



## Agir syndicalement... Lorsqu'un-e collègue se suicide ou tente de se suicider

Le suicide d'un-e collègue est un drame et un traumatisme énorme pour la famille, les proches, les collègues de travail, l'encadrement. Nous sommes bien souvent démunis face à cette disparition soudaine qui suscite nombre de questions dont la plupart restent sans réponses. Le suicide, c'est la mort, cela nous renvoie à nos questionnements, à nos peurs, à notre imaginaire, à nos souffrances.

Un tel traumatisme suscite des réactions dont certaines consistent à vouloir trouver des réponses au « pourquoi ? », réponses qui sont emportées par la personne (parfois elle laisse un message), réponses pour s'apaiser, pour se dire cela ne peut, ne doit pas nous arriver, à nous, à nos proches, à nos collègues...

Ces drames laissent ainsi le champ libre à une multitude d'interprétations qui s'affrontent, s'opposent, d'autant qu'il n'y a pas de réponse ni d'explication susceptible d'être admise par tous.

Ces drames ont des conséquences qui rejaillissent sur les collectifs de travail, ils nous interpellent donc directement en tant que militants syndicaux au même titre que tout événement concernant les salarié-e-s.



### Que faire lorsqu'on a connaissance d'un suicide ?

Cette fiche de Solidaires a pour objectif de donner des outils aux militant-e-s pour agir syndicalement en présence de tels événements et avoir les bons réflexes. Face à ces situations traumatisantes l'expérience montre que si nous sommes souvent démunis, pour autant les démarches syndicales sont légitimes, nécessaires et utiles. La direction a des obligations (la façon dont elle s'en acquitte, nous concerne aussi), elle prend également des initiatives (mise en place de dispositif d'écoute par exemple) à travers lesquelles, elle cherche souvent l'assentiment et la participation des militant-e-s syndicaux en s'appuyant sur le fait qu'un tel drame nous renvoie tous à notre condition humaine.

Les actions initiées ou proposées par la direction face à ces drames, même lorsqu'elles sont fondées et perçues positivement, ne doivent pas rester les seules approches vis-à-vis des collègues et des collectifs de travail.

L'action syndicale revêt une importance particulière pour soutenir les salarié-e-s frappés par le suicide d'un -e de leurs collègues de travail : ces drames ne sont pas déconnectés des questions du travail par le fait que le travail occupe un espace important de nos vies et que les évolutions des organisations du travail, des modes de management en

sollicitant fortement l'implication subjective des salariés génèrent de la souffrance psychique, des décompensations... Nous pouvons donc sans complexe et en toute légitimité faire l'hypothèse qu'il peut y avoir des liens de cause à effet entre les conditions de travail et le fait qu'une personne ne supporte plus sa vie et par conséquent il nous appartient de rechercher l'existence possible de ces liens. Cette hypothèse est d'autant plus légitime et fondée que chacun de nous constate que la situation sociale et les conditions de travail des personnels se dégradent fortement et que dans le même temps soit la direction multiplie les communications sur une prétendue prise en charge des « risques psychosociaux » soit elle ne fait strictement rien.

Cette hypothèse et les démarches pour la vérifier sont d'autant plus importantes qu'un suicide peut être révélateur d'une situation de souffrance au travail dans laquelle se trouvent les collègues d'un service.

Il nous faut donc agir lucidement, de façon ferme et déterminée et ne pas laisser à la direction l'initiative des actions face aux suicides.

Le rôle du syndicat et du CHSCT est d'exiger le respect au droit à réparation des victimes et de leurs familles ainsi que le respect de l'obligation de l'employeur de préserver la santé et la sécurité des salariés.

## 1 - Informer le plus rapidement possible l'équipe syndicale

Dans un premier temps, le plus simple et le plus rapide est un **appel téléphonique** en précisant, la date, l'heure, le lieu du drame ainsi que l'établissement ou le service dans lequel travaillait la-le collègue. Donner également ses propres coordonnées téléphoniques afin que les militant-e-s puissent reprendre contact pour des précisions.

