

Suicide et accident du travail

par *Alain Chirez*, Professeur Agrégé des Universités, Avocat au Barreau de Grasse,
et *Christian Expert*, Médecin du travail, Juriste en Droit social

PLAN

I. La question de la faute inexcusable du salarié suicidant

A. Il n'y a pas faute du sujet de droit, en général

B. Il n'y a pas faute du salarié, en particulier

II. La faute inexcusable de l'employeur sachant ou devant savoir

A. Le fondement de la solution retenue

B. Les conséquences de la décision

Un salarié en arrêt de travail pour syndrome anxio dépressif attente à ses jours, à son domicile. L'employeur qui aurait dû avoir conscience du danger et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver se voit imputer une faute inexcusable.

L'arrêt rendu le 22 février 2007 par la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation est relatif, non seulement à la qualification d'accident du travail du suicide ou tentative du salarié à son domicile, mais aussi et surtout à la nature des fautes commises. Cette décision s'inscrit dans une actualité marquée par de fréquents suicides (un par jour) en relation avec le travail qui peuvent apparaître, selon certains sociologues, comme « d'ultimes actes de résistance » de la part de salariés, de plus en plus jeunes au demeurant (1).

La survenance du suicide au domicile ne constitue pas, en soi, un obstacle à la qualification d'accident du travail. Depuis longtemps déjà, doit être considéré comme tel par les juges du fond qui apprécient souverainement « l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail » (2).

Si, dans une perspective étroitement contractuelle, la maladie suspend l'exécution du contrat de travail et exclut, à ce titre, l'accident du travail lorsque la lésion survient pendant cette parenthèse du contrat (3), il reste, comme le rappelle opportunément l'arrêt « qu'un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail ». Ainsi certains troubles psychiques ont-ils été considérés comme accidents du travail parce qu'ils étaient, par exemple, en relation avec un entretien d'évaluation au terme duquel le salarié était informé d'une rétrogradation (4) ou encore avec une agression survenue, plus tôt, sur le lieu de travail (5).

La jurisprudence, privilégiant aujourd'hui l'explication causale, ne se laisse donc pas enfermer dans une application mécanique du droit de la suspension. Si le suicide sur le lieu de travail, sans lien avec le travail, n'est pas un accident du travail (5 bis), le suicide à l'extérieur de l'entreprise peut être pris en charge, s'il est causé par le travail (5 ter). Sur ce point, la décision rendue n'innove pas ; elle consolide sa position en conformité d'ailleurs avec l'appréhension de la question par le médecin qui ne voit pas de rupture temporelle entre le fait accidentel proprement dit, matérialisé par l'arrêt de travail pour troubles anxio dépressifs et le suicide.

En revanche, l'arrêt mérite de retenir l'attention notamment parce que le pourvoi évoque la problématique de la faute inexcusable du salarié suicidant (I), tandis que l'arrêt retient la faute inexcusable de l'employeur sachant (II).

(1) Annie Thébaud-Mony.

(2) Cass. Soc. 19 nov. 1970 n° 69-13431.

(3) Cass. Soc. 29 janv. 1960 Bull Civ IV p. 92, n° 58-50427.

(4) Cass. Civ II, 1^{er} juillet 2003 Bull Civ II n° 218.

(5) Cass. Civ. II, 15 juin 2004 Bull Civ II n° 298.

(5 bis) Cass. soc. 18 octobre 2005 n° 04-30205.

(5 ter) Cass. 04 mai 1972, n° 71-13354 et du 24 octobre 1996 - n° 94-21857...

I. La question de la faute inexcusable du salarié suicidant

Le pourvoi reproche à l'arrêt d'appel de n'avoir pas recherché si, en faisant une tentative de suicide, le salarié avait commis une faute d'une exceptionnelle gravité, l'exposant sans raison valable à un danger dont il aurait dû avoir conscience. La décision rendue ne statue pas sur ce point, la faute inexcusable de l'employeur justifiant à elle seule le droit à réparation.

On sait que la faute inexcusable du salarié, faute volontaire, d'une exceptionnelle gravité, par laquelle le salarié s'expose sans raison valable à un danger dont il aurait dû avoir conscience (6) n'élimine pas la faute inexcusable de l'employeur, elle ne fait qu'en atténuer les conséquences (majoration de la rente).

Y a-t-il cependant, faute à se suicider ou tenter de le faire, comme certaines mutilations punissables commises afin d'échapper au combat ?

