

Faire reconnaître un suicide comme accident du travail

Guide pratique pour les ayants droit

Victime relevant du régime général ou du régime agricole

Version Novembre 2012

Faire reconnaître un suicide comme accident du travail

Guide pratique pour les ayants droit¹

Victime relevant du régime général ou du régime agricole²

L'un de vos proches s'est suicidé et vous êtes persuadé que ce suicide a une origine professionnelle. L'objet de ce guide est de vous aider dans les démarches que vous aurez à faire. Malgré la douleur et les nombreuses tâches qui sont liées à tout décès, il est en effet important que vous réunissiez rapidement les conditions les plus favorables pour faire aboutir votre demande.

Il est suggéré que vous preniez d'abord connaissance de ce document dans son ensemble, sans consulter les notes de bas de page. Celles-ci vous seront peut-être utiles plus tard, quand vous en serez à chaque étape des démarches.

Quelles sont les conséquences de la reconnaissance d'un suicide comme accident du travail ?

• Si le suicide est reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, le conjoint³ pourra toucher une rente égale à 40 % du salaire du défunt, et les enfants, suivant leur nombre, toucheront chacun 20 à 25 % du salaire jusqu'à l'âge de 20 ans. Pour plus d'information sur ces rentes, voir le site de la sécurité sociale : <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-medicale/vous-etes-victime-d-un-accident/que-faire-en-cas-d-8217-accident-du-travail/une-rente-pour-les-ayants-droit.php>⁴

Par ailleurs, la Caisse d'assurance maladie prendra alors en charge une partie des frais d'obsèques, voir le lien <http://www.ameli.fr/assures/droits-et-demarches/par-situation-personnelle/vous-avez-perdu-un-proche/en-cas-de-deces-imputable-a-un-at-mp.php>⁵

Il est important de savoir qu'on est ici dans le domaine de la **sécurité sociale**, c'est-à-dire d'une assurance, et non dans celui de la justice pénale : la rente peut être versée si l'origine professionnelle

¹ Guide rédigé par François Daniellou, professeur d'ergonomie à l'Institut polytechnique de Bordeaux. Il a bénéficié des remarques de nombreux spécialistes en santé au travail et en droit du travail et de la sécurité sociale. Merci à eux.

² Les démarches concernant les fonctions publiques d'Etat, territoriale ou hospitalière sont différentes. En attendant qu'un guide équivalent existe pour les fonctions publiques, vous pouvez déjà utiliser les annexes 1 et 2 de ce document. Pour organiser les démarches après le suicide d'un fonctionnaire, rapprochez-vous d'une association comme la FNATH, <http://www.fnath.org/>, ou ASD Pro, <http://asdpro.fr/> ou l'équipe de <http://www.souffrance-et-travail.com/>

³ Ou partenaire de Pacs.

⁴ Voir les articles L434-7 à L434-14 et R434-10 à R434-18 du Code de la sécurité sociale.

⁵ Voir les articles L435-1 et L435-2 du Code de la sécurité sociale.

du suicide est reconnue par la sécurité sociale, sans que l'employeur soit nécessairement condamné pour autant⁶.

- La reconnaissance du suicide de votre proche comme accident du travail va conduire à un renforcement des mesures de prévention dans l'entreprise : vos démarches peuvent servir à éviter que des actes similaires s'y produisent.
- Plus généralement, au niveau national, la reconnaissance de l'origine professionnelle des suicides peut contribuer à la prise de conscience sur les risques psychosociaux, et au renforcement des mesures de prévention, de compensation et de sanction.

Qui sont les ayants droit ?

La première chose à faire est de déterminer qui sont les ayants droit de la personne décédée, car eux seuls peuvent effectuer les démarches. Dans les configurations familiales simples, la réponse est souvent évidente : le conjoint survivant, les enfants. Dans des cas plus complexes, il vaut mieux consulter le notaire. Pour les démarches des premiers jours, les ayants droit, s'ils s'entendent bien, peuvent confier à l'un d'entre eux (par exemple le conjoint) la signature des courriers. Mais, pour constituer ensuite les dossiers, il faut faire établir officiellement cette qualité d'ayants droit :

- soit par un certificat d'hérédité, qui peut être délivré gratuitement par le maire dans les cas simples, voir <http://www.service-public.fr>
- soit par un acte de notoriété héréditaire, établi par le notaire⁷ dans les cas de successions plus complexes ou s'il existe un contrat de mariage ou un testament.

