

# Le suicide peut-il constituer un risque professionnel ?

par Anne-Sophie Ginon et Frédéric Guimard,

Maîtres de conférences à l'Université Paris-X-Nanterre, IRERP (UMR CNRS 7029)

## PLAN

### I. L'indemnisation des conséquences du suicide lié au travail

- A. La qualification du suicide en accident de travail
- B. La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur

### II. La prévention du risque de suicide au travail

- A. Diagnostiquer les risques de suicide au travail
- B. Remédier aux risques de suicide détectés

**A la suite de la médiatisation d'une succession de suicides au technocentre de Renault (1), puis dans d'autres entreprises (2), il apparaît que le suicide lié au travail est un phénomène mal connu et dont le régime juridique est très incertain.**

**Nul ne peut en effet estimer l'ampleur du phénomène. Si le suicide reste perçu comme étant une question très individuelle, les sociologues depuis la fin du XIX<sup>e</sup> siècle ont montré qu'il constitue un fait social (3). Durkheim avait perçu les liens que le suicide pouvait entretenir avec le travail. Il avait montré que l'une des causes importantes du suicide est ce qu'il désigne comme l'anomie c'est-à-dire le fait pour les individus de perdre la plupart des liens sociaux : sans doute le chômage, avant le travail lui-même est-il toujours une cause importante du suicide des actifs. La période récente a, quant à elle, permis de découvrir que le travail pouvait être directement une cause de suicide : des conditions de travail excessivement stressantes, des formes de harcèlement odieuses peuvent conduire des salariés à mettre fin à leurs jours. Ces cas sont-ils isolés ? Nul ne saurait le dire, faute de toute statistique en la matière. On sait seulement que le nombre de suicides en France est particulièrement élevé au sein des pays occidentaux : troisième pays d'Europe pour le taux de suicide, après la Finlande et l'Autriche, elle ne compterait pas moins de 13 000 suicides par an (4). Le suicide est la deuxième cause de mortalité des personnes d'âge moyen, après les accidents. Quant aux tentatives de suicide, elles paraissent être d'une ampleur insoupçonnée : 8 % de la population déclare avoir fait une tentative de suicide, et environ 200 000 tentatives de suicide donnent lieu à un contact avec le système de soins chaque année (5).**

Les suicides et les tentatives de suicide constituent ainsi un phénomène de première ampleur. Le coût qu'il génère ne saurait en outre être ignoré d'un système de protection sociale : coût des soins en cas de tentative de suicide, indemnités journalières, assurance décès, à quoi il faut ajouter le « préjudice par ricochet » subi par les proches. Ce dernier est souvent considérable : le suicide induit pour les proches non seulement une perte économique directe issue de la perte du revenu, mais une blessure difficilement réparable, exigeant sans doute pour s'estomper des traitements psychologiques voire psychiatriques dont le coût n'est plus à démontrer.

Notre système de protection sociale offre-t-il une réponse à ces questions ? Les remèdes qu'il apporte, ainsi qu'Yves Saint-Jours l'a montré il y a plus de trente ans, sont loin d'être satisfaisants (6). Si nos règles ont rompu avec le droit de l'ancien régime qui considérait le suicide comme une faute rejaillissant sur les familles et entraînant la confiscation des biens du défunt, il n'a pas franchi le pas d'une socialisation du risque de suicide. Le suicide correspond à l'exercice d'une liberté, il est un geste volontaire, c'est pourquoi il ne suscite plus aucune sanction à l'égard du suicidé. En revanche, il ne permet aucune prise en charge collective des préjudices qu'il génère.

(1) Cf. *La Tribune*, 12 mars 2008 ; *Le Monde Economie*, 13 novembre 2007, p. 6 ; *Le Monde* 28 septembre 2007, p. 14, id. 2 février 2007, p. 3 ; *Les Echos*, 22 février 2007, p. 22, id. 23 avril 2007, p. 6.

(2) Voir notamment six suicides repérés chez PSA en 2007, cf. *Les Echos*, 13 mars 2008, p. 2 ; certains évoquent le chiffre de 400 suicides liés au travail par an.

(3) Cf. E. Durkheim, *Le suicide, Etude sociologique* (1897), PUF, Quadrige, 2004 ; M. Halbwachs, *Les causes du suicide*, (1930),

Paris, PUF, 2002 ; C. Baudelot et R. Establet, *Suicide : l'envers de notre monde*, Seuil 2006.

(4) Drees, *Suicides et tentatives de suicide en France, Etudes et résultats n° 48*, mai 2006.

(5) id. p. 5.

(6) Y. Saint-Jours, *Le suicide dans le droit de la Sécurité sociale*, D. 1970, Chr. p. 93.

La situation diffère-t-elle lorsque le suicide trouve sa cause dans le travail, par exemple lorsque le salarié se suicide parce qu'il ne supporte pas les conditions de travail qui lui sont imposées ? Les règles n'excluent pas en ce cas la réparation des préjudices, mais celle-ci demeure très difficile à obtenir, car le geste du salarié reste à la croisée entre l'acte autodestructeur volontaire et l'accident professionnel : ce n'est qu'au terme de combats juridiques fort complexes que les ayants droit ou la victime (si elle survit) pourront obtenir réparation.

Faut-il alors envisager de réviser en profondeur notre droit en érigeant le suicide en un risque social, permettant une réparation satisfaisante des préjudices qu'il engendre ? Les choix en la matière et les instruments juridiques à mettre en oeuvre n'ont rien d'évident.

La période contemporaine est propice à l'ouverture d'une réflexion sur ce terrain par la conjonction de deux facteurs. Le premier est l'ouverture d'une réflexion sur les conditions de travail : un mouvement entamé avec le développement de la protection du droit fondamental à la santé et à la sécurité des salariés conduit à mettre en question les conditions de travail dans l'entreprise. Cette interrogation est d'autant plus urgente que se développent de nouvelles formes de management dans l'entreprise, centrées sur les performances des individus : elles conduisent à une implication croissante des salariés dans leur travail, ainsi qu'à une utilisation de la créativité, mais aussi du stress à des fins productives, pouvant engendrer de sérieux dangers sur la santé psychique des salariés. Le second facteur d'évolution réside dans le droit lui-même :

la promotion d'une obligation de sécurité de résultat (7) conduit à envisager la réforme des règles applicables aux atteintes portées à la santé psychique des salariés, dont le suicide est la conséquence la plus dramatique.

Sans pouvoir prétendre proposer des réponses définitives aux difficiles questions posées par le suicide au travail, il nous semble que la réflexion sur la place du suicide dans le droit du travail et de la protection sociale doit se déployer dans une double direction. Il apparaît que le suicide lié au travail est avant tout envisagé dans une perspective juridique, en termes de responsabilité. Il convient alors de repérer les règles qui permettent aux salariés et à leurs ayants droit d'obtenir réparation des préjudices consécutifs à ces suicides, et d'imaginer des pistes qui permettraient d'améliorer la prise en charge de ce risque.

Si la jurisprudence sur la faute inexcusable de l'employeur invite à opter pour des mesures de préservation face au risque de suicide des salariés, ne faudrait-il pas aller plus loin et construire des mesures de prévention contre la dégradation des conditions de travail, à l'origine des suicides au travail ? Quelle peut alors être la voie qu'emprunterait la promotion des règles de prévention contre le suicide au travail ? La piste d'un développement de ces règles doit en conséquence être explorée, tout en prenant conscience des limites, voire des dangers qu'elle emporte nécessairement.

L'exploration des règles relatives à l'indemnisation (I) précédera donc celle des normes de prévention du suicide (II).

## I. L'indemnisation des conséquences du suicide lié au travail

Les préjudices liés au suicide ou à la tentative de suicide peuvent être très importants. Aucun mécanisme de réparation spécifique n'a cependant été mis en place : les préjudices nés du suicide vont pour l'essentiel rester à la charge du suicidé (s'il survit) et de ses ayants droit. Le caractère volontaire du geste de suicide a même pour conséquence d'écarter des mécanismes de réparation très généraux : en droit des assurances, l'article L. 132-7 du Code des assurances conduit à exclure tout droit à l'assurance décès lorsque le suicide intervient dans la première année de la souscription du contrat (8), et les règles du droit de la Sécurité sociale excluent le droit aux prestations en espèces (versement des indemnités journalières de Sécurité sociale) en cas de faute intentionnelle de la victime (L. 375-1 C. Sécurité sociale).