S'agit-il tout d'abord d'une faute intentionnelle au sens de l'article L.453-1 du code de sécurité sociale, ou de l'approche qu'en ont certains auteurs qui voient en elle « *tout acte volontaire tendant en règle générale à causer sciemment des lésions corporelles soit à autrui pour lui nuire, soit à soi-même en vue de bénéficier de prestations indues* » (7) ?

La jurisprudence elle-même ne contredit pas cette qualification qui énonce « *que la faute intentionnelle s'entend d'un acte volontaire, contraire à la conduite de l'homme et accompli avec l'intention de causer un préjudice corporel* » (8). En évoquant la curieuse expression de conduite de l'homme, le juge vise plutôt, ici, celle du bon père de famille, standard qui n'intègre pas le suicide dans sa configuration. Le héros du Code civil n'attend pas à ses jours.

La réponse à la question posée de la faute éventuelle du suicidant nous paraît devoir être négative tant pour le sujet de droit en général, qu'à plus forte raison pour le salarié en particulier.

A. Il n'y a pas faute du sujet de droit, en général

Il n'existe pas de dispositions textuelles interdisant actuellement le suicide (9). On peut d'ailleurs s'interroger sur la consécration éventuelle d'une liberté, puisque tout ce qui n'est pas interdit est permis.

Bien plus, il existe un véritable droit subjectif de disposer juridiquement de son corps qui pourrait aller jusqu'à légitimer l'acte si le suicide n'était pas, comme l'automutilation, un simple pouvoir de fait, hors le droit. « *Lorsqu'un sujet dispose de sa vie au point de s'en défaire, il exerce une maîtrise de fait mais non un droit* », estime un auteur (10).

L'absence d'interdiction ou de reconnaissance par le droit objectif ne permet guère de conclusions. « *Le suicide*, dit très bien M. Stéphane Prieur (11), *n'entre dans la sphère juridique que par les conséquences que lui attache parfois le droit. Ni conditionné, ni juridiquement limité, le suicide n'est ni un droit ni une liberté, mais il reste un fait juridique de disposition "corporelle" lorsque le droit lui attache de manière casuistique des conséquences juridiques.* »

Si le suicide n'est ni un droit ni une liberté, ce n'est certes pas non plus une faute. Il y a bien une réprobation morale ou religieuse qui entoure la mort volontaire mais certainement pas, dans cet acte, de violation d'obligation juridique préexistante consistant à rester en vie (sans compter avec le fait, totalement *infra* juridique, que la simple possibilité du suicide constitue parfois un viatique pour certains... On songe à Cioran). Il n'est d'ailleurs pas exclu que le suicide s'inscrive, par certains côtés, dans le registre du droit naturel plutôt que dans la rubrique du droit positif.

Encore faudrait-il certainement distinguer entre des typologies bien différentes. Le suicide réfléchi des stoïciens, de Montherlant et de biens d'autres n'a que peu de points communs avec celui du salarié victime d'un *burn-out* qui ne voit plus d'autres issues. Ce salarié apparaît, dans de telles circonstances comme victime et non acteur fautif.

B. Il n'y a pas faute du salarié, en particulier

Le suicide apparaît pour le médecin comme une complication sans rupture temporelle avec le fait accidentel – « stress décompensé » – que l'on peut dater du premier jour de l'arrêt de travail pour troubles anxio-dépressifs induits par la dégradation des relations de travail.

Il n'y a pas faute intentionnelle du salarié en cela puisque l'intention de nuire à autrui, composante

(6) Cass. civ., 2^e ch., 27 janvier 2004, n° 118 FS-PBRI, Dr. Ouv. 2004 p.420 n. Y. Saint-Jours.

(7) Yves Saint-Jours, *La faute dans le droit général de la Sécurité sociale*, LGDJ, 1972.

(8) Cass. Soc. 20 avril 1988, n° 86-15690.

(9) A la différence du suicide assisté ; cf. sur ce point, CEDH 29 avril 2002 JCP 2003 II 10062 note Girault, RTDCiv. 2002, 482 note Hauser.

(10) X. Dijon, *Droit naturel*, t.1 PUF Thémis 1998, p 109, cité par S. Prieur, *La disposition par l'individu de son corps*, thèse Dijon 1998, ed. Les études hospitalières p. 233.

(11) Thèse précitée p. 207.

essentielle du concept, n'existe pas (en général, et en tout cas, pas à titre principal).