**L'équipe syndicale s'attachera à recueillir** tout élément de mal-être apparent, plaintes auprès des collègues...

## 2 - Constituer très rapidement une équipe

Étant donné la complexité, l'émotion suscitée par un tel drame et parfois la pression de la hiérarchie de proximité, nous proposons de constituer rapidement une équipe composée de **militant-e-s du syndicat, des élu-e-s DP (voire les élu-e-s CE), des représentants en CT et/ou en CAP (pour la FPE) et des membres du CHST concerné-e-s et de militant-e-s nationaux qui se rendront disponibles pour aider les militants au plan local. Il ne faut pas laisser les représentants au CHSCT « gérer » seuls la situation.**

Dans le même temps les équipes syndicales s'attacheront à rechercher tous les documents sur lesquels ils pourront s'appuyer dans le cadre de l'enquête et notamment les PV de CHSCT, de commission administrative paritaire (CAP), de Comité technique, de CE, les questions DP où la situation du salarié, du service ont pu être évoqués... L'intérêt de remonter plusieurs mois en arrière est de mettre en avant des faits et de les mettre en relation avec le fait que la démarche suicidaire n'est pas un événement brutal mais construit.

Le premier travail consistera à évaluer en fonction de notre implantation, de nos forces militantes sur le terrain, ce qu'il est possible de faire.

## 3 - Faire un communiqué à la presse

Le communiqué de presse peut être un élément important de la démarche pour faire sortir l'information de l'entreprise, de l'administration... et pour montrer notre détermination de ne pas laisser ces drames sans réponse syndicale. Une extériorisation peut être l'occasion de parler des restructurations, des réorganisations, du dialogue social, du climat dans l'entreprise, l'administration ou la direction... les difficultés vécues par les salariés... et de montrer que ce drame est la partie la plus visible d'un climat social

très dégradé. La communication vers l'extérieur dépendra bien entendu du contexte local, elle peut être l'opportunité d'instaurer un rapport de forces et plus particulièrement s'il y a eu d'autres accidents de ce type et que la direction est dans le déni.

Mais attention, l'absence de réaction ou une réaction disproportionnée privilégiant l'aspect médiatique peuvent se révéler particulièrement négatifs et désastreux.

## 4 - L'action à mener dans le cadre du CHSCT

### Exiger la tenue d'un CHSCT extraordinaire

Le CHSCT est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (art. L. 4614-10 du code du travail et article 69 du décret 82-453 du 28 mai 1982).

Il n'est pas nécessaire que l'accident ait entraîné des conséquences graves, il suffit que des conséquences graves aient pu en résulter, même si elles ont été évitées. Si elles n'ont pas de suites à déplorer, elles révèlent des situations génératrices de danger. L'employeur, sauf en cas d'extrême urgence, ne peut prendre seul les initiatives qui s'imposent. Il le fait avec le CHSCT et ses initiatives « *ne peuvent faire échec à la compétence et aux attributions propres du CHSCT* ». (Cass. crim., 22 févr. 1979, n° 77-90.179P)

L'appréciation de la gravité ne porte pas sur les résultats de l'accident mais sur ses causes. Toute cause d'accident qui peut se répéter justifie la convocation du comité, quelles qu'aient été les conséquences.

Si l'employeur refuse de considérer qu'il s'agit de risques graves, le CHSCT pourra être réuni à la demande motivée d'au moins deux de ses membres.

Dans la fonction publique d'Etat, la demande doit être effectuée par au moins 3 représentants du personnel.

### Si nous n'avons qu'un ou pas de représentant dans le CHSCT concerné ?

Un représentant : il contacte les collègues membres du CHSCT des autres organisations syndicales en commençant par celui avec lequel il a le plus d'affinité dans le cadre du fonctionnement normal du CHSCT (là encore, en fonction de l'expérience ou non, des difficultés perçues pour cette démarche, les militant-e-s locaux et nationaux sont là pour conseiller et soutenir).

Pas de représentant : le syndicat (en lien avec les militant-e-s locaux et nationaux) fait un courrier aux membres du CHSCT pour leur demander d'agir pour que le CHSCT extraordinaire puisse avoir lieu.

En cas de refus des autres membres de demander un CHSCT extraordinaire, cela ne nous enlève pas les possibilités de contacter le médecin du travail et de faire un courrier à l'inspecteur du travail.

Nous le verrons plus loin, l'importance est aussi de laisser des traces hors entreprise de la situation.

### Décider de mener une enquête

Quelques rappels essentiels concernant les enquêtes du CHSCT :

#### Déclenchement

Le CHSCT procède à une enquête dès lors qu'il y a eu accident ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel dans l'entreprise, peu importe leur gravité. (Article L4612-5 du code du travail).