L'indemnisation des préjudices nés du suicide n'apparaît ainsi que par exception à ce droit commun ; ce n'est qu'en empruntant la voie d'une qualification supplémentaire à celle de suicide que le salarié ou ses ayants-droit peuvent obtenir une indemnisation, en montrant que le suicide trouve son origine dans les relations de travail. Ainsi, même si le suicide est le fruit d'un processus psychique complexe, qui conduit le salarié à décider de mettre fin par lui-même à ses jours, ce geste peut trouver sa cause dans la relation de travail, ce qui justifie que l'entreprise assume sa part de responsabilité.

Deux types de responsabilité sont alors à bien distinguer. Dans certains cas, le suicide peut être une

(7) G. Pignarre, L'obligation de sécurité patronale entre incertitudes et nécessité, RDT 2006 p. 150 ; Y. Saint-Jours, L'obligation de sécurité du salarié : prévention et responsabilité, Dr. Ouv. 2007 p. 560.

(8) Voir toutefois depuis la loi du 3 décembre 2001 la garantie (plafonnée à 120 000 euros) dès la souscription des prêts destinés à financer l'acquisition d'un logement principal en cas de suicide : articles L. 132-7 et R. 132-5 C. Ass. ; G. Courtieu, J.-Cl. Responsabilité civile et Assurances, Fasc. 518 (Assurances de groupe), n° 38.

conséquence de l'organisation du travail qui fait peser sur le salarié un stress auquel il n'a pu faire face, ou encore a induit une forme de dépression chez le salarié. Il est logique en ce cas de considérer que le suicide fait partie des risques engendrés par l'entreprise : la prise en charge au titre des accidents du travail doit alors être mise en oeuvre. Dans d'autres cas, le suicide est aussi la conséquence des relations de travail, mais il trouve sa source dans une faute de l'employeur, qui n'a pas pris de précautions suffisantes ou a même provoqué par sa faute les conditions qui ont conduit au suicide : la responsabilité de l'entreprise pour faute inexcusable peut alors être envisagée, permettant une prise en charge plus favorable du préjudice des victimes.

## A. La qualification du suicide en accident du travail

La reconnaissance de l'acte suicidaire en tant qu'accident du travail n'est pas sans conséquence pour la victime et/ou ses ayants droit, mais aussi pour les entreprises.

La victime pourra bénéficier des prestations en nature de l'assurance maladie (9), mais également de prestations en espèces versées sous la forme d'indemnité journalière égale à 60 % du salaire journalier dans une certaine limite. En cas d'incapacité permanente, elle pourra également bénéficier d'une rente calculée en fonction de son taux d'incapacité et du montant de son salaire antérieur et, dans certains cas, d'une majoration pour l'aide d'une tierce personne (son taux d'incapacité permanente partielle doit être d'au moins 80 %).

Lorsque le suicide entraîne le décès de la victime, certains ayants droit peuvent prétendre à une rente de survivants (10). Sont ainsi concernés le conjoint de la victime ou ses enfants ou encore ses ascendants qui se trouvaient en état d'obtenir une pension alimentaire.

Cette indemnisation connaît cependant deux limites : d'une part, elle présente un caractère forfaitaire, la rente versée en cas d'incapacité permanente de la victime ou de décès de la victime s'établissant en référence au salaire antérieur auquel sont, en outre, appliqués divers mécanismes de plafonnement, et non en référence au préjudice subi. D'autre part, l'indemnisation au titre de la législation sur les accidents du travail empêche la victime ou ses ayants droit d'introduire une action en responsabilité civile contre l'employeur ou ses préposés, selon un principe "d'immunité" qui a été consacré par la

loi du 9 avril 1898. Seule la preuve d'une faute inexcusable permet de dépasser cette limitation de la réparation (cf. *infra* B).

La qualification d'accident du travail n'est pas non plus sans enjeux pour l'entreprise. Le risque « *accident du travail et maladies professionnelles* » est le risque le plus « assurantiel » du système d'assurance sociale : la tarification de la cotisation due par l'employeur dépend du coût des accidents du travail intervenus sur les trois dernières années au sein de l'entreprise (11). A la différence de toutes les autres cotisations sociales, une certaine proportionnalité est établie entre le montant de la cotisation patronale et le coût des prestations « accident du travail ».

On comprend alors aisément que les obstacles à l'indemnisation vont provenir aussi bien de la Caisse primaire d'assurance maladie que du chef d'entreprise qui vont avoir tous deux intérêt à écarter la qualification d'accident du travail. La preuve qui pèse sur les victimes est alors particulièrement ardue, à tel point que le professeur Saint-Jours a pu la qualifier de « *diabolique* » tant il est difficile de prouver l'origine psychique exacte du suicide (12). Le suicide étant à la frontière du fait accidentel et de la maladie et parce qu'il est bien difficile, face à un acte suicidaire, de remonter la chaîne des causes matérielles, les juges sont amenés à investir le délicat terrain de la preuve. Il appartient ainsi à la victime qui ne bénéficie pas de la présomption d'imputabilité d'établir que « *le suicide est survenu par le fait du travail* » (13). Une telle exigence conduit ainsi les parties, les juges qu'elles interpellent et les experts médicaux qu'elles requièrent, à disséquer le processus psychique de l'acte suicidaire dans une opération délicate et médicalement incertaine et dont les vertus d'apaisement de la souffrance des victimes sont discutables.

Malgré le caractère très difficile de la démarche, nombre de décisions, qu'elles émanent de la Cour de cassation ou de juridictions du fond, ont admis la qualification d'accident du travail. La Cour de cassation, depuis un arrêt important du 22 février 2007, semble même avoir ouvert la voie à une reconnaissance moins difficile des suicides en accidents du travail (1.). Il reste néanmoins à observer que les juges font désormais reposer la reconnaissance de l'accident sur un élément essentiel : l'établissement d'une causalité directe entre le fait et le travail, causalité bien difficile à établir face à un acte suicidaire, ce qui laisse une place très forte aux

(9) Les prestations seront prises en charge à 100 % du tarif de responsabilité de la Caisse.

(10) La rente versée au conjoint est en principe égale à 40 % du salaire de la victime ; pour les enfants ou descendants à sa charge âgés de moins de 20 ans, elle est en principe égale à 25 % du salaire annuel de la victime pour chacun des deux premiers enfants et de 20 % par enfant au-delà de deux.

(11) Le taux acquitté par les entreprises comporte une part fixe et une tarification individuelle, dite part différenciée qui correspond au rapport de la « valeur du risque » à la masse salariale, v. l'article D. 242-6-3 du CSS.

(12) Art. prec. D. 1970.

(13) Cass. 2<sup>ème</sup> Ch. civ. 22 février 2007, n° 05-13771, Dr. Ouv. 2007 p.261 n. A. Chirez et C. Expert

éléments de preuve sans que le doute sur l'origine de l'acte suicidaire ne puisse profiter au salarié (2.).

## 1. Une meilleure reconnaissance des accidents du travail

La qualification d'un suicide en accident du travail n'est pas chose nouvelle : tel avait déjà été le cas lorsque la Cour de cassation avait cru déceler qu'un suicide avait été commis en raison d'infirmités trouvant elles-mêmes leur cause dans un accident du travail (14). Tel est également le cas lorsque, par le jeu des règles de preuve, le suicide est commis sur le lieu de travail (15).

L'arrêt rendu le 22 février 2007 franchit un pas supplémentaire dans l'indemnisation des victimes d'accidents du travail puisqu'il permet d'octroyer réparation dans des hypothèses distinctes de celles déjà connues.