L'intention de se nuire ne pourrait, quant à elle, s'entendre que dans le cadre de la recherche de prestations indues par le moyen de mutilations volontaires. Certains accords de prévoyances excluent ainsi le bénéfice des prestations complémentaires « *si l'état de l'assuré est la conséquence de son fait volontaire ou de celui du bénéficiaire de l'assurance d'une tentative de suicide ou d'une mutilation volontaire* ». L'arrêt précédemment cité du 20 avril 1988 indique, en l'espèce, que l'état d'aberration concomitant à l'acte suicidaire excluait tout élément intentionnel. Et c'est en cela qu'il ne peut précisément y avoir faute de ce type.

Les médecins identifient, à cet égard, le concept de crise suicidaire qui durerait six à huit semaines et durant lequel l'acte désespéré est l'issue possible, un acte de rupture au moment duquel le suicide apparaît comme la seule possibilité pour mettre fin à un état de souffrance insupportable. Tout porte à croire que le salarié qui tente de mettre fin à ses jours a atteint ce point de paroxysme douloureux du fait de l'extrême gravité des pressions subies dans son travail.

Il n'y a pas davantage faute inexcusable de sa part, susceptible de réduire le droit à indemnisation de ses ayant-droits.

On sait que la faute inexcusable du salarié se définit par la faute volontaire, d'une exceptionnelle gravité qui expose, sans raisons valables son auteur à un danger dont il aurait du avoir conscience (12). Or le salarié qui attende à ses jours n'a, ce faisant, précisément pas conscience du danger puisque sa pathologie mentale obscurcit sa conscience. Il n'est donc pas fautif.

D'ailleurs, plus qu'en droit civil, la faute du salarié, lorsqu'elle existe, reste très "subjective". L'imputabilité ne se conçoit pas seulement comme un rattachement causal objectif d'un acte à un sujet mais implique la conscience, réelle ou nécessaire du danger ou de l'interdit.

De toute façon, le principe est que, même en cas de faute du salarié victime, celle-ci ne peut exonérer l'employeur de sa propre responsabilité que si elle est la cause exclusive de l'accident (13). Or, l'accident, c'est à dire le stress décompensé et non le passage à l'acte lui-même, trouve bien sa source dans le vécu professionnel douloureux consécutif à la dégradation des conditions de travail du salarié.

II - La faute inexcusable de l'employeur sachant ou devant savoir

A. Le fondement de la solution retenue

Certes, la solution adoptée reste dans la continuité des arrêts relatifs à l'amiante du 28 février 2002 (14). Il y a faute inexcusable de l'employeur lorsque celui ci avait, ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver. En l'espèce, c'est, comme l'indique la Cour de cassation après les juges du fond, par suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de l'employeur que le salarié a tenté de se suicider en se défenestrant. Se trouvant à l'origine causale du problème, l'employeur était conscient du risque ou aurait du l'être. Il y a donc bien faute inexcusable.

En théorie, cette solution est logique. Appliquée au suicide du salarié à son domicile, elle renforce au demeurant cette idée de nécessaire solidarité, cette exigence de fraternité contractuelle par delà les antagonismes, cette nécessité de se soucier de l'autre (dont la bonne foi n'est qu'une trace minimale et que l'on trouve dans certaines précautions juridiquement

exigibles de l'employeur en droit du travail, en particulier dans la mise en œuvre de certaines clauses). Alain Supiot a si bien fait observer qu'en droit allemand, la notion de subordination personnelle – *persönliche Abhängigkeit* – implique un devoir d'assistance de l'employeur – *Fürsorgepflicht* – envers ses salariés.

En pratique cependant, comme l'appréciation du danger bravé se fait *in abstracto*, le problème risque de se déplacer vers l'interpellation de la capacité de l'employeur normalement diligent à identifier l'intensité de la souffrance morale des salariés en détresse. Nul doute que l'appréciation et l'identification de l'éventualité du passage à l'acte suicidaire ne sorte du champ de compétence de l'employeur même normalement diligent. Les médecins généralistes eux-mêmes, dans le cadre du programme de prévention du suicide mis en place en France en 2000, réaffirmé au sein du plan de santé mentale 2005-2008, suivent des actions de formation médicale continue afin de mieux appréhender ce concept de crise suicidaire encore mal cerné en pratique courante. Il relève en revanche de la

(12) Cass. Soc. 27 janv. 2004, prec.

(13) Cass. Crim. 11 oct. 1989 Dr. Ouv. 1990, 409. ; 11 mai 1989 Dr. Ouv. 1990, 345 ; 12 nov 2003 Dr. Ouv. 2004, 245 note Richevaux.

