

# **Suicide en relation avec le travail : dimension juridique pour la reconnaissance en accident de travail et démarches réglementaires et judiciaires pour les victimes et les familles**

Traiter cette dimension en quelques lignes a obligé à retenir des choix. C'est la raison pour laquelle, la question de l'éventuelle démarche pénale des victimes ou de leurs ayants droits ne sera pas abordée ici afin de ne s'intéresser qu'à la seule reconnaissance du suicide au travail au titre des accidents du travail par les institutions judiciaires et administratives. Ce texte de fond est un peu long tant la matière est complexe. Il a été conçu pour aider à constituer un guide synthétique, une source documentaire « au cas où une nécessité se ferait jour ».

La floraison des actes suicidaires en cours depuis mars 2020, le doublement des dépressions sur une courte période en raison de la crise sanitaire, l'absence de perspectives positives porteuses sur le court et moyen terme sont autant de facteurs émoullissants qui peuvent interagir avec des processus de travail émergents mais souvent mal maîtrisés en particulier le télétravail. Des pratiques d'un autre âge peuvent perdurer et en tant que préventeur nous en sommes témoins régulièrement dans les univers de travail : harcèlement moral, agressions sexuelles, harcèlement sexuel, discriminations, management par la peur etc. Par ailleurs les défaillances d'entreprise, les licenciements, les mises en chômage technique, les interruptions de contrat eux aussi constituent en tant qu'énergies négatives des épreuves voire des facteurs de détérioration des grands équilibres de l'être humain au travail. Car on sait que le travail reste un facteur très important de la santé au travail même si dans certaines circonstances le travail cesse de protéger l'individu pour contribuer à le précipiter dans la crise<sup>1</sup> La connaissance favorise la prévention. Mais les victimes et leurs familles doivent aussi mieux connaître leurs droits.

En effet confronté à l'acte suicidaire, les familles de la victime, se trouvent le plus souvent sidérées. Plusieurs semaines, parfois des mois voire des années sont nécessaires pour que

---

<sup>1</sup> Voir en cela le livre « le suicide un cri silencieux ! » Edition du Cavalier Bleu Professeur Michel Debout et Jean Claude Delgenes

les ayants droits de la victime envisagent d'agir afin de faire reconnaître que le passage à l'acte suicidaire de la victime était bien lié au travail.

Il est important de comprendre que la reconnaissance du suicide du salarié comme accident du travail n'implique pas nécessairement la reconnaissance de la responsabilité l'employeur en raison d'un manquement à ses obligations concernant les conditions de travail et la prévention en matière de santé et de sécurité au travail dont il est redevable. Si cette responsabilité est établie, les ayants droits peuvent alors envisager une action en reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur.

Dans tous les cas, la reconnaissance de l'imputabilité professionnelle du suicide ouvre des droits en matière de prestations versées par la caisse des accidents du travail et maladie professionnelle de la Sécurité Sociale (branche ATMP financée par les seuls employeurs).

Par ailleurs, cette reconnaissance de l'imputabilité professionnelle permet d'obtenir le plus souvent des réparations complémentaires en cas notamment de reconnaissance d'une faute inexcusable de l'employeur qui permet dans ce cas une réparation intégrale des préjudices des ayants droits de la victime.

[I-Le principe : L'acte suicidaire commis sur le lieu et aux heures de travail bénéficie d'une présomption de lien avec le travail](#)

[II- Le Principe de réparation forfaitaire \(art L431-1 du code de la sécurité sociale\)](#)

[2.1 Principes d'indemnisation forfaitaire de la victime ou de ses ayants droits](#)

[2.1.1- Les prestations en nature](#)

[2.1.2- Les indemnités journalières](#)

[2.1.3- Indemnisations forfaitaires](#)

[III- La responsabilité de l'employeur ne peut être recherchée par la victime de l'accident ou ses ayants droit en cas de faute inexcusable de ce dernier](#)

[IV - Les circonstances de la survenance du suicide dans la qualification de l'acte en accident du travail : position des juridictions](#)

[4.1.- Le suicide au temps et sur le lieu de travail est-il toujours un accident du travail ?](#)

[4.2.- Le geste suicidaire commis hors du lieu et du temps du travail](#)

[V - Le suicide hors du lieu et/ou hors du temps de l'activité professionnelle](#)

# I-Le principe : L'acte suicidaire commis sur le lieu et aux heures de travail bénéficie d'une présomption de lien avec le travail

Un accident du travail suppose un événement précis et soudain qui entraîne des lésions physiques ou psychologiques chez le salarié ou l'agent en lien avec le travail. Cela suppose a priori que cet événement se produise en un temps et un lieu où le salarié est sous l'autorité de son employeur. Le lieu de travail s'entend très largement. L'accident doit avoir des conséquences sur l'état de santé de la personne.

