



# santé *au travail*

*Mémento*



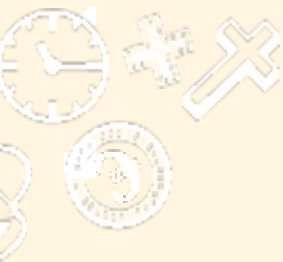
**Faire face à un suicide  
ou à une tentative de suicide  
en tant que représentant·e  
des salarié·es**





***Dans un contexte de travail dégradé, un·e collègue peut mettre fin à ses jours ou tenter de le faire. Cela peut avoir lieu sur le lieu de travail ou ailleurs (au domicile de la personne par exemple) et pour autant être en lien avec le travail.***

***Ces évènements ont lieu chaque semaine dans les collectifs de travail en France. Ils sont pourtant invisibilisés.***



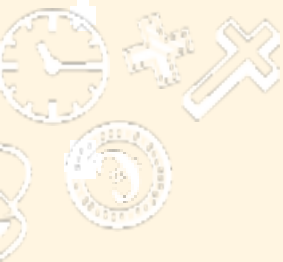




Depuis l'affaire France Telecom, la mobilisation de ses salarié·es et la condamnation des ancien·nes dirigeant·es de l'entreprise permet de mettre en lumière ces événements gravissimes. Les suicides et les tentatives de suicide en lien avec le travail sont souvent induits par les risques psychosociaux (RPS) - qu'à la CGT nous nommons "risques socio-organisationnels". Il s'agit de risques induits par l'organisation du travail, qui est à la seule main de l'employeur en l'absence de réelle démocratie dans les entreprises et les administrations.

Les suicides et les tentatives de suicides font partie des accidents du travail graves et mortels dont les ingés, cadres, professions techniques et intermédiaires sont victimes.

**C'est un fléau auquel il faut mettre fin.**



## Chiffres clés : Santé publique France, 2021

Entre le 1er janvier et le 31 décembre 2018, 1 293 décès ont été examinés, parmi lesquels 88% étaient des suicides (n=1 135).

La plupart des suicides concernaient des hommes (72%).

Au total, 10% des suicides étaient en lien potentiel avec le travail selon la définition utilisée.

Parmi les personnes dont la situation par rapport à l'emploi était connue, 28% étaient en emploi au moment du décès. Parmi celles-ci, le travail semblait avoir joué un rôle dans 42% des suicides.

## **Pour préserver la santé des travailleurs·ses la CGT et son union générale des ingés, cadres et techs (Ugict) ont des propositions :**

- un renforcement de la réglementation pour protéger la santé et la sécurité des salarié·es ;
- l'instauration de la semaine de 4 jours avec réduction du temps de travail ;
- le conditionnement des aides publiques versées aux entreprises (200 milliards d'euros en 2022) à un contrôle des instances représentatives du personnel sur les questions de salaires, d'emploi, d'environnement et de stratégie de l'entreprise.
- un nombre suffisant d'inspecteur·ices du travail, le renforcement des effectifs de contrôleur·ses Carsat/Cramif/Msa (Sécurité sociale) et l'élargissement de leurs prérogatives coercitives (arrêt de chantiers et travaux dangereux) ;
- l'indépendance de tou·tes les acteur·ices de la santé au travail, y compris des médecins du travail et des équipes des Services de prévention et de santé au travail interentreprises (SPSTI).

## **Pourquoi ce mémento ?**

Face aux événements graves et violents que sont les suicides et tentatives de suicide les représentant·es syndicaux·es de la CGT et de son Ugict ont un rôle essentiel :

- protéger le collectif de travail
- faire la lumière sur les faits et défendre le ou la salarié·e victime et ses ayant-droit.