Dans cette affaire, le salarié avait tenté de mettre fin à ses jours à son domicile, alors qu'il était en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif. Les circonstances ayant fait apparaître un lien entre la tentative de suicide et le travail du salarié, les juges n'hésitent pas à retenir la qualification d'accident du travail, peu important que le contrat de travail soit suspendu au moment de l'accident : ils énoncent ainsi, dans un chapeau de principe, 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* ». La victime peut donc prouver l'existence d'un accident du travail sans avoir à établir un lien d'autorité, voire de subordination à l'employeur au moment du fait accidentel. La survenance d'un fait accidentel pendant une période de suspension du contrat de travail n'empêche donc pas l'établissement d'un accident du travail.

Si cette jurisprudence montre une évolution dans l'appréciation des conditions de reconnaissance des accidents du travail, les juges ayant auparavant souvent écarté cette qualification lorsque le salarié n'était plus sous l'autorité de son employeur, il participe également du mouvement constant et progressif qui consiste à améliorer le sort des victimes d'accidents du travail.

En effet, l'accident survenu au temps et au lieu de travail bénéficiait depuis toujours d'une suprématie dans l'établissement de la causalité de l'accident en raison de l'application de la présomption d'imputabilité. Mais les

juges ont progressivement amélioré la situation de la victime en assouplissant les conditions de reconnaissance de l'accident du travail.

Les notions strictes de temps et de lieux de travail ont été entendues de plus en plus largement, le moment de l'accident ayant été relativisé pour le salarié effectuant une mission (16) ou pour le salarié en congés (17). Dans l'arrêt qui nous occupe, la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation va encore plus loin dans le mouvement d'une meilleure reconnaissance de l'accident de travail, puisque ce dernier pourra être reconnu comme tel, quel que soit le lieu et le moment où il se produit.

Les conditions de reconnaissance d'un accident du travail subissent donc une évolution significative mais il faut alors relever que c'est désormais la preuve d'un lien entre le fait accidentel et le travail qui reçoit une place centrale : « *le salarié doit établir que l'accident est survenu par le fait du travail* ».

Mais cette évolution, signe d'une avancée significative dans le droit à la réparation des victimes qui ne bénéficient pas de la présomption d'imputabilité, déplace l'objet des litiges. La question centrale devient celle de la preuve de l'origine du suicide, opération pour le moins délicate s'agissant d'éléments psychiques complexes dont la certitude sur l'origine ne peut jamais être vraiment acquise.

## 2. L'incertitude sur l'origine de l'acte suicidaire

Le suicide ou la tentative de suicide (18) est appréhendé comme un fait qui bénéficie d'une présomption simple d'imputabilité lorsqu'il intervient au temps et sur le lieu de travail, comme tous les accidents du travail (19). Il appartient alors à la Caisse ou à l'employeur de renverser la présomption en rapportant la preuve que le suicide ou la tentative de suicide est un acte totalement étranger au travail.

L'arrêt du 22 février 2007 admet la qualification de suicide pour des actes qui ne sont pas commis au temps et au lieu de travail, mais il appartient alors à la victime ou à ses ayants droit de rapporter la preuve que la tentative de suicide ou le suicide est « *survenu par le fait du travail* », c'est-à-dire qu'il trouve son origine dans l'activité professionnelle de la victime. La charge de la preuve varie ainsi selon que le suicide intervient ou non sur le lieu de travail.

(14) Soc. 19 déc. 1991, n° 90-10899 ; v. également, Soc. 23 sept. 1982, n° 81-14942.

(15) Lyon 11 mars 2003, RJS 2003.625 n° 938.

(16) V. Cass. soc. 19 juillet 2001, « *le salarié effectuant une mission a droit à la protection prévue par l'article L. 411-1 du Code de la Sécurité sociale pendant tout le temps de la mission qu'il accomplit pour son employeur, peu important que l'accident survienne à l'occasion d'un acte professionnel ou d'un acte de la vie courante, sauf la possibilité pour l'employeur ou la Caisse de rapporter la preuve que le salarié*

*avait interrompu sa mission pour un motif personnel* », Dr. Ouv. 2001 p. 478 n. F. Saramito.

(17) Cass. soc. 30 avril 1997, n° 95-16-650, Bull. civ. V, n° 157.

(18) Nous ne traiterons pas, dans la présente note, des suicides intervenus à la suite d'un accident du travail qui posent des problèmes immenses quant à leur imputabilité, V. sur ce point, Y. Saint-Jours, Accidents du travail : l'enjeu de la présomption d'imputabilité, Dalloz 1995, Chron. p. 13.

(19) Principe posé par la Cour de cassation, ch. réun. le 7 avril 1921, S. 1922.1.81, note Sachet.



La présomption d'imputabilité n'a finalement que pour effet d'opérer le renversement de la charge de la preuve au profit de la victime ; elle est fondée, en réalité, sur une présomption de causalité entre l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail et le préjudice subi (20). La présomption repose alors sur deux éléments, l'existence d'une lésion à l'organisme humain survenue au temps et au lieu du travail, lesquels dispensent la victime d'avoir à établir le caractère professionnel de son préjudice sous réserve de la preuve contraire, c'est-à-dire d'une origine totalement étrangère au travail.

Aussi, face à un suicide survenu sur le lieu de travail, la Caisse ou l'employeur doivent-ils prouver que le suicide « *résulte d'un acte conscient et réfléchi totalement étranger au travail* », s'ils souhaitent renverser la présomption.

Est alors écarté de toute possibilité d'indemnisation, le suicide qui résulterait d'une « *faute intentionnelle* » de la victime qui commettrait un acte réfléchi, de libre arbitre et qui agirait en pleine raison. Aussi, une Caisse n'a-t-elle pas hésité à faire valoir la faute intentionnelle de la victime qui s'est donnée la mort en absorbant du cyanure de cadmium (produit dont la victime connaissait le danger mortel), élément qui a permis d'exclure toute indemnisation. Cette 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* » (21).

La jurisprudence a donné force à cette distinction puisqu'elle a cherché à caractériser pour la tentative de suicide commise par une jeune fille mineure s'il relevait d'un geste volontaire qui trouvait son origine dans une affection antérieure et, notamment un surmenage au travail (22). Plus récemment, les juges ont rejeté de la prise en charge au titre de la législation sur les accidents du travail, la tentative de suicide par défenestration sur son lieu de travail d'une salariée, estimant que « *la tentative de suicide revêtait un caractère volontaire, puisant son origine dans des difficultés privées et personnelles et non dans l'activité professionnelle de la salariée* » (23). La Cour d'appel de Nîmes a encore rappelé que face à un suicide qui bénéficiait de la présomption d'imputabilité, il appartenait à la Caisse de rapporter la preuve que le suicide était dû à un état antérieur et qu'il procédait d'un acte réfléchi et volontaire totalement étranger au travail (24). Ainsi, la Chambre sociale de la Cour de cassation a pu écarter la présomption d'imputabilité pour un routier qui s'était donné la mort par pendaison à l'intérieur de son camion, en relevant que « *le décès était la conséquence d'un acte*

*volontaire indépendant de l'activité professionnelle, en l'absence de troubles en rapport avec le travail* » (25).

La jurisprudence est ainsi conduite à identifier, dans le processus de suicide, l'origine directe du passage à l'acte.