Il est aisé de percevoir que la notion d'accident appliquée au comportement suicidaire, qui révèle d'un acte volontaire, peut sembler paradoxale et montre à quel point la justice et le droit s'adaptent à la vie du justiciable. Les juges se sont montrés attentifs et attentionnés à cette question car « il s'agit de questions de justice et donc d'une thématique qui déborde le droit pour atteindre les pentes escarpées de l'éthique (M. J. Sandel, Justice, Flammarion, 2017, p. 12 et s.). »

Lorsque l'acte suicidaire se produit sur le lieu et au temps du travail, il bénéficie de la présomption d'imputabilité c'est-à-dire, que le lien de causalité entre le travail et le geste suicidaire est supposé établi avec la possibilité pour l'employeur d'apporter la preuve contraire.

En effet, aux termes de l'article L.411-1 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 ». Les juges tant civils qu'administratifs se sont emparés de cette définition afin de statuer au cas par cas :

- Le geste suicidaire commis sur le lieu de travail du salarié ou du service pour l'agent sera déclaré comme accident du travail par l'employeur ou le service à la caisse d'assurance maladie du salarié dans les 48 h.

- L'employeur peut émettre des réserves. Le salarié dispose de 24 h pour le déclarer à son employeur avec l'envoi de son certificat initial indiquant son état, les conséquences de l'accident ou les suites éventuelles (description précise des lésions) et la durée probable de l'incapacité de travail. Si la victime est décédée, ses ayants droits adresseront son certificat de décès.

- Dans le cas où la victime d'un accident du travail est décédée, afin de déterminer les ayants droit éventuels et/ou l'existence de tiers responsables, l'enquête administrative est obligatoire. (CSS, art. [R. 441-11](#))

-En cas de déclaration hors délai, il n'y a pas de sanction. Il est recommandé de l'envoyer par LR/AR si le salarié ne peut se déplacer)

-La caisse dispose d'un délai de 30 jours pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident à compter de la réception de la déclaration de l'accident et du certificat médical initial (ou de décès) et de 3 mois à compter de la réception du dossier complet.

-Sans entrer dans le détail des modalités de déclaration de l'accident (voir code de la sécurité sociale, [article L. 441-1](#) et suivants), la victime ou ses représentants peuvent, à défaut de déclaration par l'employeur, déclarer l'accident à la caisse dans les deux ans du fait accidentel à peine de prescription c'est-à-dire de perdre les droits qui en découlent. Certaines actions suspendent ce délai (action pénale, saisine du CPH pour voir statuer sur la faute inexcusable...)

-Le rôle du médecin est central. En effet, ce dernier établit un certificat indiquant l'état de la victime et les conséquences de l'accident (ou les suites éventuelles si les conséquences ne sont pas exactement connues). Il adresse directement un exemplaire du certificat et, le cas échéant, de l'avis d'interruption de travail, à la caisse primaire et remet le second à la victime.

Avis de l'accident est donné immédiatement par la caisse à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

La caisse dispose d'un délai de trente jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial prévu à l'article L. 441-6 pour soit statuer sur le caractère professionnel de l'accident, soit engager des investigations lorsqu'elle l'estime nécessaire ou lorsqu'elle a reçu des réserves motivées émises par l'employeur dans le délai imparti (voir les articles [R441-1](#) et suivants du code de la sécurité sociale et la circulaire [CNAM cir-28/2019, 9 août 2019.](#)).

Dans les cas des accidents de travail mortels et des tentatives de suicide contestées par l'employeur, la caisse doit démarrer une enquête le plus rapidement possible. S'agissant des décès, elle peut même démarrer si le CMI (ou certificat ou acte de décès tenant lieu de CMI) est manquant, étant entendu qu'il est alors demandé à l'enquêteur dans la commande d'enquête de récupérer ladite pièce au cours de ses démarches. Naturellement, aucune décision (ni même l'ouverture de la phase contradictoire) ne peuvent intervenir tant que le dossier n'est pas complet et que la pièce manquante n'a pas été récupérée. L'enquêteur procède alors à l'enquête en recherchant les éléments demandés.