L'Ugict-CGT propose cet outil à ses organisations pour les aider à appréhender un événement difficile comme un suicide ou une tentative de suicide. En peu de temps le syndicat doit prendre des décisions qui peuvent être déterminantes et réaliser un important travail très souvent invisible. Le travail des syndicats Ugict-CGT, notamment dans le cadre de l'enquête interne à l'entreprise, est fondamental car il peut permettre in fine la reconnaissance en accident du travail par la Sécurité sociale du suicide ou de la tentative de suicide.

Cet outil a été réalisé par l'Ugict-CGT en avril 2024 à partir des expériences concrètes vécues par les membres de l'organisation dans leurs entreprises et leurs services.

## **Quelques rappels sur les obligations de l'employeur en cas de suicide**

**A l'annonce d'un suicide sur le lieu de travail, l'employeur doit impérativement réagir :**

### **🚨 Dans l'urgence**

- Alerter les secours spécialisés en vue de l'enquête judiciaire et préserver les lieux pour ne pas entraver l'enquête judiciaire et délimiter un périmètre de sécurité.
- Prévenir l'infirmier·e de l'entreprise et le service de sécurité de l'entreprise
- Éloigner les témoins du lieu du décès.
- Préserver la dignité de la personne décédée. Protéger visuellement la scène et la victime.
- Baliser un accès de l'entrée/sortie pour les services de secours



## Dans un second temps

- Accompagner les représentants judiciaires et prévenir la famille
- Prévenir les instances représentatives du personnel/ CSE Extraordinaire
- Prévenir la médecine du travail
- Prévenir l'inspection de travail
- Mettre en place une cellule de crise avec les représentant·es du personnel
- Annoncer l'évènement aux salarié·es et les accompagner
- Arrêter l'activité de l'entreprise ou du service

**Il doit également envisager de suspendre ou adapter l'activité de l'entreprise ou du service.**

## **L'organisation du travail et ses conséquences sont de la responsabilité de l'employeur**

**Articles L 4121-1 et suivants du code du travail :**

Il y a une présomption d'imputabilité en cas de suicide sur le lieu de travail (article L. 411-1 du code de la sécurité sociale). Mais il appartient aux salarié·es ou ayants droits d'en apporter la preuve pour qu'il soit reconnu comme un accident de travail. La présomption d'imputabilité peut être contestée par l'employeur ou la CPAM. Dans ce cas, la charge de la preuve leur incombe. Pour que la présomption d'accident du travail soit écartée, il faut donc que la CPAM ou l'employeur prouvent que la cause est totalement étrangère au travail. Il est donc important de faire connaître leurs droits aux ayants droits.

Un suicide survenu en dehors du lieu et des heures de travail peut cependant aussi être considéré comme un accident de travail si l'acte est dû à la situation professionnelle.

Il faut faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur. Une fois le classement en accident du travail obtenu, après un délai qui peut aller jusqu'à plusieurs mois, reste à savoir si la responsabilité de l'employeur est engagée. Rechercher la faute inexcusable de l'employeur ne procède pas d'un esprit de vengeance mais de justice. La reconnaissance de la faute inexcusable est indispensable pour obtenir une juste réparation financière des conséquences subies par les ayants droits suite au décès d'un proche. La demande de reconnaissance de la faute inexcusable doit directement être déposée à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie. Suite au dépôt, une procédure à l'amiable sera engagée, si elle n'aboutit pas, c'est le pôle social du tribunal judiciaire qui sera chargé de reconnaître ou non la faute inexcusable (article L. 431 du code de la sécurité sociale). La faute inexcusable reconnue, une majoration de la rente décès sera attribuée à la victime et également, sous conditions, une indemnité forfaitaire en réparation des préjudices. La réparation des préjudices financiers et personnels sera directement versée directement aux bénéficiaires par la CPAM.

Il est aussi possible de faire reconnaître la responsabilité pénale de l'employeur, notamment en raison d'une situation de harcèlement moral. L'analyse des décisions managériales est essentielle dans ce cadre puisque les mobilités contraintes, les réaffectations professionnelles abusives peuvent être reconnues comme des faits fautifs (Cass. soc., 31 janvier 2023, 22-80.482).