Face au suicide, la recherche de l'origine du dommage prend cependant une valeur particulière. Elle présuppose en effet qu'il est toujours possible d'identifier les événements qui sont à l'origine du geste suicidaire. Cette jurisprudence suppose en effet que l'on peut classer et déterminer les causes matérielles du suicide, qui peuvent être d'ordre médical (maladies graves, dépressions, troubles psychiques ou mentaux...) et/ou d'ordre social (conflits familiaux, difficultés financières, rejet de la société, conflits de travail, stress liés aux conditions de travail voire harcèlement moral au travail...). Elle présuppose également que le suicide est toujours motivé par une crise psychique de l'individu, elle-même déterminée – soit par une maladie grave, des troubles mentaux ou une dépression subite – soit, lorsqu'il revêt le caractère d'accident du travail, par un fait accidentel précis lié aux conditions de travail. La Cour d'appel de Besançon a ainsi pu retenir que « *le suicide du salarié exerçant les fonctions de directeur adjoint d'hypermarché sur son lieu de travail est bien constitutif d'un accident du travail dès lors qu'il est évident que la conjonction de facteurs de stress, inhérents aux responsabilités professionnelles a joué un rôle causal direct dans le passage à l'acte suicidaire, révélateur d'un épuisement psychique, qu'en l'absence d'antécédents psychiatriques connus, il n'est pas possible de relier à une prédisposition quelconque de sa personnalité* ». Les juges fondent leur conviction sur une série d'indices probatoires qui confortent l'établissement de l'origine du suicide, en faisant état d'une lettre d'adieu laissée à l'épouse qui mentionnait l'expression « *les syndicats m'ont tué* », de l'existence effective dans l'établissement d'un climat social extrêmement tendu qui se caractérisait par une pression permanente exercée par deux représentants d'un syndicat minoritaire à l'égard de la direction et du syndicat majoritaire dans l'entreprise, ainsi que d'une surcharge de travail au cours des jours précédents (26).

La Cour d'appel de Rennes a pu, à l'inverse, considérer que le suicide par pendaison d'un salarié, au temps et au lieu de son travail, ne trouvait pas son origine dans le travail. Elle relève « *qu'il ressort des éléments tant de l'enquête de gendarmerie que celle réalisée par la Caisse primaire d'assurance maladie que, de nature anxieuse, M. X, qui était incontestablement très apprécié par ses supérieurs hiérarchiques, traversait une période difficile sur le plan personnel et financier puisque l'importance des*

(20) Y. Saint-Jours, D. 1995, art. précité.

(21) Cass. Ch. soc. 20 avril 1988, n°86-15690.

(22) Cass. soc. 16 déc. 1968, Bull. civ. V, n° 596, p. 494.

(23) Cass. civ. 2<sup>ème</sup>, 18 octobre 2005, n° 04-30205, inédit.

(24) Cour d'appel de Nîmes, ch. soc. 9 mai 2007.

(25) Cass. ch. soc. 23 sept. 1982, n° 81-14698.

(26) Cour d'appel de Besançon, ch. soc. 19 décembre 2006, n° 2006-325372.

charges du ménage avait rendu inéluctable la vente de leur maison » (27).

Aussi, est-il essentiel, dans le cadre d'un suicide, de pouvoir établir un lien matériel entre le geste suicidaire et les conditions de travail. Le juge est ainsi conduit à réaliser une opération de "probabilisation" de la conséquence à partir d'une analyse des faits. Telle est ici la difficulté majeure du système de réparation de l'acte suicidaire : faire la part entre ce qui relève d'une prédisposition, d'un état antérieur de la victime de ce qui est rattachable, pour chaque cas d'espèce, aux conditions de travail.

La situation des victimes ou de leurs ayants droit n'est évidemment pas équivalente selon que le suicide intervient sur le lieu de travail ou pas. Elle l'est encore moins lorsque le suicide intervient à la suite d'une maladie puisqu'il va falloir prouver que l'acte suicidaire se rattache non pas à l'état pathologique existant, mais aux conditions de travail du salarié qui peuvent être éloignées dans le temps si ce dernier se trouvait en arrêt maladie.

C'est d'ailleurs le cas d'espèce de l'arrêt rendu le 22 février 2007, puisque l'intéressé se trouvait, au moment de la tentative de suicide, en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif. Les conséquences de l'acte suicidaire conduisent la victime à rechercher une indemnisation supplémentaire alors, que jusque-là, le syndrome anxio-dépressif était pris en charge au titre de l'assurance maladie obligatoire sans qu'elle ne puisse invoquer, ni un fait accidentel, ni une maladie professionnelle puisque les dépressions liées au travail ne sont actuellement pas reconnues dans le tableau des maladies professionnelles.

A l'inverse, la 2<sup>ème</sup> Chambre civile de la Cour de cassation a, dans un arrêt rendu le 3 avril 2003, conforté la décision des juges du fond, avec un vocabulaire qui entretient par ailleurs largement la confusion entre "origine" et "lien de causalité", sur l'absence de lien de causalité entre les conditions de travail et le suicide pour un peintre en carrosserie qui avait mis fin à ses jours à son domicile. Elle a considéré que les juges du fond avaient pu déduire de l'analyse des faits, l'absence de lien de causalité, aux termes d'une analyse souveraine des éléments de preuve qui leur étaient soumis aux motifs que « si l'atmosphère de l'entreprise s'était fortement dégradée à partir de 1997 en raison d'un changement de personnes et si corrélativement le médecin traitant de la victime avait constaté un syndrome dépressif, cette dégradation a concerné l'ensemble du personnel et, qu'en outre, la victime n'avait fait l'objet d'aucune sanction

disciplinaire et qu'aucun incident ne l'avait opposé à un supérieur hiérarchique » (28).

De même, sans toutefois se placer sur le terrain de la causalité mais bien celui de l'origine du suicide, les juges, dans l'arrêt précédemment évoqué rendu par la Chambre sociale de la Cour d'appel de Nîmes, ont-ils pu relever que, face à la présomption d'imputabilité dont bénéficiait l'épouse de la victime, « la Caisse ne rapportait pas la preuve que le suicide du salarié était dû à un état antérieur et qu'il procédait d'un acte réfléchi et volontaire totalement étranger au travail ». Les juges notent que « s'il s'avère que le salarié était atteint de narcolepsie et prenait régulièrement un médicament dénommé "modafinil" », ils ajoutent, d'une part, que « les données techniques portant sur les effets de ce médicament ne permettent pas d'affirmer que la prise médicamenteuse ait pu rendre le salarié dépressif » et d'autre part, que « les deux médecins traitants de la victime n'ont jamais constaté de signes de dépression ou de pathologie psychiatrique chez leur patient ». Ce sont, en revanche, les témoignages de l'entourage de la victime qui vont être retenus par les juges pour démontrer « que le salarié était envahi par un sentiment d'insécurité sur le plan professionnel et que sa fonction de commercial l'obligeait à atteindre des objectifs toujours plus élevés ». Aussi, appartient-il au juge d'apprécier ce qui relève de la maladie psychique de la personne de ce qui ressort des conséquences de ses conditions de travail.

Tout ici devient question de preuve, *preuve illusoire*, a-t-on envie d'ajouter, tant la connaissance scientifique et médicale du processus de l'acte suicidaire relève encore du mystère. Le moindre doute émis par l'expert joue contre la victime ou ses ayants droit alors que la médecine n'est pas une science exacte et que les avis varient au gré des expertises (29). La preuve de l'origine directe du fait accidentel repose donc souvent entièrement sur les constatations médicales, l'acte suicidaire étant ou non qualifiable de conséquence directe d'un processus médicalement reconnu, voire de troubles psychiques dus à une maladie antérieure (30). Le Tribunal des affaires de la Sécurité sociale des Vosges, a ainsi, écarté un rapport d'expertise qui concluait à l'absence de rapport entre les lésions litigieuses et le travail au profit des attestations établies par les deux médecins traitants de la victime qui constataient « l'existence d'une dépression majorée par un conflit de travail » (31).

Les parties comme les juges demandent ainsi toujours plus aux faits, aux rapports d'expertises médicaux sans pouvoir tenir compte ni intégrer dans le raisonnement juridique l'incertitude médicale et scientifique. Cela revient à

(27) Cour d'appel de Rennes, 20 nov. 2002, n° 01/07040.

(28) Cass. 2<sup>ème</sup> Ch. civ. 3 avril 2003, n° 01-14160, Dr. Ouv. 2004 p. 21 n. F. Saramito.

(29) V. Y. Saint-Jours, Chr. précitée, D. 1995.

(30) V. Cass. 2<sup>ème</sup> Ch. civ. 3 avril 2003, n°01-14160, décision aux termes de laquelle les juges concluent à l'absence de lien de

causalité entre les conditions de travail du salarié et son suicide intervenu à son domicile, le rattachant à un syndrome dépressif non lié aux conditions de travail.