(voir [Circulaire CNAM cir-38/2019, 30 oct. 2019, relative aux modalités de réalisation des enquêtes en matière de reconnaissance des accidents du travail et des maladies professionnelles](#))

Le silence de la caisse vaut acceptation implicite de la prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle.

## **Pourquoi la décision de la caisse est-elle importante pour la victime ?**

Lorsque l'accident du travail est reconnu, la victime a droit à une indemnisation forfaitaire limitée à la prise en charge totale de ses soins et au versement d'indemnités journalières de sécurité sociale (en cas d'incapacité temporaire de travail) ou à une rente (en cas d'incapacité permanente) qui sera aussi versée le cas échéant aux ayants droits de la victime (art. L. 431-1 du code de la sécurité sociale). Si cette dernière n'est pas décédée, elle est protégée contre le licenciement.

## **II- Le Principe de réparation forfaitaire (art L431-1 du code de la sécurité sociale)**

Le salarié victime d'un accident du travail a droit à une réparation forfaitaire.

### **2.1 Principes d'indemnisation forfaitaire de la victime ou de ses ayants droits**

#### **2.1.1- Les prestations en nature**

Pour la victime sont pris en charge :

- Ses soins : elle ne fera pas l'avance des frais médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques et accessoires (CSS art. L431-1, 1° et L442-1)
- Ses frais de transport de sa résidence habituelle au centre hospitalier, rééducation etc.
- Ses frais de déplacement pour répondre à une convocation du service médical de la caisse ou à une expertise ou un contrôle,
- Tous les frais nécessités par le traitement (cure, greffe, reclassement, reconversion professionnelle)
- Les frais de réadaptation, de réinsertion,

## 2.1.2- Les indemnités journalières

Elles sont versées dès le premier jour qui suit l'arrêt de travail. Si vous êtes salarié mensualisé, quelle que soit la date de paiement de votre salaire, l'indemnité journalière est calculée à partir du salaire brut du mois précédant votre arrêt de travail. Ce salaire, divisé par 30,42, détermine votre salaire journalier de base.

Le montant de vos indemnités journalières évolue dans le temps. Pendant les 28 premiers jours suivant l'arrêt de votre travail : l'indemnité journalière est égale à 60 % de votre salaire journalier de base, avec un montant maximum plafonné à 205,84 € au 1er janvier 2021.

À partir du 29e jour d'arrêt de travail : l'indemnité journalière est majorée et portée à 80 % du salaire journalier de base, avec un montant maximum plafonné à 274,46 € au 1er janvier 2021.

Au-delà de trois mois d'arrêt de travail : votre indemnité journalière peut être revalorisée en cas d'augmentation générale des salaires après l'accident (art R 433-1 et R433-3 du code de la sécurité sociale, [site Ameli](#)).

## 2.1.3- Indemnités forfaitaires

- L'abondement sur CPF (compte formation professionnelle) de 7500 € si la victime est reconnue avec au moins 10% d'incapacité professionnelle permanente (IPP) permanente (IPP). Les indemnités en capital en 2020 variaient de 418,96 euros pour 1% d'IPP à 4188,62 pour un taux de 9%.
- Si le taux d'IPP est supérieur à 10 % alors le salarié victime d'un accident du travail peut bénéficier d'une rente d'incapacité permanente du travail. Cette indemnisation a lieu dès la consolidation de l'accident. La rente est égale au salaire annuel multiplié par le taux d'incapacité mais il y a application de coefficients particuliers et de conditions particulières. Ainsi par exemple le salaire annuel ne peut pas être inférieur à 18 631 euros ni dépasser 149 060 euros (tranche applicable depuis le 1 avril 2021).
- Chaque cas doit faire l'objet d'un calcul précis par exemple pour réintégrer l'ensemble des rémunérations perçues au cours des douze mois qui ont précédé l'arrêt de travail dans le calcul de base. Il est aussi évident qu'il y a une sensible différence entre une indemnité de 9% et une rente en raison d'un taux de 12%. Certains médecins du travail et experts juridiques se sont d'ailleurs spécialisés dans les calculs de ces taux IPP pour assurer une meilleure indemnisation aux victimes. Le seuil de 10 % pouvant être contesté.
- Ces indemnités forfaitaires (soit sous la forme d'un capital unique versé en une fois ou sous la forme d'une rente versée à la victime d'accident du travail) ont un coût qui est supporté par l'employeur au moyen de cotisations assises sur les salaires, dont le taux est propre à chaque entreprise.