## **L'Ugict-CGT a listé pour ses organisations, quelques conseils à mettre en œuvre pour faire face à ce type d'évènements.**

### ATTENTION

- Cette liste n'est évidemment pas exhaustive.
- Elle a vocation à s'adresser aux salarié·es du public comme du privé. Sous le terme "CSE" nous couvrons également les formations spécialisées des CSE, CSA et CST des trois versants de la fonction publique.



## **I - En amont**

**Avant les faits, il faut se préparer collectivement à la possibilité qu'ils adviennent. Il faut donc :**

- Obtenir une formation ad hoc sur les risques socio-organisationnels et les suicides et tentatives de suicide au sein du CSE afin d'être prêt·e au cas où la situation survienne. Les formations en santé et sécurité que propose la CGT pour les représentant·es des salarié·es sont des bons moments pour connaître les prérogatives de l'instance et les obligations de l'employeur en cas de suicide (article L. 2315-18 du code du travail).
- Discuter au sein du CSE d'une procédure à mettre en place au sein de l'instance en cas de suicide ou de tentative de suicide, notamment avec des mesures de prévention collective en cas de survenance de ce type d'évènement.
- Discuter au sein du CSE de l'identification des personnes à risque pour cibler les actions de prévention. Identifier les personnes vulnérables et à haut risque en permettant d'intervenir en amont de la crise suicidaire est l'une des clés de la réussite d'une politique de prévention du suicide, comme le repérage et la prise en charge de la dépression, le maintien du lien avec les personnes ayant fait une tentative de suicide. En milieu professionnel, l'identification des secteurs d'activités plus à risque permettra de cibler la prévention.

## **II - Si un suicide ou une tentative de suicide a lieu et après en avoir été informé·e, il faut...**

### **1. Préparer collectivement la phase d'enquête qui va suivre**

**Pour cela il est essentiel d'informer son collectif syndical et de se partager les tâches pour ne pas qu'une seule personne ait la charge de prendre en charge cet évènement.**

#### 1.1 Retrouver les documents de l'entreprise qui peuvent traiter ou ne pas traiter des risques socio-organisationnels (RPS).

**Dans ce document, il y a :**

- les accords qui s'appliquent à l'entreprise notamment ceux portant sur le temps de travail, car l'intensité de la charge de travail est notamment induite par le rythme de travail.
- le document unique d'évaluation des risques (DUER) prévu aux articles L. 4121-3 et R. 4121-1 à 4 du code du travail, il doit évaluer l'exposition aux 6 facteurs de risques psychosociaux
- les rapports annuels sur la santé au travail produit par l'employeur (article L. 2312-27 du code du travail)
- les rapports annuels de la médecine du travail (articles R. 4624-51 et suivants du code du travail)
- le programme annuel de prévention des risques (PAPRI Pact) prévu aux articles L. 4121-3-1 et L. 2312-27 du code du travail

les procès-verbaux (PV) du CSE dans lesquels on a éventuellement alerté sur les risques socio-organisationnels (ou RPS) (article L. 2315-34 et suivant du code du travail).

**Ces documents vous permettront de faire l'état des lieux des actions de prévention primaire, secondaire et tertiaire qu'a mis en oeuvre la direction.**

#### 1.2 Contacter les acteurs en charge de la prévention des risques.

**Ils et elles vont vous servir de point d'appui dans les étapes à suivre.**



- l'inspection du travail : elle devra être informée par l'employeur de l'événement et pourra procéder à une enquête, elle siège notamment dans les réunions du CSE qui doivent traiter des questions relatives à un suicide ou à une tentative de suicide ([article L. 2314-3](#) du code du travail). L'inspection en santé et sécurité au travail peut être contactée dans la fonction publique.
- la médecine du travail : elle siège également dans les réunions du CSE ([article L. 2314-3](#) du code du travail)
- l'agent·e de la Carsat, Cramif, Msa : il ou elle siège également dans les réunions du CSE ([article L. 2314-3](#) du code du travail)
- l'assistant·e social·e : dans les entreprises de plus de 250 salarié·es ([articles L. 4631-1 et suivants](#) du code du travail), ce·tte salarié·e peut aider à connaître les aides financières qui peuvent être apportées (notamment pour la prise en charge des funérailles via les activités sociales du CSE, via la mutuelle, etc.)