(31) TASS des Vosges 28 février 2000, Mme Chantal Rousseaux c/ CPAM des Vosges, RPDS 2000 p. 215 n. M. Scheidt et L. Milet.

demander aux experts médicaux, non pas de rendre intelligible un comportement, de l'éclairer, mais bien de se prononcer sur l'imputabilité des faits. L'expertise est alors appréhendée par le juge comme un savoir objectif sur les faits mentaux du processus suicidaire. Les experts se voient ainsi confier le pouvoir d'établir une vérité sur l'acte mental qui conduit au suicide. Les faits dictent ainsi le droit sans que l'incertitude matérielle ne puisse être prise en compte dans l'opération juridique de qualification, le doute de l'opération probatoire ne profitant ni au salarié ni à ses ayants droit, bien au contraire. La Cour de cassation laisse d'ailleurs sur ce terrain très factuel un pouvoir souverain d'appréciation aux juridictions du fond (32).

Or, l'imputabilité juridique ne désigne rien d'autre qu'un mode très particulier de décider des causes et d'en privilégier certaines pour que puissent apparaître quelque chose comme une responsabilité. L'imputabilité juridique pourrait ainsi être perçue comme "naturelle" alors qu'elle n'est jamais qu'un mode de gestion sociale de la causalité juridique indexée sur une rationalité politique (33).

Alors que la loi de 1898 proposait une nouvelle manière de gérer les rapports de causalité-responsabilité en inscrivant l'accident comme causalité objective, la jurisprudence sur l'acte suicidaire réintroduit des éléments éminemment subjectifs, non loin de l'analyse intentionnelle de l'acte. Là où la loi objectivait la conduite de l'ouvrier permettant la mise en place d'une causalité matérielle qui ne pouvait plus laisser guère de place à la subjectivité de la faute, les juges réintroduisent, face au suicide, une causalité d'inspiration civiliste fondée sur la subjectivité où s'entend la lancinante question de la faute et de la culpabilité.

Plus encore, il s'agissait d'instituer un droit à la réparation indépendant de ces relations de causalité articulé sur une notion renouvelée de la relation de travail : le « *risque professionnel* ». Cela permettait que soit conçu un « *rapport de solidarité* » des patrons et des ouvriers au sein d'un tout constitué par l'entreprise et la victime devait être indemnisée non plus sur la base de la sanction d'une responsabilité mais sur un droit à la vie ou à la sécurité que la société était en mesure de lui garantir, en tout état de cause.

Il n'en est plus rien dans la jurisprudence relative à l'acte suicidaire dès lors que l'on réintroduit une relation essentielle aux origines matérielles et psychiques de l'acte, là où le risque introduisait une relation de normalité-anormalité des dommages subis. L'indemnisation de l'acte suicidaire oblige aujourd'hui les juges à identifier une origine, de type psychique, qui aurait une cause directe dans les conditions de travail. Telle est très certainement le déplacement qu'opère progressivement la jurisprudence en faisant reposer la preuve de l'imputabilité de l'acte suicidaire

au travail sur une notion d'origine, laquelle est en raison même de la nature de l'acte suicidaire difficilement saisissable.

Une fois reconnu comme « accident du travail », l'acte suicidaire emporte également avec lui le besoin pour la victime, si elle veut obtenir la réparation intégrale de ses préjudices, de rapporter la preuve d'une faute inexcusable de l'employeur, cause de l'acte suicidaire, l'opération probatoire portant, cette fois-ci, sur l'établissement d'un lien de causalité juridique entre la faute commise par l'employeur et le dommage qui en résulte.

## **B. La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur**

La difficile preuve d'un accident du travail ne suffit pas à indemniser la totalité du préjudice subi par la victime et surtout par ses ayants droit. On pense en particulier à l'indemnisation de la perte des revenus du défunt, la perte d'une chance des progressions de carrière dont aurait pu bénéficier le défunt, le préjudice moral né du décès ou les coûts des soins psychiques destinés à surmonter une disparition difficilement supportable. La seule possibilité d'obtenir la réparation intégrale de ces préjudices est de voir reconnaître soit la faute intentionnelle de l'employeur, laquelle permet de réintroduire le jeu du droit commun de la responsabilité, soit la faute inexcusable de l'employeur qui permet de bénéficier d'un régime spécifique d'indemnisation dans le régime des accidents du travail. La victime d'une faute inexcusable voit en effet sa rente majorée et elle peut obtenir, en outre, réparation du préjudice causé par les souffrances physiques, psychiques, esthétiques et d'agrément. Surtout, dans le cas d'accident mortel, les ayants droit de la victime visés par l'article L. 434-7 et s. du Code de la Sécurité sociale, c'est-à-dire ceux qui ont vocation à une rente, mais aussi les ascendants et descendants qui n'ont pas droit à une rente en vertu de ces articles peuvent demander à l'employeur réparation de leur préjudice moral.

L'arrêt rendu le 22 février 2007 ne s'en tient d'ailleurs pas à la reconnaissance de l'origine professionnelle de la tentative de suicide. La qualification d'accident du travail ouvre la voie à la recherche d'une faute inexcusable de l'employeur, faute qui permettra à la victime d'obtenir la réparation intégrale de ses préjudices devant les juridictions de droit commun.

Cet arrêt offre en conséquence aux victimes la possibilité de rechercher la responsabilité fautive de l'employeur sur le terrain du manquement contractuel à son obligation de sécurité-résultat, faute d'avoir adopté des mesures de prévention pour préserver son salarié du danger qu'il lui faisait courir. Aussi, les juges de la Cour de

(32) Soc. 22 février 2007, préc.

(33) V. sur ce point, F. Ewald, *L'Etat providence*, Grasset, spéc. p. 439 et s.

cassation indiquent-ils que « *les énonciations de l'arrêt, selon lesquelles l'équilibre psychologique de M. X avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de M. Y, 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, a pu en déduire que M. Y avait commis une faute inexcusable* ».

Si la définition de la faute inexcusable qui est retenue en l'espèce conforte la jurisprudence à l'œuvre depuis les arrêts de 2002 (34), son application à l'acte suicidaire ouvre désormais un nouveau type de responsabilité pour l'employeur : elle naît du devoir d'adopter des mesures de préservation de l'état psychique de ses salariés. Ainsi, à la préservation de la sécurité physique des salariés, s'ajoute la préservation de leur sécurité mentale (35). Aussi, s'agit-il ici de remonter la chaîne des conséquences puisque la caractérisation de la faute inexcusable repose sur l'établissement d'une dégradation continue des relations de travail dont l'employeur avait connaissance et vis-à-vis desquelles il n'avait pris aucune mesure pour la faire cesser. Les juges du fond investissent ici le terrain des conséquences psychiques de la dégradation des conditions de travail, lesquelles ont conduit au syndrome anxio-dépressif, puis à la tentative de suicide.

L'employeur est donc tenu de réparer tout dommage objectivement prévisible à partir du fait reconnu, en l'espèce la dégradation continue des relations de travail, le juge devant normalement tenir compte du degré de probabilité que pouvait présenter cette dégradation continue dans la conséquence suicidaire. Reste que l'on ne saurait aller trop loin dans la chaîne des conséquences : tout repose en effet sur le caractère direct ou indirect des conséquences et la réponse dépendra largement des juges du fond. L'idée de « *préjudices en cascade* » et l'interprétation extensive à laquelle cela pourrait conduire les juges résonne ici avec les questions qui se sont posées pour les dommages causés aux victimes post-transfusionnelles du SIDA avec la prise en considération de l'aléa thérapeutique. Les juges avaient même considéré que dès lors que plusieurs causes produites successivement ont été les

conditions nécessaires du dommage, toutes sont les causes, de la première à la dernière (36).

Progrès ou appel à la nécessité de réformer le dispositif d'indemnisation des accidents du travail ? Telle est aujourd'hui la question majeure que pose l'évolution de la jurisprudence sur la faute inexcusable de l'employeur.