L'inconvénient de la réparation forfaitaire : la victime et ses ayants droits ne peuvent rechercher la responsabilité de l'employeur pour obtenir la réparation complémentaire sauf à prouver la faute de ce dernier. Précision, dans le cas des victimes de l'amiante un fonds spécial a été créé pour permettre la réparation intégrale des victimes (FIVA) qui renoncent à leur action judiciaire en cours ou future (sauf pénale)

### **III- La responsabilité de l'employeur ne peut être recherchée par la victime de l'accident ou ses ayants droit en cas de faute inexcusable de ce dernier**

La faute inexcusable de l'employeur n'est pas définie par la loi mais il ressort de la jurisprudence qu'elle est conditionnée à :

- un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité de résultat,
- la conscience du danger,
- la faute, entraînant un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Pour que la faute inexcusable soit retenue, il faut donc qu'il y ait un lien de causalité entre le manquement de l'employeur et l'accident.

La faute peut donc résulter de l'absence de toutes prévisions raisonnables d'un risque, d'imprudence ou de négligence voire de la tolérance de pratiques dangereuses. Le fait de tolérer des pratiques sans les sanctionner fait que l'employeur est négligent

La victime de l'accident du travail ou ses ayants droits doivent prouver la faute inexcusable de l'employeur, en rapportant la preuve, d'une part, que l'employeur avait conscience du danger auquel son personnel était exposé, et d'autre part, qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

La reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur permet à la victime ou à ses ayants droit d'obtenir :

- un complément d'indemnisation forfaitaire par le biais d'une majoration de la rente d'incapacité permanente (cette majoration à un caractère punitif pour l'employeur et indemnitaire),
- la réparation intégrale des préjudices subis et non réparés par la majoration de la rente.

Ce préjudice s'étend, en cas de décès, au préjudice moral subi par les ayants droit ([art. L452-3 du code de la sécurité sociale](#)).

Le salarié victime ou ses ayants droit dispose d'un délai de 2 ans pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

Ce délai court à compter soit :

- du jour de l'accident,
- de la cessation du travail,
  
- du jour de la cessation du paiement des indemnités journalières.

Les ayants droits de la victime saisiront le Tribunal judiciaire qui est compétent pour statuer sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur.

Le Conseil des prud'hommes n'est pas compétent pour statuer sur une demande de réparation intégrale des préjudices subis par une victime ([Cass.soc., 30 septembre 2010, n°09-41.451](#)).

Le Tribunal judiciaire statue sur l'existence de la faute inexcusable, sur le montant de la majoration de la rente et sur le montant des indemnités induites par la faute inexcusable (préjudices causés par les souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques...).

Le montant des réparations est évalué par les juges, il tient toutefois compte du taux de majoration de la rente. En principe, la réparation des préjudices subis par la victime d'une faute inexcusable de son employeur est versée directement aux bénéficiaires par la CPAM qui en récupère le montant auprès de l'employeur ([art. L452-3 du code de la sécurité sociale](#)).

## **IV - Les circonstances de la survenance du suicide dans la qualification de l'acte en accident du travail : position des juridictions**

### **4.1.- Le suicide au temps et sur le lieu de travail est-il toujours un accident du travail ?**

Le suicide peut être qualifié d'accident du travail dès lors qu'il survient au temps et au lieu du travail et qu'il n'y a pas d'éléments médicaux ou administratifs qui démontrent que le suicide est totalement étranger au travail.

Autrement dit, compte tenu de la présomption d'imputabilité du suicide au travail, il n'incombe pas au salarié ou à ses ayants droit de démontrer l'existence d'un lien entre le



suicide ou sa tentative, et les conditions de travail. Il suffit que ces circonstances surviennent au temps et au lieu de travail pour qu'elles soient considérées comme un accident du travail.

La Cour de cassation a retenu que le suicide d'un salarié sur le lieu de travail dont l'état dépressif préexistant était lié à la dégradation de la relation de la victime avec son supérieur hiérarchique était un accident du travail ([Cass. 2<sup>ème</sup> civ., 14 mars 2007, n°05-21.090](#))

L'employeur informé, doit déclarer l'accident du travail à la caisse d'assurance maladie et pourra faire des réserves dans le délai légal et apporter la preuve que ce geste suicidaire n'est pas en lien avec le travail.