### 1.3 Entrer en contact avec les ayant droits si la victime est décédée

**On peut - passer par l'assistant·e social·e ([articles L. 4631-1 et suivants](#) du code du travail) pour obtenir leurs informations de contact. Cela peut permettre :**

- de leur expliquer ce qu'il va se passer dans l'entreprise
- de discuter avec eux et elles du rôle qu'ils-elles souhaitent jouer dans le processus interne de l'entreprise (témoigner par exemple)
- leur expliquer les aides à leur disposition, notamment en interne de l'entreprise

### 1.4 Aller voir le bureau de la personne pour récupérer des preuves éventuelles

Si cela est possible, il faut faire le tour du bureau du ou de la collègue pour voir si elle a laissé des traces de souffrance au travail (post-it, message manuscrit laissé sur le bureau, caricature affichée sur la porte, etc.). Vous pouvez les prendre en photo afin de les utiliser plus tard. Il faut en tout cas y aller rapidement avant que la direction ne sollicite le nettoyage des affaires de la personne.

### 1.5 Communiquer auprès des collègues et échanger avec elles et eux

Il faut expliquer aux collègues quelle est la situation. Pour cela il faut :

- Si vous le pouvez, produire un tract informatif sur les conditions de travail dans l'entreprise ou le service et l'objectif de l'Ugict-CGT (que les faits ne se reproduisent pas). Vous pouvez l'envoyer par mail et/ou le distribuer dans des tournées de services. Les informations que vous donnez aux collègues doivent être simples, il faut expliquer :
  - les responsabilités de l'employeur,
  - les missions du syndicat et du CSE,
  - comment ils et elles vont pouvoir participer au processus en exprimant leur ressenti, mais aussi leurs témoignages éventuels s'ils et elles ont constaté la souffrance de la personne qui s'est suicidée ou a tenté de le faire.
- On peut à ce moment-là leur distribuer les [sociomètres de l'Ugict-CGT](#) pour les sensibiliser sur les risques socio-organisationnels (RPS).
- On peut aussi proposer une permanence de l'Ugict-CGT dans son local syndical ou dans les locaux de la bourse du travail par exemple. Il faut dans ces moments-là s'adapter aux besoins des salarié·es. Peut-être voudront-ils et elles que soit organisée une réunion d'échanges sur ce thème ? Dans ce cas-là l'Ugict-CGT peut, notamment grâce aux salles à disposition dans les bourses du travail, les recevoir pour recueillir leurs besoins et aspirations.

Si vous identifiez que les collègues sont en difficulté et que l'employeur ne propose rien pour améliorer leur situation de travail, vous pouvez aussi émettre une alerte en cas de danger grave et imminent pour exiger des mesures collectives de prévention afin de restaurer la sérénité dans le collectif de travail ([article L. 4132-2](#) du code du travail).



## 1.6 Se préparer aux arguments et aux stratégies de l'employeur

**L'employeur n'a pas d'intérêt à ce que sa responsabilité soit reconnue si un·e collègue s'est donné·e la mort en lien avec le travail. A l'Ugict-CGT nous avons observé que les directions :**

- expriment du déni sur la réalité des faits
- prétendent que l'entreprise "se situerait dans la moyenne", qu'elle n'est pas différente d'une autre
- annoncent que le suicide ou la tentative de suicide de la personne est lié à sa vie privée et n'a pas de cause professionnelle
- cherchent à renvoyer la responsabilité sur des subalternes ou la médecine du travail (qui n'aurait pas prévenu des difficultés du/de la salarié·e par exemple).