S'il y a plusieurs ayants droit, ils peuvent donner devant notaire une procuration à l'un d'entre eux pour mener à bien la suite des démarches.

Dans tout ce qui suit, on considérera que c'est l'ayant droit qui fait les démarches.

L'enquête de police ou de gendarmerie

L'enquête de police ou de gendarmerie a, au moment du constat de décès, pour seul objectif de vérifier qu'il s'agit bien d'un suicide et non d'un meurtre. Dans la grande majorité des cas, elle sera rapidement classée sans suite, mais il est important de garder les documents, et notamment le

⁶ Un chef d'établissement (directeur du site) devrait comprendre qu'il a intérêt à ce que vous puissiez faire reconnaître vos droits devant la sécurité sociale plutôt que d'entreprendre une procédure pénale où il serait directement mis en cause. Mais la reconnaissance du suicide en accident du travail se traduira par une augmentation des cotisations « accidents du travail et maladies professionnelles » de l'entreprise (équivalent du malus pour une assurance automobile). Le chef d'établissement peut donc faire l'objet de pressions d'un niveau plus élevé pour ne pas faciliter vos démarches. Sachez aussi que, si l'accident du travail est reconnu, l'entreprise peut faire un recours pour en demander « l'inopposabilité », c'est-à-dire pour obtenir que cette reconnaissance n'ait pas de conséquence sur ses cotisations. Ce recours, quelle que soit son issue, n'aura aucun effet sur la reconnaissance acquise antérieurement ni sur les prestations qui vous sont attribuées.

⁷ Coût 58,50 € HT plus des frais.

numéro de la procédure, qui pourra être réutilisé par la suite. Cette enquête n'explore en général pas l'origine professionnelle du suicide (mais cela arrive, notamment quand le suicide se passe sur le lieu de travail). Seul un avocat peut obtenir le rapport complet d'enquête, la famille n'a qu'un document qui fait un simple constat.

Prendre contact avec les collègues et les représentants du personnel

Les obsèques vont sans doute être l'occasion de rencontrer des collègues du défunt. S'ils manifestent leur conviction que des éléments liés au travail sont pour quelque chose dans l'acte suicidaire, demandez-leur s'ils accepteraient de faire un témoignage écrit, daté et signé, sur les éléments factuels qui leur font penser cela (il doit s'agir de faits et non de commentaires sur la personnalité d'une personne).

Les collègues du défunt vous indiqueront les coordonnées de représentants du personnel dans l'entreprise, s'il y en a. Essayez d'identifier les délégués syndicaux et le secrétaire du Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT), qui existe normalement dans les établissements de plus de 50 salariés, sinon les délégués du personnel (à partir de 10 salariés). Demandez les coordonnées de l'inspecteur du travail⁸ et du médecin du travail.

Demander à l'employeur de déclarer le suicide en accident du travail

*« Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu **par le fait** ou à l'occasion **du travail** »* Article L431-1 du Code de la sécurité sociale⁹.

Trois situations peuvent se présenter :

- si le suicide s'est déroulé sur le lieu et pendant le temps de travail, l'employeur est de toute façon obligé de le déclarer, et il y a une « présomption d'imputabilité », c'est-à-dire que le suicide est supposé être d'origine professionnelle, sauf si la preuve du contraire est apportée ;
- si le suicide fait suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail déjà reconnu antérieurement, il y a aussi « présomption d'imputabilité », même s'il ne se passe pas sur le lieu de travail.
- si le suicide a eu lieu en dehors du lieu de travail ou du temps de travail, ce sera aux ayants droit d'apporter la preuve de cette origine professionnelle. Mais il faut quand même demander à l'employeur de le déclarer en accident du travail.

Dans le deuxième ou le troisième cas (suicide faisant suite à une maladie professionnelle ou un accident déjà reconnu ; suicide en dehors du lieu ou du temps de travail), le plus vite possible et sans attendre d'avoir rassemblé les autres éléments, envoyez une lettre recommandée avec accusé de

⁸ Vous pouvez aussi trouver les coordonnées de l'inspecteur du travail de la section d'inspection dont relève l'entreprise en cherchant sur l'internet « DIRECCTE » suivi du numéro de département.

