance maladie à reconsidérer sa position et à admettre enfin que « l'accident » dont on parle est le suicide et non un hypothétique « fait accidentel » déclencheur. Il ne restera plus alors que la nécessité d'établir l'origine professionnelle du suicide.

Prenons, pour illustrer la différence de position entre la caisse et les tribunaux, trois cas fictifs mais proches de cas réels.

- **Premier cas** : *Une salariée, qui ne s'était jamais arrêtée en maladie, passe son entretien d'évaluation annuel. Des témoins entendent le chef l'insulter bruyamment. Elle sort en larmes. Elle rentre chez elle, écrit une lettre parlant du déroulement violent de cet entretien, et met fin à ses jours.*

Dans cette situation, l'enquêteur trouvera ce qu'il cherche, c'est-à-dire « *un lien entre la lésion et un fait ou un événement précis auquel la victime aurait été exposée dans son travail* ». Il est donc probable que la Cnam reconnaisse l'accident du travail dès la première étape, sans s'intéresser à autre chose qu'à l'entretien concerné. Mais si les ayants droit veulent plaider la faute inexcusable de l'employeur devant le TASS, il faudra qu'ils montrent que l'employeur avait connaissance d'un risque et n'a rien fait. Ils devront donc, devant le TASS, donner des éléments prouvant que la situation était en fait dégradée depuis un moment, que l'employeur le savait et n'a rien fait : le déroulement violent de l'entretien n'est qu'un épisode dans un processus.

- **Deuxième cas** : *A la suite d'une réorganisation, un salarié parle au médecin du travail des graves difficultés qu'il rencontre dans son travail. Il fait une dépression, est arrêté, puis reprend son poste. A la fin de la semaine de reprise, le salarié se suicide à son domicile.*

Dans cette situation, la décision initiale de la Cnam sera probablement négative, faute de *fait accidentel*. A moins qu'elle ne considère que *l'événement précis* est la reprise, qui n'a pas été assez accompagnée par l'employeur, par exemple parce que le salarié n'a pas passé de visite médicale de reprise ? Devant le TASS, les ayants droit devront apporter des éléments sur les préoccupations qui ont débouché sur la dépression initiale, mais aussi sur les conditions du retour et son accompagnement par l'employeur.

- **Troisième cas** : *Un salarié est nommé à un nouveau poste. Il fait part à son entourage et à son médecin traitant de l'ampleur de la charge de travail, des difficultés qu'il a pour accomplir bien ses missions, des horaires importants qu'il s'impose pour essayer d'y arriver. Son état psychique et physique se dégrade progressivement et visiblement, mais il ne prend pas d'arrêt de travail. Quatre mois après le changement de fonction, il se suicide à son domicile, laissant une lettre faisant part d'un sentiment d'échec dans ce nouveau poste.*

Dans cette situation, il est probable que, lors de la première étape, la Cnam rejette la demande de reconnaissance en accident du travail, faute d'un événement déclencheur suffisamment identifié et précis. Mais, au TASS ou en cour d'appel, après la jurisprudence Renault, il y a maintenant des

chances importantes que, dans un tel cas, les juges repèrent l'écart entre les objectifs fixés au salarié et les moyens fournis par l'employeur, l'absence de contrôle de la charge de travail et des horaires, voire l'absence de réaction face à la dégradation de l'état du salarié, et reconnaissent l'accident du travail.

En conclusion :

- **Dans le dossier initial pour la Cnam**, il est important de **mettre en relief tout événement précis**, daté, qui a pu contribuer à dégrader la situation de travail et mettre en difficulté le salarié : mutation, nouvelles fonctions ou missions, réorganisation du service, entretien difficile, même si ces événements seront rarement assez « accidentels » selon les critères de la caisse... Cela n'empêche pas de mentionner des éléments professionnels qui ont pu contribuer à une dégradation progressive de l'état psychique du salarié jusqu'à cet « événement » déclencheur.
- **Dans l'argumentation pour le TASS**, et éventuellement pour la cour d'appel, la recherche de l'élément déclencheur précisément daté semble avoir maintenant beaucoup moins d'importance que la compréhension de la dégradation du travail et des relations de travail, les difficultés pour faire bien son travail exprimées par le salarié, le niveau d'information que l'employeur avait sur cet état de faits, et l'identification des mesures qu'il a prises ou non pour y faire face.

Annexe 4 :

La faute intentionnelle du salarié

L'article L453-1 du Code de la sécurité sociale indique que « *Ne donne lieu à aucune prestation ou indemnité, en vertu du présent livre, l'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime.* »

Certaines caisses utilisent cet article pour refuser la reconnaissance du suicide comme accident du travail. Elles considèrent en effet que le suicide est une « faute intentionnelle ». Mais cette pratique est de plus en plus combattue par les tribunaux.

Sur le principe général du caractère intentionnel du suicide, la faute intentionnelle n'est pas établie lorsque l'auteur de la tentative de suicide n'a pu « *garder le contrôle de lui-même, son libre arbitre et son entière responsabilité [...], a agi en réaction catastrophique et sous l'empire d'une influence morbide plus forte que l'instinct vital et [...] n'avait pu délibérément envisager le préjudice qu'il pouvait causer* »⁸⁶.

Dans un cas de suicide lié au travail, la Cour de cassation a jugé le 20 avril 1988 que « *il résulte que le salarié s'était donné la mort dans un moment d'aberration exclusif de tout élément intentionnel* ».