Pour la FPE c'est l'article 53 du décret qui s'applique, l'enquête a un caractère obligatoire dans deux situations bien précises.

#### Organisation

Le CHSCT fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement de l'enquête (C. trav. art. R. 4612-1).

Il décide du contenu et de l'organisation de l'enquête (zone ou poste de travail concernés, durée prévisible, entretiens avec les salariés, l'encadrement ... personne en charge de la rédaction du rapport d'enquête, etc.) ainsi que des moyens d'information (en secrétariat, en déplacement...) dont il a besoin.

#### Modalités

L'enquête est effectuée par une délégation comprenant au moins l'employeur ou un représentant désigné par lui, et un représentant du personnel siégeant au CHSCT (C. trav. art. R. 4612-2, article 53 du décret du 28 mai 1982).

Mener une enquête conjointe dans ce cadre précis ne signifie nullement d'être ensemble en permanence, des recherches particulières peuvent être confiées à la direction ...

### Objectifs

L'objectif de l'enquête est de déterminer les circonstances qui ont pu conduire à ce geste, d'en comprendre les causes pour éviter le renouvellement d'un accident du même type. La délégation d'enquête recueille les faits auprès des collègues de travail, de l'encadrement, du médecin du travail ou de prévention, de l'assistant social ...

Toutes les investigations doivent porter sur l'environnement professionnel (analyse de l'activité de la personne et de ses contraintes professionnelles ...), en faisant ressortir ce qui dans le travail est source de souffrance et porte atteinte à la santé des salariés.

Dans ce travail d'enquête, chaque constatation doit engendrer une nouvelle question et dégager de nouveaux faits. C'est seulement si l'enquête a rassemblé tous les faits qu'un travail d'analyse et de prévention s'effectuera correctement.

Le rapport d'enquête n'est pas un compte rendu de tous les entretiens mais une analyse des éléments recueillis à destination des membres du CHSCT. Il sera présenté au CHSCT et adopté par un vote formel.

L'enquête du CHSCT est confidentielle.

### Précisions supplémentaires sur l'enquête

Elle n'a pas pour objet de vouloir démontrer à tout prix que le/la salarié-e s'est suicidé à cause de son travail. Même lorsque la personne a laissé un message écrit comme quoi elle ne supportait plus son travail, cet acte peut être sujet à controverse. Un responsable qui veut disculper l'organisation du travail de tout lien avec le geste expliquera que « *c'est la perception qu'avait la personne de sa situation professionnelle et malheureusement le fait qu'elle ne la supporte plus* » qui a engendré ce drame. Il n'y a pas de cause unique à ce geste mais un faisceau de causes.

Nous comprenons qu'il est difficile d'apporter des preuves matérielles et que la confrontation « *interprétation contre interprétation* » ne mène à rien, pire elle sert plutôt les intérêts de ceux qui ne veulent pas que soient mises en cause les organisations du travail.

L'enquête n'est pas là non plus pour établir à tout prix des responsabilités individuelles. Toutefois le rapport d'enquête pourra être utilisé dans le cadre d'un recours pénal, il pourra également fournir des éléments à la caisse primaire d'assurance maladie ou à la commission de réforme dans le cadre de l'instruction de la reconnaissance de l'imputabilité au travail.

Dans le cadre de l'enquête, les membres de la délégation vont parler avec les agents du service, recueillir des témoignages sur la façon dont ils percevaient la situation du collègue, s'il se sentait bien dans son travail, s'il rencontrait des difficultés et de quelle nature... En s'adressant aux salariés, ils vont également interroger le travail, les rapports hiérar-

chiques, les modes d'organisation au sein du service ou du bureau et mettre en évidence des défaillances possibles.

On comprend donc que le recueil des témoignages dans le cadre d'une enquête est extrêmement important et qu'il faut les recueillir de manière aussi objective que possible, sans chercher à prouver quoique ce soit sur le suicide. Mais il est évident que dans le cas d'une organisation du travail générant de la souffrance pour les salarié-e-s, les témoignages iront dans le même sens.

C'est la compilation de ces témoignages qui permettra de souligner une situation de souffrance au travail plus ou moins généralisée, qui servira de point d'appui pour mettre en cause l'organisation du travail et qui, par conséquent, permettra d'établir les liens entre cette organisation du travail et le geste désespéré du/de la collègue. L'analyse des

facteurs d'origine professionnelle conduira à proposer des mesures de prévention pour réduire voire supprimer les facteurs de risques psychosociaux.