⁹ Vous trouverez facilement tous les textes de loi mentionnés dans ce document sur le site officiel <http://www.legifrance.gouv.fr>. Le plus simple est de taper sur un moteur de recherche le numéro de l'article (sans espace) et le nom du code, et de sélectionner la réponse proposée par Legifrance.

réception à l'employeur (le directeur de l'établissement où exerçait le défunt), pour lui demander de déclarer le suicide en accident du travail, avec copies :

- à l'inspecteur du travail,
- au secrétaire du CHSCT
- au médecin du travail
- à la Caisse primaire d'assurance maladie¹⁰ (Cpam).

Dans ce courrier, indiquez très brièvement à l'employeur que vous avez des raisons de penser que le suicide a une origine professionnelle (par exemple le fait que le défunt a laissé une lettre en ce sens, mais sans envoyer cette lettre). N'argumentez pas en détail à ce stade, vous complétez le dossier ensuite quand vous aurez réuni des éléments plus solides.

L'employeur a 48 h, à partir de l'accident (ou de la réception de votre lettre) pour déclarer l'accident du travail, éventuellement en émettant des réserves sur l'origine professionnelle du suicide. S'il ne fait pas cette déclaration, vous pourrez la faire vous-même auprès de la Caisse primaire d'assurance maladie du défunt, qui vous fournira l'imprimé nécessaire (vous pouvez aussi le télécharger sur le site http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6200.pdf)¹¹. Les ayants droit ont deux ans pour faire cette déclaration, mais il est conseillé d'agir beaucoup plus vite, notamment pour permettre le recueil de témoignages précis.

Assurer des ressources financières immédiates

La procédure de reconnaissance sera longue, entre six mois et plusieurs années. Il faut donc, en parallèle, assurer aux ayants droit des ressources le plus rapidement possible.

- Nous ne mentionnons pas ici toutes les démarches habituelles après tout décès, comme celles auprès de la sécurité sociale¹², de la mutuelle et de la compagnie d'assurance du défunt.
- Prendre contact avec l'employeur pour établir le solde de tout compte du défunt et obtenir son versement. Vérifier que l'employeur prend bien en compte les heures supplémentaires, les droits à congé, les remboursements de déplacement, les primes, etc. Vous pouvez vous faire accompagner par un délégué du personnel. Si vous avez des doutes sur certains éléments du solde de tout compte, vous pouvez le signer quand même, pour débloquer le versement des sommes. Vous avez ensuite six mois pour le contester s'il comporte des erreurs¹³.

Attention de ne pas fournir à l'employeur, au cours de ce rendez-vous, des informations intimes ou de données sur votre stratégie (par exemple, ne lui dites pas si vous avez l'intention de le poursuivre en justice ou pas). N'acceptez en aucun cas de signer un document où vous renoncerez à vos droits, même si l'employeur vous propose un arrangement financier direct !

¹⁰ Pour le régime agricole, la caisse de la Mutualité sociale agricole (MSA). Certaines grandes entreprises publiques comme EDF ou la SNCF ont des caisses spécifiques. Remplacer dans tout ce qui suit « Cpam » par la caisse concernée.

¹¹ Joindre le certificat de décès.

¹² Qui verse pour tout décès d'un salarié un capital correspondant à un peu plus de trois mois de salaire.

¹³ Article L1234-20 du Code du travail.

• Renseignez-vous sur les assurances de prévoyance que l'entreprise a prises pour ses salariés, vous avez peut-être droit au versement d'un capital. Le décès par suicide est habituellement exclu de ces assurances pendant la première ou les deux premières années d'affiliation.

• Contactez l'assistante sociale (ou l'assistant) du service social de la Caisse primaire d'assurance maladie pour mettre en place toutes les aides auxquelles vous pouvez avoir droit. Dès que la déclaration d'accident du travail est reçue par la Cnam, la caisse informe son service social pour qu'il puisse aider la famille au mieux.

Réunir les informations médicales

Les certificats médicaux sont d'une extrême importance pour la suite de la procédure. Il importe de prendre rapidement contact avec les médecins qui ont examiné la personne et ont été témoins de son état psychologique et physique. Il peut s'agir du médecin traitant ou hospitalier, du médecin du travail, d'un médecin de la consultation de pathologie professionnelle de l'hôpital, etc. Il faut demander à chacun de rédiger un certificat.