Mais, parce que le suicide reste, en l'état des connaissances scientifiques et médicales, une énigme, on peut se demander si le droit ne dispose pas de systèmes plus justes d'indemnisation. Faut-il vraiment demander à la famille, aux collègues de travail et bien sûr à l'expert médical de sonder l'acte de suicide, de rapporter la preuve certaine d'une origine directe avec le travail ? N'est-ce d'ailleurs pas en ce sens qu'il faut comprendre l'arrêt récent rendu le 22 février 2007 par la 2<sup>ème</sup> Chambre civile de la Cour de cassation ?

Cet arrêt méritait d'être salué pour son audace (37). N'est-il pas surtout un appel du juge envers le législateur : pour qu'une loi lui donne les moyens juridiques de s'abstraire du réel, de construire un raisonnement qui lui permette de trancher en droit, ce à quoi il est résolument compétent, en sa qualité de juge.

La question doit alors être envisagée dans le cadre des réflexions engagées sur la réforme des accidents du travail. Trois rapports récents (38) ont proposé de réviser le régime des accidents du travail et des maladies professionnelles, en insistant sur le « *caractère complexe, discriminatoire, inéquitable et juridiquement fragile* » (39) de notre droit actuel. L'ensemble des auteurs s'est montré favorable à la construction d'un système de réparation intégrale des préjudices. A l'heure où la responsabilité civile et les lois spéciales favorisent la réparation intégrale, la législation de 1898 apparaît défavorable aux victimes.

Aussi, le débat porte-t-il exclusivement aujourd'hui sur les formes possibles d'une réparation intégrale (40). Trois scénarios de réformes viennent ainsi d'être proposés par Michel Laroque : une modernisation du système actuel de réparation des accidents du travail grâce à une révision générale du barème actuel et une meilleure prise en compte de l'aptitude et de la qualification professionnelle ; une mutation du système actuel par la mise en œuvre de la réparation de droit commun, qui

(34) V. les arrêts *amiante*, Cass. soc. 28 février 2002 Dr. Ouv. 2002 p.166 n. F. Meyer ; pour leur transposition aux accidents du travail, Cass. ch. soc. 11 avril 2002, RPDS 2002 p. 373 n. L. Milet.

(35) V. sur ce point, J.-P. Lhernould, *Une tentative de suicide commise hors de l'entreprise pendant un arrêt de travail peut constituer un accident du travail*, Jurisprudence Sociale Lamy, 2007, Note sous l'arrêt de la Cour de cass. du 22 février 2007.

(36) CA de Paris, 7 juillet 1989, Gaz. Pal. 1989.2.752, concl. G. Pichot, RTD civ. 1990.85, obs. P. Joudain.

(37) A. Fabre, *Tentative de suicide d'un salarié en arrêt maladie : application de la législation des accidents du travail*, D. 2007, Obs. p. 791.

(38) V. R. Masse et H. Zeggar, *Réflexions et propositions relatives à la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles*, 2002 ; v. également, le rapport remis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité par M. Yahiel en avril 2002, *Vers la réparation intégrale des accidents du travail et des maladies professionnelles : éléments de méthode* ; v. enfin, le rapport présenté par M. Laroque, *La rénovation de la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles*, IGAS, mars 2004.

(39) V. le rapport public de la Cour des comptes, février 2002.

(40) V. le rapport présenté par M. Laroque, précité.



permettrait dans le cas d'une faute de l'employeur d'ouvrir une action en responsabilité de droit commun devant un juge et ainsi d'obtenir la réparation de tous les préjudices, y compris le *pretium doloris* ; une réparation intégrale d'assurance sociale qui adapterait l'indemnisation des préjudices objectifs, en particulier par une indemnisation distincte du préjudice physiologique ou fonctionnel et du préjudice professionnel.

Ces choix auraient le mérite de permettre, même en cas de suicide, une réparation intégrale de l'ensemble des préjudices. Resterait intacte la question de la preuve du lien entre le travail et le suicide, qui n'a pas fait l'objet

de réflexions spécifiques. L'admission de la faute inexcusable en parallèle à celle d'accident du travail a eu le mérite d'attirer l'attention sur le nécessaire lien fort qui unit les responsabilités de l'employeur avec les règles de prévention. Peut-être la piste devrait-elle être creusée d'admettre plus facilement le lien entre suicide et travail, selon le système de l'équivalence des conditions (la qualification d'accident du travail s'imposerait dès lors que le travail a été l'une des causes du suicide).

Mais se pose alors pleinement la question de savoir comment construire une politique de prévention contre ces atteintes.

## II. La prévention du risque de suicide au travail

Chacun peut aisément comprendre qu'en matière de suicide au travail, les mécanismes de réparation ne peuvent en aucun cas fournir une réponse suffisante : sans doute est-ce là ce qui explique que les mécanismes de responsabilité exigent, comme nous l'avons vu, l'adoption de mesures de préservation de la santé des salariés face à ce danger. Les arrêts relatifs à la faute inexcusable de l'employeur montrent bien que ce dernier ne peut se dégager de sa responsabilité en cas de suicide lié au travail qu'en établissant qu'il a pris des mesures suffisantes pour préserver la santé mentale du salarié.

La question posée va même plus loin pour les entreprises puisqu'il s'agirait, au-delà de l'adoption de simples mesures de préservation, de dégager des instruments de construction d'une véritable politique de prévention des risques de suicide au sein de l'entreprise.

Il reste néanmoins à observer, qu'en l'état du droit, aucune règle spéciale n'existe véritablement en la matière : la question est appréhendée à travers le principe de la protection de la santé mentale des salariés imposée au chef d'entreprise (L. 231-1 C. Trav. / L. 4121 Nouveau), à laquelle devront concourir aussi bien le médecin du travail que le CHSCT (40 bis).

La prise de conscience de l'importance de la question de la prise en charge d'une politique de prévention contre le suicide au travail par les entreprises a ainsi conduit, dans la période récente, au développement de deux types d'actions.

Le premier type d'action est constitué par le développement d'outils de diagnostic destinés à prendre connaissance du risque de suicide ou d'autres formes d'atteinte à la santé mentale des salariés (A). Le second type d'action est la mise en place d'outils permettant de remédier aux risques de suicide détectés (B).

### A. Diagnostiquer les risques de suicide au travail

La lutte contre le risque de suicide ou d'autres formes d'atteinte à la santé mentale du salarié n'est possible qu'en développant des outils qui permettent d'évaluer l'ampleur exacte de ces risques. Hors quelques expériences isolées, ces outils restent entièrement à construire et des réflexions doivent s'engager afin de déterminer les acteurs qui seraient le mieux à même de prendre conscience du danger et de mener une action d'alerte efficace au sein de l'entreprise sur le terrain.

#### 1. La difficulté à construire des indicateurs

Un récent rapport (41) a livré un vigoureux plaidoyer en faveur du développement d'outils d'évaluation des risques psychosociaux. Il a le mérite de recenser les différentes approches des risques psychosociaux et les questionnaires, fondées sur des « modèles scientifiques » en mesure de les évaluer (p. 11 et s.). La pertinence de ces différents modèles et la construction des indicateurs pertinents relèvera pour l'essentiel de l'appréciation des médecins, des psychologues et des ergonomes.

Certains indicateurs, comme le relève le rapport, seront faciles à construire : le taux d'absentéisme, les taux de rotation de la main d'œuvre, le nombre des suicides peuvent aisément être déterminés. D'autres indices, qui permettraient d'évaluer le niveau de stress et la dangerosité psychique des conditions de travail, sont plus difficiles à élaborer. Il est d'ailleurs, à l'heure actuelle, bien difficile d'imaginer ce que pourraient être des mesures générales de préservation de la santé psychique des salariés. L'analyse psychique des conditions de travail relève d'un savoir expertal bien incertain pour fonder une politique de prévention objective des risques suicidaires

(40 bis) P. Adam, La prise en compte des risques psychosociaux en droit du travail français, Dr. Ouv. 2008 p. 313.