**Il faudra attacher une importance toute particulière à la communication du CHSCT vis à vis des collègues, des autres salariés, sur ce que va entreprendre le CHSCT, les raisons qui le conduisent à mener une enquête, en quoi elle consiste, comment ils seront sollicités...**

#### **Décider d'engager une expertise**

A partir des éléments mis à jour par l'enquête, le CHSCT pourra demander le recours à un expert agréé s'il souhaite une analyse plus poussée sur l'organisation du travail.

## **5 - La déclaration de l'accident du travail ou de service**

Lorsque le/la salarié-e s'est suicidé-e ou a tenté de se suicider durant son service et sur son lieu de travail, l'employeur doit établir une déclaration d'accident du travail car il y a présomption d'imputabilité<sup>1</sup>. Les équipes syndicales devront s'en assurer. Dans le cas contraire il faut inviter les familles de le faire, elles disposent d'un délai de 2 ans suivant l'accident.

Un employeur qui ne respecte pas son obligation de déclaration de l'accident encourt des sanctions pénales et des pénalités financières (Article R471-3 et R147-7 du code de la sécurité sociale).

En cas d'accident survenu hors du lieu et/ou hors du temps de travail, une déclaration d'accident pourra également être faite, s'il est établi que l'accident est lié au travail (lettre, informations données par les collègues ...). Dans cette situation où la présomption d'imputabilité au travail ne joue pas, il appartient à la personne ou à ses ayants droit de prouver le lien entre l'acte et le travail.

Dans un jugement du 22 février 2007, la cour de cassation a qualifié d'accident du travail, la tentative de suicide du salarié à son domicile et pendant un arrêt de travail.

Dans la FP depuis l'ordonnance du 19 janvier 2017 il existe une définition légale de l'accident de service, avec le même principe de présomption d'imputabilité sauf en cas de faute personnelle.

Le principe de présomption de l'imputabilité au service est désormais reconnu aux fonctionnaires victimes d'un accident de service. Si l'administration conteste le lien avec le service, elle doit saisir la commission de réforme départementale pour qu'elle rende un avis, avis que l'administration

n'est pas obligée de suivre.

Mais les recours des familles peuvent faire avancer le droit. C'est ainsi que le tribunal administratif de Paris dans une décision du 21 juin 2012 a contraint l'Assistance publique -Hôpitaux de Paris à reconnaître le suicide d'une cadre imputable au service. C'est à la suite du refus de la direction d'un hôpital de suivre l'avis de la commission de réforme favorable à la reconnaissance du suicide en accident de service, que la famille avait saisi le tribunal administratif. Les juges se sont appuyés sur les certificats médicaux et le rapport de l'expertise diligentée par le CHSCT.

<sup>1</sup> Article L411-1 du code de la sécurité sociale : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise

## 6 - Le soutien à la famille

Dans des délais rapides il faut prendre contact avec la famille pour lui apporter notre soutien, l'informer de ses droits (en fonction des circonstances bien entendu) et l'accompagner dans ses démarches pouvant porter notamment sur:

- la déclaration d'accident du travail, la reconnaissance en accident du travail ou de service
- La possibilité d'avoir une copie du dossier médical de la personne décédée

- la reconnaissance pour faute inexcusable devant le tribunal des affaires de sécurité sociale (pour le secteur privé).

La faute inexcusable de l'employeur a été reconnue à deux reprises dans le cas de suicides de salariés au sein de l'entreprise Renault.

## 7 - Saisir le médecin du travail et l'inspection du travail

### Le médecin du travail

En présence d'un suicide sur le lieu de travail ou pas, il faut prendre contact avec le médecin du travail ou le médecin de prévention pour discuter de la situation, avoir son sentiment sur le drame avant la réunion du CHSCT, demander sa présence au CHSCT.

### L'inspection du travail

L'inspection du travail doit également être informée de l'accident et de la décision de mener une enquête. Il lui revient de rechercher les éléments d'un lien éventuel de causalité entre ce geste et les conditions de travail.