Il ne faut pas sous-estimer que le médecin lui-même peut être choqué à l'annonce du décès, notamment s'il se sent coupable de ne pas avoir su éviter le suicide. Par ailleurs, certains médecins ne sont pas complètement informés des règles en matière de secret médical dans un tel cas. L'article L1110-4 du Code de la santé publique indique que « *Le secret médical ne fait pas obstacle à ce que les informations concernant une personne décédée soient délivrées à ses ayants droit, dans la mesure où elles leur sont nécessaires pour leur permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt ou de faire valoir leurs droits, sauf volonté contraire exprimée par la personne avant son décès.* » En conséquence, le médecin :

- ne devra pas fournir de certificat à d'autres personnes que les ayants droit, et notamment pas à l'employeur ni au CHSCT¹⁴ ;
- peut légitimement demander dans quel but le certificat est souhaité ;
- ne fournira pas aux ayants droit la totalité du dossier médical, mais seulement les informations nécessaires pour permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt, ou de faire valoir leurs droits.

Les médecins experts sont habitués à rédiger de tels certificats. Pour faciliter la tâche des autres, on trouvera en annexe 2 un canevas des informations qu'il est utile d'y faire figurer. Il ne s'agit pas de demander au médecin de « charger » le plus possible l'entreprise, ni d'établir que le travail est LA cause du suicide, mais de témoigner de l'état du patient qu'il a vu et des préoccupations que celui-ci exprimait¹⁵.

¹⁴ Si une procédure pénale est engagée, le dossier médical pourrait être saisi par la justice, dans des conditions très encadrées à la fois par la loi et par le conseil de l'Ordre.

¹⁵ Le médecin est tenu de respecter les règles de rédaction des certificats fixées par le conseil de l'Ordre :

1. S'informer de l'usage du certificat demandé ;
2. Ne rédiger le certificat qu'après examen de la personne ;
3. Décrire de façon précise et objective les éléments constatés, sans omission dénaturant les faits ni révélation excessive ;
4. Transcrire, si elles apparaissent nécessaires à la compréhension du certificat, les doléances du patient entre guillemets et sous la forme conditionnelle ;

La principale difficulté est que, quand le suicide ne s'est pas déroulé sur le lieu de travail, la Cpm va chercher s'il existe « un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail » et qui pourrait être mis en relation avec le suicide. Il est donc important que le certificat mentionne ce qui pourrait aller dans ce sens, et ne se contente pas d'évoquer une dégradation progressive de la santé du salarié¹⁶.

Trois procédures en parallèle

Pour comprendre ce qui suit, il faut savoir que deux ou trois procédures vont avoir lieu en parallèle. Aucune de ces trois enquêtes n'a pour objectif d'expliquer le geste de la personne décédée en tentant de reconstituer les mécanismes psychologiques qui l'ont conduite à passer à l'acte.

- L'inspecteur du travail va mener une enquête, pour évaluer si l'employeur a commis un délit ou un crime, qui mériterait d'être sanctionné par la justice. Cette enquête n'a rien à voir avec celle de la Caisse d'assurance maladie sur la reconnaissance du suicide en accident du travail et ne communique pas avec elle. L'inspecteur va interroger l'employeur, la hiérarchie, des collègues. Il peut, s'il le juge utile, demander au parquet de faire saisir certains documents que l'entreprise ne voudrait pas lui remettre¹⁷. Cette enquête pénale est couverte par le secret de l'instruction, et les ayants droit n'auront donc aucune information sur son déroulement. Si l'inspecteur considère que l'employeur a commis un délit ou un crime qui a débouché sur le suicide, il va faire un rapport au procureur de la République, qui, dans un délai de trois mois, décidera de l'opportunité de poursuivre l'employeur. C'est seulement à ce stade que les ayants droit pourraient éventuellement se porter partie civile, voir plus loin.