Il arrive en effet que le suicide ne soit pas vraiment lié à l'activité professionnelle. Tel ce salarié cadre qui avait perdu son épouse et son enfant en bas âge dans un accident de voiture alors qu'il conduisait et que sa responsabilité avait été reconnue dans l'accident. Traumatisé par cette épreuve traumatique, il s'est donné la mort sur le lieu de travail, un vendredi.

Ou dans le cas d'un salarié qui a tenté de suicider sur son lieu de travail. Refus de la CPAM de prendre en charge cet acte au titre de la législation du travail. Le TASS le déboute. Saisine de la CA de Paris pour voir dire que faute inexcusable de l'employeur et prise en charge au titre AT. Rejet de la Cour car le suicide n'est pas en lien avec le travail. Le suicide a surpris tout le monde, aucune plainte préalable, aucun lien avec le travail n'est établi. Le salarié s'est isolé dans son bureau et a ingéré un médicament sans aucune raison apparente, aucun évènement n'est rapporté. CA Paris, 12 mars 2019 RG 15//03780

#### **4.2.- Le geste suicidaire commis hors du lieu et du temps du travail**

La Cour de cassation a posé depuis plusieurs années comme principe qu'un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sur 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.

Cela signifie que le salarié ou ses ayants droits devront simplement apporter la preuve du risque créé par l'employeur au moment où il a agi, où il a porté atteinte par un geste suicidaire à son existence. Le salarié et/ou ses ayants droits devront établir deux choses :

- la preuve de la matérialité de l'accident,

- la preuve de l'imputabilité du geste suicidaire au travail ce qui est assez difficile mais qui peut être prouvé par tous moyens, des attestations, des certificats médicaux, des mails, des lettres, des plaintes tout ce que la victime (ou ses ayants droits) pourra retrouver et notamment s'il le salarié est allé voir le médecin du travail.

Par la suite il faudra aussi démontrer un lien de causalité entre l'accident et le travail.

Cela peut s'avérer assez compliqué et un lourd contentieux s'est développé à ce sujet.

Les décisions sont très différentes d'une juridiction à l'autre. Pour certaines juridictions, le travail ne peut être une cause exclusive du geste suicidaire alors que pour d'autres, il suffit que le travail ne soit pas complètement étranger au décès et au geste suicidaire cela évidemment crée une jurisprudence divergente, source d'une grande insécurité juridique. On le voit dans les décisions rendues au niveau des cours d'appel.

Le suicide peut également être consécutif à un accident du travail et là, encore il faudra rapporter la preuve de cette imputabilité à un accident du travail et le lien de causalité entre l'accident du travail et le geste suicidaire. Pour qu'il y ait cette présomption d'imputabilité, il est nécessaire que le salarié soit toujours en arrêt c'est-à-dire qu'il n'ait pas été consolidé. Ainsi en était-il d'une personne qui s'est suicidée, suite à un accident du travail qui lui avait occasionné des troubles neuropsychiques ou bien d'une autre victime d'une dépression grave et réactionnelle suite à un choc lié à l'accident du travail.

Dans ce cas la présomption d'imputabilité existe puisqu'elle a été étendue par la Cour de cassation à toute lésion y compris donc au suicide.

En revanche si la consolidation a déjà lieu à ce moment-là, la victime ou ses ayants droits devront établir que le geste suicidaire est lié à l'accident du travail ou à la maladie.

Certaines décisions prennent en considération la personnalité du salarié. En effet puisque l'existence d'une cause totalement étrangère permet d'écarter la qualification d'accident du travail du geste suicidaire quelques soient le lieu et le temps de sa réalisation, souvent l'employeur et la caisse peuvent opposer l'état pathologique antérieur à l'acte suicidaire.

Certaines juridictions ont cependant bien rappelé que l'état pathologique antérieur ne constitue pas un motif suffisant pour écarter la présomption d'imputabilité. Par ailleurs il semblerait que l'existence d'un état antérieur soit compatible avec la prise en charge du

suicide comme conséquence d'un précédent accident du travail dans les cas où les blessures étaient assez légères ou bien lorsque la bipolarité du salarié était admise

La question de la prévention des risques psychosociaux apparaît donc très importante en matière de reconnaissance du caractère professionnel du suicide.