## 8 - Savoir combattre les arguments de la direction

### « Il faut respecter la famille !!! »

La direction n'a pas de leçon à nous donner concernant le respect d'une famille endeuillée par la perte d'un proche. Le véritable respect n'est pas de faire preuve de pudeur à l'évocation d'un suicide, ou de ne pas en parler. Le véritable respect est de prendre connaissance des souhaits et des éventuelles interrogations de la famille, d'en tenir compte et de lui apporter tout le soutien nécessaire (voir ci-dessus)

### Attention à ne pas « instrumentaliser les suicides »

Si en qualité de militants syndicaux, nous sommes fondés et légitimes à émettre l'hypothèse dans le cas d'un suicide, que les conditions de travail de la victime peuvent avoir un lien avec son geste, nous sommes également fondés et légitimes à chercher si cette hypothèse se vérifie ou pas. Mettre en œuvre des actions (enquête, expertise ...) pour la vérifier, ce n'est pas instrumentaliser un suicide, c'est agir dans le cadre de nos prérogatives, de celles du CHSCT dont la mission est de prévenir les risques professionnels.

Par contre, nous considérons que ce type de mise en garde, dès que nous abordons la question des suicides révèle à contrario la volonté de la direction d'instrumentaliser l'action des organisations syndicales.

### « La personne avait des problèmes personnels... »

Affirmer cela comme une réponse possible au geste de la personne, c'est nier que la vie est un tout, c'est nier que la perception qu'un individu a de sa vie est un tout. Il n'y a pas la vie au travail d'un côté et la vie privée de l'autre ; il y

a des interactions permanentes, ce qui signifie que le vécu d'un-e salarié-e au travail influence au moins autant sa vie privée que l'inverse. Affirmer qu'une personne avait des problèmes personnels comme réponse possible marque en fait la volonté d'éviter la question du travail face à un suicide. Le fait qu'une personne avait des problèmes personnels n'est pas une condition suffisante pour ne pas faire l'hypothèse que ses conditions de travail ont pu peser dans sa décision.

**Sur les conditions de travail : « le contexte rend incontournable les changements en cours pour des raisons économiques, il nous faut travailler ensemble à l'accompagnement des agents ».**

Toutes les raisons évoquées pour justifier des changements, ne libèrent pas la direction de ses obligations quant à la préservation de la santé des salarié-e-s. Aucun changement, aucune réorganisation, aucune contingence économique ou financière ne pourrait justifier le fait que la préservation de la santé des salarié-e-s ne soit pas respectée.

La jurisprudence rattrape aujourd'hui les employeurs en condamnant ceux qui ne respectent pas leur obligation de sécurité de résultat.





## Outils déjà parus

### Outils n° 1

Pressions au travail : quand des collègues "pètent les plombs"

### Outils n° 2

Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés...

### Outils n° 3

Le STRESS... tout le monde en parle... que faire ?

### Outils n° 4

Donner la parole aux salariés

### Outils n° 5

L'expertise CHSCT

### Outils n° 6

Droit de retrait et droit d'alerte

### Outils n° 7

Les cancers professionnels, un enjeu syndical

### Outils n° 8

Agir syndicalement lorsqu'un-e collègue se suicide ou tente de se suicider

### Outils n° 9

La réforme de la médecine du travail

### Outils n° 10

Instance de coordination des CHSCT

### Outils n° 11

La pénibilité au travail : quelle compensation et quelle prévention? Le compte pénibilité

### Outils n° 12

Pressions et répressions sur les militant-es syndicaux

### Outils n° 13

Lien de subordination et représentation du personnel

### Outils n° 14

Le droit d'alerte sanitaire et environnemental : un nouveau droit pour les salariés et les représentants au CHSCT

### Outils n° 15

La pénibilité au travail

### Outils n° 16

Fonction publique d'État : l'impact des réorganisations sur les conditions de travail

### Outils n° 17

Surveillance au travail, les droits et recours des salarié-e-s, les obligations des employeurs

### Outils n° 18

Modifications issues des lois Macron et Rebsamen relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du CHSCT

### Outils n° 19

Addictions : un risque professionnel  
Comment prendre en charge syndicalement les addictions au travail ?

### Outils n° 20

Modifications relatives au CHSCT après les lois Rebsamen et El Khomri

### Outils n° 21

Le maintien dans l'emploi et les modifications apportées à la procédure d'inaptitude

### Outils n° 22

Le suivi médical des salarié-e-s au 1er janvier 2017

### Sur notre site :

<http://www.solidaires.org/-Les-fiches-Conditions-de-travail>

### Sur le site de la Petite boîte à outils :

<http://la-petite-boite-a-outils.org/les-fiches-sante-et-conditions-de-travail/>