(41) P. Nasse et P. Légeron, *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, Paris, 2008, La documentation française.

dans l'entreprise. On peut en outre imaginer que les entreprises seront réticentes à collecter de telles données et surtout à en permettre l'analyse par des tiers, tant la détermination des rythmes de travail, de l'intensité du travail et de la motivation des salariés sont considérées comme relevant de prérogatives strictement unilatérales de l'employeur.

Sur ce point, on peut se demander s'il peut être suffisant de développer des outils de mesure des risques psychosociaux. Il est certes devenu urgent de mieux évaluer ces risques, et de compter le nombre de suicides liés au travail afin que chacun prenne conscience de l'ampleur des problèmes posés par ces questions. Mais ces outils statistiques seront-ils suffisants pour mieux protéger la santé des salariés ?

Le rapport *Nasse-Legeron* est resté très tiède sur les obligations imposées aux entreprises : les propositions sont regroupées sous la rubrique « *Informer, sensibiliser et inciter les entreprises* » (p.34) : c'est imaginer que la question des risques psychosociaux relèverait uniquement d'un manque d'information, voire d'une inconscience du danger de la part des entreprises. Il conviendra pourtant de relever que la détermination des conditions de travail est un choix de nature strictement économique et que le choix de conditions plus humaines induit un coût auquel les entreprises ne se plieront pas sans le concours de règles impératives.

Du reste les modalités mêmes de la construction d'indicateurs spécifiques mériteraient également une sérieuse réflexion : qui serait habilité à collecter les données (chef d'entreprise, médecin du travail, CHSCT...) ? Les salariés doivent se voir garantir un maximum de confidentialité sur ce terrain, ainsi qu'une protection contre toute mesure de rétorsion en cas de dénonciation des conditions de travail. Dans l'état actuel des pratiques, on imagine aisément que l'identification de conditions de travail difficiles dans un service donné risque d'avoir pour seule conséquence l'éviction de ceux qui auront eu la mauvaise idée de les dénoncer : les conditions de travail sont rarement le fruit d'un hasard mais procèdent de choix de gestion du personnel largement assumés.

Enfin, il conviendrait de s'inquiéter des effets inattendus que pourrait avoir la collecte d'informations mal maîtrisées par les différents acteurs. Le développement de la mesure de l'état psychique des salariés ne porte-t-il pas en germe le développement de politiques de gestion du risque mental dans l'entreprise pour le moins déroutantes ? L'identification des salariés les plus fragiles (par exemple lorsqu'ils sont atteints de dépression) ne risque-t-elle pas de conduire à des politiques discriminatoires conduisant à ne pas les recruter, à leur refuser des promotions ou même à les licencier afin d'éviter toute réalisation du risque ?

## 2. L'identification des acteurs susceptibles de déclencher une alerte

Une fois le danger identifié, faut-il encore déterminer les acteurs de terrain susceptibles d'alerter l'employeur, voire d'autres autorités sur la présence d'un risque de suicide au travail.

Le rapport *Nasse-Legeron* rappelle ainsi que les CHSCT et les délégués du personnel disposent d'un droit d'alerte en application des articles L. 231-9 et L. 422-1-1, qui pourraient utilement s'exercer aux atteintes aux risques psychosociaux. L'utilité de ces droits d'alerte ne saurait être déniée, et la piste mérite d'être explorée (41 bis).

Mais trois écueils sont perceptibles. En premier lieu se pose la question des outils qui permettraient à ces instances d'évaluer les risques psychosociaux : faute de formation adéquate et de disposer d'indicateurs pertinents, les représentants du personnel ne pourront que difficilement exercer de telles prérogatives. En second lieu, la question du moment où s'exerce ce droit d'alerte est cruciale : l'alerte n'est concevable que lorsque les atteintes à l'équilibre mental des salariés seront déjà réalisées. Ne faut-il pas envisager une action des représentants du personnel bien en amont, en accroissant leur droit de regard sur les conditions de travail ? Enfin, la question se pose de l'efficacité exacte d'un droit d'alerte : quel type de mesures adéquates peut prendre un juge s'il constate l'existence de risques psychosociaux ? L'efficacité exacte des droits d'alerte des représentants du personnel sur ce terrain reste donc à prouver.

Il nous semble donc qu'une meilleure évaluation des risques psychosociaux exige non seulement le développement d'indicateurs spécifiques, mais également une implication des représentants du personnel sur les évaluations qui peuvent en découler ainsi qu'un meilleur respect du droit à la participation des salariés s'agissant de la détermination des conditions de travail dans l'entreprise. La réflexion doit donc se poursuivre sur la construction d'outils pertinents afin de mesurer de façon utile les risques psychosociaux dans l'entreprise. Tout aussi énigmatique est la question de la politique et des actions à mener lorsque ces risques sont détectés.

## B. Remédier aux risques de suicide détectés

Quelles actions faut-il attendre de l'entreprise lorsque des processus d'évaluation ont permis d'identifier un risque avéré d'atteinte à la santé mentale des salariés, susceptible d'avoir pour conséquence des suicides au travail ?

Deux types de situations sont alors à envisager : la reconnaissance de prérogatives d'action aux différents acteurs concernés et la mise en œuvre, à défaut d'action pertinente, de mécanismes de responsabilité.

(41 bis) Sur ces points v. P. Adam, *prec.*, p. 326-327.

L'identification de situation risquant de déboucher sur des suicides exige de reconnaître des droits aux différents acteurs intéressés afin de pouvoir porter des remèdes aux situations repérées. On peut ainsi penser que le salarié pourrait, en application de l'article L. 231-8 du Code du travail, être justifié à utiliser son droit de retrait, même si la jurisprudence ne paraît pas encore en avoir livré d'illustration significative. Un obstacle majeur se dresse cependant devant le salarié car il lui faudra montrer la présence d'un danger grave et imminent, ce qui est toujours difficile à établir en cas de risques psychiques concernant le salarié lui-même (42). Le médecin du travail, en application de l'article L. 241-10-1, reçoit également des pouvoirs importants en la matière. Il est en effet habilité à proposer des mesures de reclassement qui sont justifiées par « l'état de santé physique et mentale » des salariés. Encore faudrait-il dégager des moyens pour permettre aux médecins du travail d'examiner suffisamment souvent les salariés pour pouvoir véritablement détecter ces risques...

Les institutions représentatives peuvent-elles de leur côté entreprendre une quelconque action ? L'exercice d'un droit d'alerte a été envisagé sur ce terrain (voir ci-dessus) ; il pourrait également être complété par le développement de pouvoirs d'expertise.

Un arrêt récent rendu par la Cour d'appel de Toulouse montre cependant la voie étroite qui s'offre ici au CHSCT, dont il faut rappeler qu'il ne dispose pas de budget propre pour engager des actions d'expertise (43). A la suite d'un suicide d'un salarié de la société, le CHSCT avait voté le recours à un expert afin d'examiner les conditions de travail dans l'entreprise et porter un diagnostic sur la situation, en application de l'article L. 236-9-1 C. Trav. qui autorise de recourir à un expert lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement. L'ordonnance du Tribunal de grande instance, confirmée par la Cour d'appel, conduit à dénier le recours à l'expertise ici. Le CHSCT se serait contenté d'alléguer l'existence d'un suicide commis sans pouvoir invoquer la « *réalité du risque de suicide* » pour l'avenir. Le CHSCT aurait en conséquence dû se livrer à une enquête préalable pour prouver l'existence d'un risque... La Cour d'appel précise d'ailleurs que les raisons qui justifient un tel choix : l'analyse des conditions de travail par un expert conduirait à interférer « *directement dans la direction de l'entreprise* ». C'est donc bien en dernier ressort le souhait de protéger l'exercice du pouvoir de direction qui conduit les juridictions à limiter l'expertise sur les conditions de travail par les représentants du salarié.

On ne saurait mieux illustrer les difficultés que rencontrent les représentants du personnel qui souhaitent

remédier à des risques d'atteinte à la santé mentale des salariés.