- La Caisse primaire d'assurance maladie (Cpm) va, comme nous l'avons dit, mener une enquête administrative civile, pour déterminer si le suicide doit être reconnu comme accident du travail, et donc si les ayant droits peuvent bénéficier d'une rente. L'enquêteur de la Cpm va lui aussi interroger l'employeur, le médecin du travail, la hiérarchie, les collègues. Le médecin conseil de la sécurité sociale sera également consulté. Pour plus de détails sur le déroulement de cette enquête, voir la charte « Acte suicidaire et accident du travail » établie par l'assurance maladie et disponible par exemple à l'adresse¹⁸ :

http://www.lasouffranceautravail.fr/tl_files/telechargements/acte_suicidaire.pdf

5. S'interdire d'établir toute relation de cause à effet entre les troubles constatés et décrits et l'origine que le patient leur impute ;

6. Limiter les propos à ce qui concerne le patient et lui seul ;

7. Dater le certificat du jour de sa rédaction même si l'examen médical a été pratiqué quelques jours plus tôt ; antidater ou post-dater un certificat constitue une faute ;

8. Apposer sa signature ;

9. Remettre le certificat au patient lui-même et en mains propres ; en faire mention sur le certificat ;

10. Garder un double du certificat.

¹⁶ A propos de cette question d'événement déclencheur, voir l'annexe 3 de ce document.

¹⁷ L'inspecteur aura dans ce cas besoin du numéro de la procédure engagée par la police ou la gendarmerie après la découverte du corps.

¹⁸ Pour une raison inconnue, cette charte ne se trouve pas facilement sur le site de l'assurance maladie. Elle est disponible sur plusieurs sites privés, comme celui qui est indiqué. La mention du lien permettant d'accéder à ce document important n'implique pas un accord avec les autres informations disponibles sur le site concerné.

• Le Comité d'hygiène, sécurité et des conditions de travail (CHSCT), s'il existe (en général dans les établissements de plus de 50 salariés) doit conduire une enquête après tout accident survenant dans l'entreprise. Cette enquête n'a pas pour but d'établir des responsabilités, mais de déterminer les causes professionnelles, pour éviter la répétition d'un accident semblable¹⁹. Le CHSCT doit se réunir au plus vite, en réunion extraordinaire, pour organiser cette enquête. L'inspecteur du travail, le médecin du travail, et l'ingénieur prévention de la CARSAT (ex Caisse régionale d'assurance maladie²⁰) sont invités de droit à cette réunion.

L'INRS a édité une brochure très utile pour aider les CHSCT dans cette démarche d'enquête dans le cas d'un suicide. Elle est téléchargeable à l'adresse :

<http://www.inrs.fr/accueil/produits/mediatheque/doc/publications.html?refINRS=ED%206125>

Les résultats de l'enquête du CHSCT²¹ sont communiqués à l'inspecteur du travail (théoriquement dans les 15 jours, dans les faits une enquête peut être plus longue). Ils peuvent être utilisés par l'inspecteur du travail dans sa propre enquête. Le CHSCT décide de la diffusion de son rapport dans l'entreprise. Il paraîtrait normal qu'il décide de transmettre le rapport aux ayants droit, en ayant éventuellement retiré ce qui peut relever de secrets de fabrication²². Pour éviter toute contestation de l'employeur, le plus simple est que **le CHSCT pense à voter la transmission du document aux ayants droit.**

Les collègues peuvent donc être interrogés à trois reprises différentes pour les besoins des différentes enquêtes. Il vaut mieux les prévenir. Le fait qu'ils aient commencé à rédiger leur témoignage par écrit leur facilitera sans doute la tâche.

La constitution du dossier

Un avocat n'est pas nécessaire à ce stade, mais vous pouvez vous faire aider par un syndicat, une association d'aide aux victimes (comme la FNATH, <http://www.fnath.org> ou ASD Pro, <http://asdpro.fr/>), etc.

¹⁹ En conséquence, le CHSCT n'a pas à explorer les dimensions privées de la vie du salarié décédé. Si des éléments de nature privée sont communiqués au CHSCT au cours de son enquête, il n'exploitera pas ces éléments dans son rapport et ses conclusions (voir la brochure INRS citée ci-dessus). S'il enfreignait cette règle, il pourrait être mis en cause pour non-respect de la vie privée, articles 9 du Code civil et 226-1 du Code pénal.

²⁰ C'est la Caisse primaire d'assurance maladie qui fait l'enquête, mais c'est la Caisse régionale qui intervient sur la prévention en entreprise. Ces deux instances de sécurité sociale vont communiquer entre elles au cours de l'enquête.