Il faut se préparer au fait que la direction puisse faire des choses très graves : y compris faire courir des rumeurs sur les causes hors-professionnelles du suicide.

L'employeur peut aussi ne pas prévenir et convoquer l'inspection du travail, la médecine du travail et la Carsat/Cramif/Msa aux réunions du CSE consacrées au suicide ou à la tentative de suicide. Il s'agit pourtant d'une obligation ([article L. 2314-3](#) du code du travail) que l'inspection du travail, si vous la saisissez, peut faire respecter.

## **2. Diligenter une enquête au sein du CSE**

### 2.1 Obtenir l'organisation d'une réunion dédiée du CSE

L'employeur a l'obligation d'organiser une réunion extraordinaire en cas de suicide ou de tentative de suicide d'un·e collègue. Il peut cependant être défaillant et ne pas souhaiter le faire. Il faut solliciter l'organisation d'une telle réunion extraordinaire (articles [L. 2315-21](#) et suivants et [L. 2315-27](#) du code du travail).

Attention, ce n'est pas parce que la Sécurité sociale n'a pas encore traité la déclaration d'accident du travail ou qu'elle n'a pas reconnu le suicide ou la tentative de suicide comme un accident du travail qu'on n'a pas le droit de réunir le CSE et de voter l'organisation d'une enquête.

Dans les entreprises de plus de 50 salarié·es, assurez-vous que l'inspection du travail, la médecine du travail et la caisse de sécurité sociale (Carsat, Cramif, MSA) seront présentes à la réunion extraordinaire du CSE en les prévenant de votre démarche de solliciter une telle réunion.

### 2.2 Réfléchir au fait d'avoir recours à un cabinet extérieur

Le CSE peut diligenter une expertise en cas de risque grave ([article L. 2315-94](#) du code du travail). Les frais sont entièrement pris en charge par l'employeur ([article L. 2315-80](#) du code du travail).

C'est utile si vous sentez que vous avez besoin d'être épaulé·e pendant cette période difficile, mais ayez aussi confiance en votre capacité à mener l'enquête : vous connaissez bien le travail et le collectif de travail.

L'enquête du cabinet extérieur peut aussi se dérouler en même temps que l'enquête du CSE. Cela permet d'appuyer les constats que vous ferez dans le cadre de votre enquête.

Si vous choisissez d'avoir recours à l'aide d'un cabinet d'expertise il ne faut pas le laisser mener son enquête seul. Il faut fortement encadrer le travail du cabinet en amont, pendant et après avant la publication de son rapport.