L'actualité du sujet a cependant poussé dernièrement la Cour de cassation à se montrer plus ferme sur le terrain de la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. La Chambre sociale n'a en effet pas hésité à suspendre une mesure de réorganisation conduisant à isoler un salarié en estimant qu'il est interdit à l'employeur « *dans l'exercice de son pouvoir de direction, de prendre des mesures qui auraient pour objet ou pour effet de compromettre la santé et la sécurité des salariés* » (44). La décision en question concernait une nouvelle organisation du travail qui conduisait à laisser seul un salarié à surveiller une centrale électrique potentiellement dangereuse : les risques d'atteinte à la sécurité étaient ici avérés. La motivation de la décision est suffisamment large pour pouvoir être étendue à des risques psychosociaux (44 bis). Si tel devait être le cas, des considérations de protection de la santé mentale des salariés pourraient autoriser le juge à suspendre les formes d'organisation les plus dangereuses pour les salariés. Le pouvoir de direction trouverait ainsi une sérieuse limite dans ces considérations de protection contre l'exposition à des risques d'atteinte à la santé psychique. Le suicide pourrait constituer ici un terrain de prédilection pour le développement de ce type de jurisprudence. Il convient toutefois de demeurer prudent dans la voie d'une telle interprétation : on a déjà vu à maintes reprises la Cour de cassation nuancer très sérieusement ses jurisprudences les plus audacieuses.

Si les actions de prévention menées par l'entreprise ou les représentants du personnel ne parviennent pas à enrayer les dégradations portées à la santé psychique des salariés, ce sont tout naturellement les mécanismes ordinaires du droit de la responsabilité qui seront les mieux à même d'inciter les entreprises à développer une action sur ce terrain.

Il est concevable d'imaginer que, face à une situation de dégradation des conditions de travail qui aura été clairement identifiée, notamment à la suite de demandes ou d'observations formulées par les représentants du personnel ou le médecin du travail, le chef d'entreprise engagera pleinement sa responsabilité en cas de suicide de l'un de ses salariés.

La voie pénale peut d'abord être envisagée : faute de remédier à la situation, l'employeur s'exposerait à un délit de non-assistance à personne en danger, voire d'homicide involontaire. La voie civile permettra également d'obtenir réparation par le truchement de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur. La loi du 10 juillet 2000 ayant mis fin à la théorie de l'unité des fautes pénales et

(42) Voir pour le refus d'exercice du droit de retrait dans une espèce concernant le harcèlement moral Soc. 14 juin 2006, n° 04-43769.

(43) Toulouse, 4<sup>e</sup> Chambre, section 1, 4 juillet 2007, Jurisdata n° 342931.

(44) Soc. 5 mars 2008, n° 06-45.888, à paraître au Dr. Ouv. n. F. Héas.

(44 bis) P. Adam, *prec.*, p. 322.

civiles, la jurisprudence a pu dissocier les deux fautes, et notamment retenir la faute inexcusable de l'employeur alors qu'il y avait au pénal relaxe pour absence de faute pénale (45).

Quelques décisions récentes permettent d'ores et déjà de pressentir l'attitude exigeante des juges sur l'évaluation des mesures prises par l'employeur en présence d'un risque avéré d'atteinte à la santé psychique des salariés. La gravité exceptionnelle de ce risque les conduira à exiger de l'employeur une action d'une particulière efficacité, même s'il est impossible de poser une obligation de résultat à l'égard de processus psychologiques que l'employeur (pas plus que les médecins d'ailleurs) ne maîtrise pas.

Une décision de Cour d'appel (46), rendue en matière de harcèlement moral, a ainsi permis la condamnation d'une entreprise qui n'avait pas réagi avec une fermeté suffisante à une situation de harcèlement. Une salariée avait subi un harcèlement moral sur lequel elle avait alerté sa direction. L'employeur s'était contenté de placer la salariée sous l'autorité d'un autre responsable sans pour autant la soustraire à la relation quotidienne avec son

ancien responsable. Cette réaction de l'entreprise est jugée « insuffisante à enrayer le processus de dégradation des conditions de travail de l'entreprise ».

Sur le terrain du suicide au travail, c'est finalement une décision rendue en Grande-Bretagne, pays où la question du suicide au travail s'est également posée dans une période récente, qui montre la fermeté qui pourra être attendue des juges. Une salariée s'était plainte à plusieurs reprises à son employeur de la lourdeur de sa charge de travail et du stress qui en résultait pour elle. L'employeur avait perçu la difficulté mais il s'était contenté de mettre en place un service de conseil en matière de santé mentale sans modifier les conditions de travail de la salariée. Les juges n'hésitent pas à engager la responsabilité de l'employeur à la suite du suicide de la salariée : ils estiment que la réponse apportée par l'employeur n'était pas suffisante pour remédier à la situation (47). L'arrêt permet ainsi de rappeler utilement que la responsabilité de l'employeur concerne au premier chef l'adaptation des conditions de travail lorsque celles-ci peuvent être considérées comme psychologiquement dangereuses.

**Anne-Sophie Ginon et Frédéric Guimard**

(45) Y. Lambert-Faivre, *Droit du dommage corporel. Systèmes d'indemnisation*, Précis Dalloz, 2004, p. 408 ; Cass. civ. 2<sup>e</sup>, 16 sept. 2003, Dr. Ouv. 2004 p. 421.

(46) Nancy, ch. sociale 14 septembre 2007, Jurisdata n° 346234.

(47) Intel Incorporation (UK)Ltd v. Daw, 2007, CA, Ind. Law Journal 2007, p. 216, obs. B. Barrett.

## Colloque international

# LA SANTE AU TRAVAIL A L'EPREUVE DES NOUVEAUX RISQUES

9 et 10 octobre 2008 - Université de Bretagne Sud - Lorient

### De nouveaux risques pour la santé au travail ?

(L'évolution du concept de stress et de l'évaluation du stress - TIC, santé et sécurité au travail - Du fléau au risque : l'alcool au travail dans la France du second XX<sup>e</sup> siècle [1950-2000])

**Contextes d'emploi et santé au travail** (La culpabilité au travail - Restructurations et santé au travail : « les effets cachés » - Le système de prévention des risques en Allemagne dans le contexte de l'emploi)

**Le droit confronté aux nouveaux risques** (L'extension du champ de la santé au travail : de l'hygiène et la sécurité au bien-être au travail - La pénibilité : un renouvellement de la prise en compte de la santé au travail ? - Les nouveaux risques, révélateurs des insuffisances du système des accidents du travail et maladies professionnelles)

**L'adaptation des dispositifs de prévention** (Prévention des troubles musculo-squelettiques, apports de la surveillance épidémiologique en Pays de la Loire - Les nouveaux risques et la réforme des services de santé au travail - Stratégie participative de gestion des risques au travail)

**L'adaptation des individus aux transformations du travail** (Conditions de travail et santé des infirmières libérales : entre régulations individuelles et régulations collectives - Le système sociotechnique des pêches maritimes : résilient mais peu sûr - Quand les nouvelles technologies s'appliquent au secteur public : conditions de travail dans les plateformes téléphoniques des services des CPAM)

**Les outils de repérage des nouveaux risques** (Les mesures de l'exposition au stress au travail en Europe - La mesure des risques psychosociaux dans le secteur de la pêche maritime - Autour de la mise en évidence des nouveaux risques. Le cas des cancers professionnels : exemples de l'Aude, une inscription dans le temps et l'espace)

**Les réponses de l'action publique** (L'évolution de la santé au travail en Espagne. Analyser les causes (complexes) pour proposer des réponses (adéquates) - L'expertise d'Etat en santé au travail : vecteur de transformation de l'action publique ? - La protection des lanceurs d'alerte)

Tarifs : 45 euros pour les deux journées - Inscription : tél. 02 97 01 26 27 fax. 02 97 01 26 20 courriel : blandine.beyaert@univ-ubs.fr

Nous consulter pour les cas particuliers ou toute information complémentaire :  
nathalie.dedessus-le-moustier@univ-ubs.fr et florence.douguet@univ-ubs.fr

[www.univ-ubs.fr/irea/manifest/manifest.htm](http://www.univ-ubs.fr/irea/manifest/manifest.htm)