²¹ Le formulaire officiel (CERFA 61-2256) tient sur une page. Rien n'interdit évidemment au CHSCT de joindre des annexes détaillées s'il a besoin de plus de place pour rendre compte de son enquête.

²² L'article L4614-9 du Code du travail indique : « *Les membres du comité sont tenus à une obligation de discrétion à l'égard des informations présentant un caractère confidentiel et données comme telles par l'employeur. Ils sont tenus au secret professionnel pour toutes les questions relatives aux procédés de fabrication.* » On pourrait difficilement accepter que l'employeur impose la confidentialité sur le rapport d'enquête du CHSCT vis-à-vis des ayants droit, à part d'éventuels passages contenant des secrets de fabrication.

Il est souhaitable de rassembler :

- le certificat d'hérédité prouvant votre qualité d'ayant droit
- le certificat de décès
- l'éventuelle lettre laissée par le défunt pour expliquer son geste, et qui évoque des préoccupations professionnelles. Si la lettre comporte d'autres passages à caractère intime et que la famille ne souhaite pas diffuser, il est possible de masquer ou de supprimer ces passages ;
- le courrier que vous avez envoyé à l'employeur pour lui demander de faire la déclaration d'accident du travail, ou la déclaration que vous avez faite vous-même ;
- le témoignage des proches sur les préoccupations professionnelles qu'exprimait la personne décédée et l'évolution de son comportement au cours de la dernière période ;
- le témoignage des collègues (y compris éventuellement **le prédécesseur dans le poste**) sur les contraintes de la situation de travail : voir l'annexe 1. Plus il y aura de témoignages, plus le dossier sera solide ;
- les certificats médicaux ;
- toutes les pièces permettant d'établir certains aspects des conditions et de la charge de travail, des horaires, des pressions de l'entreprise, des modifications du contrat de travail, et les effets de ceux-ci sur la santé du salarié²³... Notamment tous les éléments prouvant l'absence de contrôle par l'employeur des horaires et de la charge de travail. Voir l'annexe 1.

Si le suicide ne s'est pas passé sur le lieu de travail, l'enquêteur de la Cpm cherchera s'il peut établir une relation entre le suicide et « **un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail** »²⁴. Il est donc très important d'indiquer dans le dossier l'existence de tels éléments : période d'essai, mutation, nouvelles missions, modification de l'organisation du travail ou réorganisation de l'entreprise, entretien d'évaluation annuel difficile²⁵...

Les ayants droit ne pourront pas accéder à des objets de travail de la personne décédée restés dans l'entreprise (agenda professionnel, ordinateur professionnel, contenu professionnel du vestiaire...). Si l'entreprise en refuse la communication, seul l'inspecteur du travail peut demander au parquet de faire saisir ces objets, s'il le juge nécessaire pour les besoins de son enquête. Les objets personnels doivent être restitués à la famille, sauf s'ils sont saisis par la justice.

Le dossier doit être transmis :

- à l'inspecteur du travail ;
- à l'enquêteur de la Caisse d'assurance maladie ;
- au secrétaire du CHSCT,

afin d'éclairer les trois enquêtes en cours. Une transmission de ce dossier dans un délai d'un mois, au plus six semaines après le décès (ou la déclaration d'accident du travail) est souhaitable, compte tenu du rythme de ces enquêtes.

Le dossier n'a pas à être transmis directement à l'employeur.

²³ Le rapport du CHSCT ne sera sans doute pas encore disponible à cette date.

²⁴ Charte « Acte suicidaire et accident du travail » de l'assurance maladie, référence plus haut.

²⁵ Lire l'annexe 3 de ce document.

Si après l'envoi du dossier, vous disposez de nouvelles pièces importantes, vous pouvez les envoyer aux mêmes destinataires en complément de l'envoi initial.