(14) Cass. Soc. 28 fév. 2002 Dr. Ouv. 2002 p. 166 n. F. Meyer.

responsabilité de l'employeur de prévenir les risques psychosociaux au sein de son entreprise. Il devra adopter des modes de gestion des ressources humaines non « toxiques » psychologiquement et être en capacité d'identifier les décompensations de tout ou partie des unités de travail à l'aide d'indicateurs (absentéisme, incivilités, augmentation des taux d'accidents du travail, du turn over, des conduites addictives, dégradation de la qualité, grèves...). Les CHSCT ou les délégués du personnel, le médecin du travail sont autant d' "outils" d'alerte pertinents et de relais de corrections de troubles émergents. Les actes désespérés tels que décrits dans le litige tranché par la Cour de cassation ne sont souvent que la partie émergée de troubles plus profonds de l'organisation du travail touchant une collectivité beaucoup plus large de salariés "en souffrance". En se préoccupant de la santé mentale du plus grand nombre, il est possible de prévenir l'exception irréparable.

B. Les conséquences de la décision.

Les enjeux de l'augmentation de la productivité, les modes de gestion des ressources humaines par le stress au bord de la rupture, de la perte de contrôle, peuvent donc conduire à des situations extrêmes en terme de dégradations des conditions de travail avec un coût humain exorbitant.

Pour l'employeur, de plus en plus, se pose avec acuité la problématique de la souffrance morale au travail (les fameux troubles psychosociaux qui recouvrent le harcèlement moral, le stress décompensé...) qu'il a la responsabilité de prévenir depuis la loi de modernisation sociale.

Certains employeurs ont longtemps repoussé l'idée même d'implication de l'entreprise dans leur émergence, y voyant là un puits sans fond en terme de réparation des risques professionnels. Cet arrêt ne devrait pas manquer de les troubler car ils sont, pour beaucoup, dans l'incapacité d'identifier (hors peut-être les situations de harcèlement moral) l'intensité de la souffrance morale.

L'arrêt, sans le dire, invite le lecteur à s'interroger sur la mise en œuvre « des principes généraux de prévention » prévus par l'article L. 230-2 du Code du travail depuis la transposition de la directive européenne de 1989, par la loi du 31 décembre 1991 qui font obligation à l'employeur d'évaluer les risques professionnels dans l'entreprise en ce compris les troubles psychosociaux. Leur identification et le programme de prévention mis en place pour les prévenir devraient figurer en bonne place dans le document unique d'évaluation des risques professionnels désormais obligatoire.

Le chef d'entreprise a tout intérêt à solliciter le médecin du travail, à faire procéder à des audits par des psychologues du travail munis d'outils de métrologie du stress (il en existe de multiples), à mettre en place des observatoires ou des baromètres du stress (CFE-CGC) pour démontrer qu'ont été déployés tous les moyens nécessaires pour empêcher la survenance de troubles psycho sociaux qu'il devait ou aurait dû prévenir).

C'est dire que par-delà l'interrogation conceptuelle à laquelle nous invite cette décision, se profile en toile de fond l'exigence d'un ensemble de démarches concrètes contribuant non seulement à disculper l'employeur, mais surtout, à endiguer le désespoir.

Alain Chirez, Christian Expert

Annexe

ACCIDENT DE TRAVAIL – Suicide – 1) Survenance au domicile – Nécessité d'établir un lien avec le travail – 2) Dégradation des relations de travail – Inaction de l'employeur – Manquement à son obligation de sécurité.

COUR DE CASSATION (2^e Ch. civ.) 22 février 2007

G. contre A. et CPAM de la Sarthe

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 8 février 2005) et les productions, que le 27 septembre 2001, M. A., salarié depuis 1984 de M. G., a tenté de mettre fin à ses jours à son domicile, alors qu'il se trouvait en arrêt maladie depuis le 28 août 2001 pour syndrome anxio-dépressif ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. G. fait grief à l'arrêt de lui avoir déclaré opposable la décision de la Caisse primaire de Sécurité sociale (la caisse) relative à la prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle, alors, selon le moyen :

1) que ne peut être pris en charge au titre de la législation professionnelle l'accident qui se produit à un moment où la victime ne se trouve plus sous la subordination de son employeur ; que l'arrêt de travail pour cause de maladie

entraînant la suspension du contrat de travail, le salarié ne se trouve plus pendant cette période sous la subordination de son employeur, dès lors qu'il est effectivement absent de son lieu de travail ; qu'en affirmant néanmoins que l'accident dont avait été victime M. A. était survenu par le fait du travail, après avoir constaté que celui-ci était en arrêt maladie lorsqu'il avait tenté de se suicider à son domicile, ce dont il résultait que M. A. n'était plus sous la subordination de M. G. au moment de l'accident, la Cour d'appel a violé l'article L. 411-1 du Code du travail ;