Généralement pour minorer son risque et sa mise en responsabilité, l'employeur confronté au salarié et/ou à ses ayants droits, aux collègues de ce dernier, aux élus du personnel, à l'inspecteur du travail sera tenté de revisiter le passé de la victime. Pour appréhender les reliefs de ce dernier il va alors rechercher des éléments de preuve, des témoignages, au besoin en faisant parler amis, collègues proches de la victime etc... « La personne victime était très perturbée en raison d'une rupture amoureuse récente » « La victime a été souvent hospitalisée en raison de troubles psychologiques ... » « La victime a connu un choc traumatique suite à la perte d'un proche » « La victime souffrait d'une maladie éprouvante avec des soins difficiles »

L'analyse des sources dans lesquelles s'enracinent l'acte suicidaire est très divergente chez la victime et/ou ses ayant droits, chez certains collègues et chez les élus du personnel au CSE (ou CHSCT dans l'administration tant qu'ils n'ont pas été remis en question par une nouvelle réforme).

Toutes ces personnes parfois dans un alignement complet s'attachent à décrire

- Une intensité du stress au travail, un travail très contraint et subi voire une dépression réactionnelle à la suite d'un syndrome d'épuisement professionnel<sup>2</sup>.
- Quelquefois l'acte suicidaire est considéré comme une fuite en raison des souffrances causées par un harcèlement moral comme nous l'avons vécu à de nombreuses reprises dans des situations éprouvantes<sup>3</sup>.
- Le passage à l'acte peut survenir aussi en raison de changements récurrents qui exigent des adaptations perpétuelles et génère une perte de repères pour la victime. Le changement pouvant venir d'une mobilité professionnelle aboutissant à un échec et à une crise identitaire.
- A de nombreuses reprises une grande incertitude sur l'avenir ressenti très négativement peut ébranler la victime au point de la conduire à un passage à l'acte. Nous l'avons constaté très souvent avec la mise en place d'une

---

<sup>2</sup> Voir en cela le livre « Idées reçues sur le Burn Out » Edition du Cavalier Bleu  
Jean-Claude Delgènes, Docteurs Agnès Martineau et Bernard Morat devrait sortir prochainement en raison de son succès en livre de poche.

<sup>3</sup> Voir en cela le jugement de l'affaire France Télécom Tribunal correctionnel de Paris en décembre 2019. Ou un harcèlement managérial a été reconnu par les juges.

réduction des effectifs. Un PSE fait croire de manière sensible le risque suicidaire. Ces passages à l'acte surviennent le plus souvent après la sortie de l'entreprise et donc ne rentrent pas dans les statistiques d'imputation professionnelle au demeurant largement incomplètes et insatisfaisantes.

- Cette peur de l'avenir comme source de la bascule dans l'acte suicidaire se retrouve aussi dans les sanctions disciplinaires qui peuvent soit priver d'emploi ou encore de promotion. Sanctions rejetées parfois en raison de leur caractère jugé injuste par les victimes.
- Cette injustice ressentie au plus profond pouvant aussi pousser au passage à l'acte dans des situations de désespérance sociale (chômage mal indemnisé, rupture dans les allocations et/ou subventions allouées etc.)
- L'atteinte à la santé et à l'intégrité physique (voir plus haut) en raison d'accident du travail peut aussi être source de déstabilisation en privant de la santé et de l'énergie pour s'activer professionnellement.
- De même des chocs traumatiques sur le plan psychologique ou des exigences émotionnelles démesurées conduisent aussi à des crises suicidaires.

Etant donné la diversité des situations de travail<sup>4</sup> à l'origine ou convoquées en raison de suicides, les juges vont devoir s'arrêter et disséquer tous les éléments qui seront portés à leur connaissance. Ce d'autant plus qu'à cette diversité s'ajoute celle des entourages professionnels. Par conséquent les juges vont devoir statuer au cas par cas.

Lorsqu'il est saisi, l'office du juge est alors de faire ressortir les traits saillants d'une situation donnée, telle qu'elle se déduit d'un dossier et des débats à l'audience. Il en tire alors les conclusions qui s'imposent.

Sur un thème aussi épineux, il convient de distinguer soigneusement les termes du débat et s'attacher à toutes les pièces du dossier qui sont transmises et bien évidemment s'intéresser à la fois à la personnalité du salarié et à la prévention des risques psychosociaux mise en place par l'employeur. Le juge analysera ainsi par exemple si le salarié a déjà signalé un état pathologique ou s'il a été arrêté à plusieurs reprises de telle façon que sa reprise a nécessité une visite auprès de la médecine du travail.