Dans un autre cas, la cour d'appel de Riom, chambre sociale, 22 février 2000, a jugé que : « *l'altération de l'état psychologique du salarié, attestée par les témoignages produits et elle-même liée aux vicissitudes des relations professionnelles de Monsieur B. avec son employeur, conduit à écarter et, tout au moins à atténuer sensiblement, le caractère volontaire et réfléchi de l'acte suicidaire qui, dès lors, ne peut être considéré comme une faute intentionnelle de la victime au sens de l'article L.453-1 du même Code.* » Jugement confirmé par la Cour de cassation le 24 janvier 2002.

Le TASS de La Roche-sur-Yon, le 3 avril 2015 : « *L'état psychologique d'une personne, au bord de l'épuisement ou accablée par des difficultés qui lui paraissent insurmontables, est tel que l'on ne peut analyser cet acte désespéré comme un acte volontaire et réfléchi. En l'espèce, l'état d'épuisement, de stress et de pression décrit tant par l'entourage professionnel de M. P. que par son médecin traitant démontrent qu'il était submergé par ses problèmes, de sorte que son acte suicidaire ne peut avoir été commis que dans un moment d'aberration exclusif de tout élément intentionnel.* »

Il serait temps que les caisses renoncent à cet argument odieux.

⁸⁶ Cour de cassation. 2^e chambre civile, 6 janv. 1960 : Bull. civ. 1960, II, n° 8

Annexe 5 :

Le juge des tutelles

Lorsque le défunt a un conjoint survivant et des enfants mineurs, le juge des tutelles⁸⁷ est informé par le notaire. Il va en général convoquer le parent survivant. Ce dernier peut vivre cette convocation comme un signe de défiance à son égard. Il s'agit en fait d'une procédure tout à fait habituelle, qui n'a rien à voir avec les circonstances du décès par suicide, et qui vise uniquement à s'assurer que les intérêts des enfants sont respectés. Le juge va valider les conditions de règlement de la succession du défunt. Il va également fixer avec le parent survivant les conditions d'utilisation de l'argent des enfants (sommes pouvant être utilisées pour leur éducation, compte bloqué jusqu'à la majorité). Dans les cas simples, le juge se contente d'un seul rendez-vous. Vous pouvez aussi le solliciter en cas de besoin. Dans les cas complexes, il peut mettre en place un suivi régulier.

Si vous obtenez de la caisse le versement d'une rente pour les enfants mineurs, il est conseillé de reprendre contact avec le juge des tutelles, pour obtenir son accord sur les conditions de gestion de la rente des enfants (ce que vous pouvez utiliser pour leur éducation et ce que vous devez placer jusqu'à leur majorité).

Dans tous les cas, conservez les justificatifs des dépenses importantes⁸⁸ faites pour l'éducation des enfants jusqu'à leur majorité.

⁸⁷ Qui siège au tribunal de grande instance.

⁸⁸ Par exemple, frais de scolarité, fournitures scolaires, cantine, centre aéré, assurance, voyage scolaire, ordinateur, téléphone portable, frais médicaux non remboursés, mobilier... Il n'est bien sûr pas nécessaire de garder trace des dépenses courantes d'alimentation, qui sont faciles à évaluer de façon forfaitaire.

Pour terminer...

Le suicide d'un salarié à cause de son travail est un événement insupportable, qui ne peut jamais être banalisé. Écrire une « procédure » pour permettre aux vivants d'y faire face aurait aussi quelque chose d'insupportable, si cela laissait penser qu'il s'agit d'une circonstance ordinaire de la vie que chacun pourrait avoir à gérer.

Depuis environ 2006, des centaines de familles ont été endeuillées par le suicide d'un de leurs membres, dans des circonstances qui leur faisaient penser que le travail était pour quelque chose dans ce drame. Certaines se sont mobilisées pour faire reconnaître l'origine professionnelle du décès. La gravité de la situation a conduit à la mobilisation de médecins, de psychologues, d'ergonomes, d'inspecteurs du travail, d'avocats, de juristes, de chercheurs, de syndicalistes, d'associations, d'institutions, pour mieux comprendre et prévenir les risques psychosociaux, mais aussi pour faire reconnaître l'origine professionnelle de certains suicides. Cette mobilisation a eu des effets : la presse, l'opinion publique, les organisations professionnelles ont découvert l'ampleur des risques psychosociaux et les mécanismes de leur apparition ; le mur auquel se sont heurtées les premières familles s'est lézardé, la jurisprudence a évolué. La responsabilité de l'employeur qui doit assurer la sécurité physique et mentale des salariés a été précisée.

Ce sont les fruits de cette mobilisation collective que ce petit document essaie de mettre à votre disposition :

- vous ne partez pas de rien, d'autres avant vous ont réussi à faire ouvrir des portes qui étaient jusque-là fermées ;
- vous vous engagez dans un parcours du combattant, qui sera long et difficile, mais vous ne le faites pas complètement à l'aveugle : beaucoup d'écueils sont maintenant bien connus, beaucoup de savoir-faire ont été construits ;
- vous vous battez pour vos droits et pour la mémoire de votre proche, mais tout ce que vous gagnerez contribuera aussi à faire avancer la jurisprudence, à débroussailler le chemin pour d'autres familles, et finalement à améliorer la prévention ;
- ne restez pas seul ou seule : il y a maintenant beaucoup d'interlocuteurs qui peuvent vous aider, dans les consultations « souffrance et travail »⁸⁹, dans les syndicats, les associations de victimes, de plus en plus d'avocats, etc. N'oubliez pas, quand vous aurez gagné la reconnaissance de vos droits, de faire le récit du chemin que vous avez suivi, et de diffuser les jugements qui vous ont été favorables, pour que cela serve à d'autres.

Bon courage.

⁸⁹ <http://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/listes/liste-consultations-souffrance-travail/>