2) qu'il appartient à celui qui prétend avoir été victime d'un accident du travail d'établir, autrement que par ses propres affirmations ou des attestations se bornant à reproduire celles-ci, les circonstances exactes de l'accident et son

caractère professionnel ; qu'en fondant néanmoins le caractère professionnel de l'accident allégué sur des attestations et un certificat médical se bornant à rapporter les propos de M. A., la Cour d'appel a violé les articles L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale et 1315 du Code civil ;

Mais attendu qu'un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail ;

Et attendu que la Cour d'appel, pour décider que M. A. avait rapporté la preuve qui lui incombait, ne s'est pas fondée sur les seules affirmations de celui-ci ;

D'où il suit que le moyen, qui manque en fait en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le second moyen :

Attendu que M. G. fait grief à l'arrêt d'avoir dit qu'il avait commis une faute inexcusable, d'avoir fixé les préjudices personnels de M. A. et d'avoir dit qu'il en supporterait seul la charge définitive, alors, selon le moyen :

1 / qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'en se bornant à affirmer que M. G. avait nécessairement conscience du danger qu'il faisait courir à ses salariés en termes de santé, sans relever aucun élément permettant d'établir que M. G. avait été en mesure d'avoir conscience de ce que M. A. était susceptible de commettre une tentative de suicide, la Cour d'appel n'a pas caractérisé la conscience, par M. G., du danger auquel M. A. était exposé, privant ainsi sa décision de base légale au regard des articles 1147 du Code civil, L. 411-1 et L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale ;

2) que la faute inexcusable du salarié permet de réduire l'indemnisation complémentaire dont celui-ci bénéficie lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur ; que présente un tel caractère la faute de la victime d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience ; qu'en faisant droit à la demande de M. A., tendant à obtenir l'indemnisation de ses préjudices personnels, après avoir constaté la faute inexcusable de M. G., sans rechercher si, en faisant une tentative de suicide, M. A. avait commis une faute d'une exceptionnelle gravité, l'exposant sans raison valable à un danger dont il aurait dû avoir conscience, de nature à justifier une minoration de son indemnisation, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 411-1, L. 431-1, L. 452-1, L. 452-2 et L. 453-1 du Code de la Sécurité sociale ;

Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ;

Et attendu que les énonciations de l'arrêt, selon lesquelles l'équilibre psychologique de M. A. avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de M. G., caractérisent le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; que la Cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a pu en déduire que M. G. avait commis une faute inexcusable ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Ollier, f.f. prés. – Mme Fontaine, rapp. - SCP Richard, SCP Delvolvé, SCP Piwnica et Molinié, av.)

LICENCE EN DROIT

Parcours Validation des Acquis

Université de Paris Sud XI

Cette formation intéressera des salarié(e)s ayant un projet personnel ou professionnel nécessitant l'obtention d'un diplôme universitaire, ainsi que ceux voulant reprendre des études universitaires. Peuvent notamment y participer : des conseillers prud'hommes, des défenseurs syndicaux, des responsables DLAJ ou des salarié(e)s voulant passer le concours d'inspecteur du travail.

Cette formation est réalisable soit à temps plein (cinq jours par semaine, durant neuf mois), soit en préparant l'examen en deux ans (deux modules validés la première année, les deux autres l'année suivante). A partir de 2008, le candidat pourra faire valider les connaissances acquises dans certains domaines du droit et être dispensé de cet enseignement (formule permettant d'utiliser les dispositifs VAE et DIF).

Pour la rentrée universitaire 2008-2009, outre l'examen du dossier de chaque candidat, ceux-ci seront reçus en entretien par un jury.

Le référent confédéral pour cette formation et l'accompagnement des militants(es) souhaitant préparer ce diplôme est Jean-Pierre Séguin, pôle confédéral Formation syndicale (01 48 18 84 88) ou par courriel : jp.seguin@cgt.fr

RENSEIGNEMENTS AUPRÈS DE L'UNIVERSITÉ :

E.mail : formation-continue.droit-eco-gestion@u-psud.fr

Site : <http://www.jm.u-psud.fr/format/continue/index.htm>