### **La jurisprudence est assez fluctuante : exemples**

---

<sup>4</sup> Comme on peut le constater certaines causes sont plus prégnantes que d'autres : syndrome d'épuisement professionnel, harcèlement moral ou sexuel, PSE...

Certaines juridictions vont retenir que la preuve d'une cause étrangère au travail n'est pas rapportée et retiennent alors un lien direct et certain du suicide avec le travail.

Alors que dans d'autres circonstances des jugements inverses sont rendus. Ainsi à propos d'un suicide abouti sur le lieu de l'entreprise, la cour d'appel de Chambéry a pris en compte, la personnalité exigeante et perfectionniste du salarié pour écarter l'imputabilité de son geste au travail. Dans un autre arrêt, la cour d'appel de Toulouse avait mis en évidence au contraire dans une affaire similaire une imputabilité professionnelle.

Parmi les processus psychologiques longs pouvant amener les individus aux gestes suicidaires, les juges relèvent, en premier lieu, les syndromes d'épuisement professionnel ou burn-out, dans le secteur privé comme dans le secteur public où les exigences de productivité se font de plus en plus sentir (Civ. 2<sup>e</sup>, 19 sept. 2013, n° 12-22.156, JCP S 2014, n° 1065, note L. Cailloux Meurice ;)

Dans la même perspective, est relevé « un burn-out professionnel compliqué par un état dépressif »,

Des situations de stress professionnel intense peuvent également aboutir à des conduites suicidaires ou para suicidaires (CA Versailles, 19 mai 2011, JCP S 2011, n° 1289).

Sont constatées, en deuxième lieu, des séquences enchaînant pratiques de harcèlement de la hiérarchie et suicides, souvent précédés pour la victime d'une période de graves troubles psychologiques et de dépression avec des éléments d'épuisement professionnel.

Ainsi, sont reconnus comme engendrant des comportements suicidaires qui emportent la responsabilité de l'employeur : la mise à l'écart d'un agent territorial employé d'un service départemental d'incendie et de secours, des tracts diffamants distribués à son encontre, un retard dans le déroulement de sa carrière, un licenciement abusif, l'ensemble entraînant une situation de détresse de la victime, un syndrome anxio-dépressif et au final une tentative de suicide (TA Strasbourg, 6 févr. 2018, n° 1603633)

-Les attaques à caractère raciste et à connotation sexuelle, dans un environnement professionnel devenu invivable et hostile, caractéristiques d'un harcèlement moral intense, ayant amené un agent communal à se suicider, après avoir donné la mort à son épouse et à leurs deux enfants (CAA Marseille, 4 avr. 2014, n° 11MA01254, AJFP 2014. 336, et les obs.) ;

-la dévolution de tâches d'exécution à un agent de maîtrise ne correspondant pas à son grade, des agissements de sa hiérarchie à caractère vexatoire, malveillant et humiliant, qualifiés par le juge de « situation de harcèlement moral » entraînant une détérioration grave

de ses conditions de travail, une dégradation de sa santé psychique et une tentative de suicide (CAA Versailles, 2 janv. 2018, n° 16VE00313) ;

-certaines brimades dont une responsable de service social a été victime de la part de sa hiérarchie à l'origine d'une souffrance morale l'ayant conduite, après une tentative de suicide, à demander un départ à la retraite anticipé (TA Versailles, 27 nov. 2017, n° 1400454, M<sup>me</sup> M.) ;

- des agissements de harcèlement moral provoquant un épuisement professionnel et une tentative de suicide (CAA Marseille, 4 nov. 2014, n° 14MA02235, La Poste).

D'autres successions de faits sur une longue période peuvent, en troisième lieu, être la cause de comportements suicidaires.

En revanche, la responsabilité de l'employeur est écartée dans les situations suivantes :

-Pour un simple « mal-être » au travail (Civ. 2<sup>e</sup>, 11 oct. 2012, n° 11-15.483)

-Pour des actes suicidaires dus à des difficultés graves d'ordre conjugal. Ainsi, pour écarter une accusation de harcèlement moral dont aurait été victime un suicidant, le juge observe que la perspective de séparation d'avec son épouse a constitué l'un des « facteurs précipitants » de sa tentative de suicide, effectuée en août 2010 et que l'agent avait déjà tenté de se suicider en 1988 à l'occasion d'une précédente séparation ; il écarte comme cause déterminante l'élément professionnel et rejette l'indemnisation pour harcèlement (CAA Nancy, 3 oct. 2015, n° 14NC02248).