## 2.3 Organiser sa propre enquête au sein du CSE au titre de l'accident du travail

### Déterminer le cadre de l'enquête

- Faire voter au sein du CSE l'organisation d'une enquête (articles [L. 2315-32](#) et suivant du code du travail). Pour cela il faut convaincre l'ensemble des élu-es du CSE de voter l'organisation d'une enquête par l'instance et préparer un avis qui définisse les conditions d'organisation de cette enquête (délégation, éventuel recours à un-e expert-e, etc.). Il faut chercher l'unité syndicale la plus large possible pour produire le meilleur travail possible.
- Acter le cadre de l'enquête qui sera menée :
- Désigner la délégation d'enquête (les membres) : l'idéal est une délégation entièrement composée de représentant-es des salarié-es. Vous n'avez pas l'obligation de mener une enquête "paritaire" (article [L. 2312-13](#) du code du travail). Parfois la présence dans l'enquête de membres de la direction peut en effet entraver la parole des collègues. Les membres salarié-es de la CSSCT peuvent être mandaté-es pour effectuer cette enquête.
- Obtenir des moyens additionnels pour réaliser l'enquête :
  - vous pouvez ainsi obtenir la possibilité d'informer l'ensemble des salarié-es du déroulement de l'enquête (par exemple par mail),
  - vous pouvez aussi solliciter l'organisation d'une formation en urgence payée par l'employeur si les membres du CSE/CSSCT n'avaient pas été formé-es au préalable (article [L. 2315-18](#) du code du travail),
  - vous pouvez enfin sécuriser les moyens nécessaires en termes de temps pour mener l'enquête à bien et ne pas impacter les conditions de travail des collègues membres de la délégation d'enquête. L'employeur doit dans ce cas-là y compris remplacer le personnel absent pour les besoins de l'enquête.
- Acter des mesures de prévention collective immédiates pour le collectif de travail en insistant sur la responsabilité de l'employeur dans la prévention d'une éventuelle vague de suicides, comme par exemple :
  - Le fait de tenir compte du traumatisme sur les objectifs professionnels, avec un moratoire sur une réorganisation ou sur des méthodes de management pathogène
  - La mise en place d'un suivi psychologique ad hoc
  - Une communication adaptée et transparente de la direction sur les faits et les étapes à suivre

### Réaliser l'enquête

- Vous pouvez utiliser les outils de l'Ugict-CGT et notamment : les [sociomètres](#) et [l'outil "QVT et numérique"](#) et ses [questionnaires individuel et collectif](#).
- Vous pouvez vous inspirer du [guide INRS dédié](#). Il s'agit d'un outil créé par une institution indépendante experte en santé au travail, la direction n'a donc pas à remettre en cause les méthodes d'enquête que vous auriez tirées de la lecture de ce guide.
- Attention dans ce cadre à ne pas se limiter à l'approche de "l'arbre des causes" qui conduit souvent à désigner un-e coupable sans identifier les causes organisationnelles du suicide ou de la tentative de suicide.

### A la fin de l'enquête

- La restitution de l'enquête doit faire l'objet d'une réunion extraordinaire du CSE dont les échanges seront actés sur les PV (article [L. 2315-34](#) et suivant du code du travail)
- Solliciter d'autres réunions extraordinaires qui donneront lieu à des actions de prévention additionnelles (articles [L. 2312-9](#) et [L. 2312-12](#) du code du travail) comme par exemple :
  - la mise à jour du DUER (article [L. 4121-1-3](#) du code du travail) et du PAPRIPACT
  - la réorganisation d'un service, avec l'embauche de nouveaux collègues
  - la formation de l'ensemble des salarié-es à la prévention des risques socio-organisationnels (articles [L. 4141-1](#) et suivants du code du travail)



## 2.4 Suivre, tout du long, le processus, avec le syndicat

**Pour ne pas rester seul·e et bénéficier de l'expérience d'autres membres de la CGT vous pouvez contacter :**

- l'union fédérale des ingénieurs, cadres et techniciens (UFICT) de votre fédération CGT
- la commission départementale Ugict de votre union départementale CGT
- l'union locale CGT de votre ville de travail

Vous pouvez aussi organiser des temps d'échanges dans le syndicat sur l'enquête, le collectif de travail, notamment pour se soutenir dans cette période difficile et intense en travail.

Vous pouvez également organiser des temps d'échanges avec les collègues (y compris en visio pour les collègues éloigné·es qui travaillent à distance) :

- pour qu'ils et elles puissent partager collectivement leur traumatisme, leurs alertes, et leurs besoins,
- pour les informer sur la procédure d'enquête en cours.

**Il faut sur ce sujet travailler au maximum dans l'unité intersyndicale pour contraindre l'employeur à mettre en œuvre des mesures qui changent véritablement les conditions de travail.**

*Le travail va être long, mais il faut insister à chaque étape et ne pas lâcher.*

**Vous êtes salarié·e, du public ou du privé, membre d'un CSE ou non, et vous souhaiteriez que l'Ugict-CGT puisse être présent·e dans votre entreprise, contactez-vous !**