## **V - Le suicide hors du lieu et/ou hors du temps de l'activité professionnelle**

Des gestes suicidaires accomplis hors du lieu de travail et hors du temps de l'activité professionnelle ne sont pas systématiquement qualifiés de non imputables à l'employeur. Il s'agit d'examiner, au vu des circonstances, si le suicide ou la tentative de suicide présente un lien direct avec l'activité professionnelle.

CA de Paris, 18 janvier 2019, n°RG17/11634

Une salariée s'est suicidée dans sa voiture sur un parking situé dans la ville du siège social de son employeur qui a déclaré l'AT à la demande de l'époux mais a émis des réserves.

Refus de prise en charge de la CPAM, refus du TASS (tribunal des affaires sociales) aux motifs que « le libre arbitre d'une personne fragilisée par un précédent échec professionnel empêche qu'un lien de causalité direct et déterminant soit établi entre son suicide et son travail au moment du passage à l'acte ».

La cour d'appel infirme ce jugement et qualifie le suicide en accident du travail en retenant que le rapport d'enquête de l'inspection du travail a établi que Madame F s'est trouvée durant les 7 mois de travail dans une situation de stress intense, ne pouvait faire face à ce qui lui était demandé, a été oubliée à une fête d'entreprise sans excuse, refus de congés en février de dernière minute mal vécu, manque d'écoute de son directeur, absence de remise de fiche de poste malgré ses demandes, pressions pour mener à bien l'accréditation de son employeur et que si elle était fragilisée par sa précédente expérience professionnelle, il n'en demeure pas moins que ses conditions de travail et particulièrement des dernières semaines sont en lien avec son suicide.

Le juge judiciaire retient la faute inexcusable de l'employeur pour une préparatrice en pharmacie exposée à un « stress professionnel intense » entraînant un syndrome anxio-dépressif et conduisant à une tentative de suicide en 2005 puis à un acte d'autolyse en 2008 à son domicile (CA Agen, 28 oct. 2014, n° 12/02068, SARL Pharmacie de la Madeleine). A noter d'ailleurs que si l'employeur est tenu de prendre les mesures appropriées à la protection de la santé physique et psychologique de ses collaborateurs, il ne peut pas lui être toujours reproché de ne pas avoir empêché un acte suicidaire accompli par un salarié à son domicile.

Ainsi, a jugé la Cour de cassation, la tentative de suicide de la salariée qui s'est produite dans la soirée alors qu'elle se trouvait chez elle après sa journée de travail et qu'elle n'était plus sous la subordination de la société ; si la salariée établit l'existence d'un conflit récurrent avec son employeur et de répercussion sur son état de santé, elle ne prouve aucunement que le jour de sa tentative de suicide elle se soit vu adresser un nouveau reproche par son supérieur hiérarchique lui laissant entendre l'envoi d'une mise à pied, que le dernier fait à l'initiative de l'employeur susceptible d'avoir eu des répercussions sur son état de santé est le courrier du 20 mars 2014 maintenant l'avertissement du 23 janvier et que compte tenu de l'antériorité de ce courrier par rapport à la tentative de suicide, il n'est pas possible d'établir de lien de causalité entre les deux événements, qu'il est encore moins possible d'établir une causalité autre qu'hypothétique entre les événements antérieurs, parfois très anciens et la tentative litigieuse pas plus qu'il n'est bien évidemment possible de retenir des événements postérieurs ; ([Cass.soc., 2ème Chambre Civile, 14 février 2019, n° 18-11.450](#))

Ce rapide aperçu des décisions permet de comprendre que la réparation de l'acte suicidaire en lien avec le travail ne permettra aucunement une remise en état de la situation car, rien ne sera tout à fait comme avant.

Il est donc impératif de mettre en place avant tout des mesures préventives afin d'éviter ces gestes délétères liés au travail. Légiférer, codifier, encoder, certes donne l'impulsion et le cadre nécessaire mais ces mesures préventives doivent être pensées et portées avant tout au niveau des organisations en lien avec les institutions représentatives du personnel et les acteurs de la prévention (médecine, inspection du travail), de façon systémique et sans cesse renouvelée.