Les étapes de la procédure de sécurité sociale

Première étape : l'enquête et la notification

L'enquête de la Caisse primaire d'assurance maladie (Cpam) va prendre environ trois mois²⁶ à compter de la réception de la déclaration d'accident du travail et du certificat de décès. Si la caisse s'apprête à refuser de reconnaître le suicide en accident du travail²⁷, elle doit en informer les ayants droit dix jours francs²⁸ avant de fixer cette décision (Code de la sécurité sociale, article R441-14 alinéa III), et leur signifier qu'ils peuvent demander que le dossier leur soit communiqué. Ce dossier doit comporter (article R441-13 du même code) :

- 1°) la déclaration d'accident et l'attestation de salaire ;
- 2°) les divers certificats médicaux ;
- 3°) les constats faits par la caisse primaire ;
- 4°) les informations parvenues à la caisse de chacune des parties ;
- 5°) les éléments communiqués par la caisse régionale ;
- 6°) éventuellement, le rapport de l'expert technique.

Les ayants droit peuvent aussi demander communication de ce dossier **sans attendre cette notification** (R441-13). On peut recommander de le faire environ deux mois à deux mois et demi après la déclaration d'accident du travail (assez tard pour que l'enquête ait eu lieu, et suffisamment tôt pour avoir un peu plus de temps pour réagir avant la décision). Les ayants droit peuvent donc alors fournir éventuellement des informations qui auraient été jugées manquantes par l'enquêteur ou corriger des erreurs.

La **notification de la décision motivée de reconnaissance ou de non-reconnaissance** est adressée par la Caisse d'assurance maladie aux ayants droit et à l'employeur (en recommandé pour la partie qui n'obtient pas satisfaction, en courrier simple pour l'autre)²⁹.

²⁶ Si au bout de trois mois après la réception de la déclaration par la caisse, vous n'avez aucune nouvelle de la Cpam, il est probable qu'il y a un vice de forme susceptible de jouer en votre faveur, voir plus loin.

²⁷ A contrario, si elle s'apprête à reconnaître le suicide, elle doit, dans les mêmes délais, informer l'employeur. Si celui-ci formule des réserves « *Les réserves de l'employeur doivent être motivées (...). Une jurisprudence constante de la Cour de cassation définit la notion de "réserves motivées" comme correspondant à la contestation du caractère professionnel de l'accident et à ce titre, elles ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail. Les caisses devront donc apprécier ce caractère "motivé" en vérifiant que les réserves répondent à cette définition. La simple mention de "réserves" sur la déclaration d'accident de travail ne donnera pas lieu à investigation auprès de l'employeur et n'imposera ni instruction spécifique, ni respect du principe du contradictoire.* » Circulaire du 21 août 2009.

²⁸ « *Les jours francs se définissent comme étant des jours entiers décomptés de 0h à 24h. Le jour de la notification ne comptant pas, le point de départ de ce délai se situe au lendemain du jour de la notification. Lorsque le délai expire un dimanche ou un jour férié, il est reporté de 24h.* » Circulaire du 21 août 2009.

²⁹ Article R441-14 du Code de la sécurité sociale. Attention, il a été modifié en 2009 et certaines citations sur l'internet sont anciennes.

• Si vous avez obtenu la **reconnaissance du suicide de votre proche comme accident du travail** :

- une très grosse étape est franchie, et la rente vous est acquise³⁰ ;
- l'employeur peut formuler un recours, il a deux mois pour le faire. Mais ce recours de l'employeur ne modifiera pas la décision qui vous a été notifiée³¹.
- par ailleurs, vous-même pouvez considérer que la reconnaissance du suicide en maladie professionnelle n'est pas suffisante, et souhaiter engager une procédure « en faute inexcusable de l'employeur », voir plus loin.

• Si la décision de la Cnam est négative³², vous passez à la deuxième étape. Il est sans doute temps, en parallèle, de chercher un avocat qui puisse vous aider pour les phases ultérieures, voir ci-dessous.

Deuxième étape : le recours amiable

La décision de la Cnam est négative : vous pouvez la contester devant la commission de recours amiable (CRA). Vous avez deux mois pour le faire, à compter de la date de réception de la notification.

Pour préparer votre recours, il faut impérativement prendre connaissance auprès de la Cnam des éléments du dossier qui ont conduit à la décision négative, et chercher quelles informations complémentaires (témoignages, certificats médicaux, rapport du CHSCT...) vous pourriez porter à la connaissance de la commission. Remettez en forme l'ensemble en reprenant tout le récit, les personnes qui auront à lire ce nouveau dossier ne sont pas celles qui ont mené l'enquête jusque-là.

Votre recours peut aussi comporter des remarques sur la procédure de la première étape, notamment sur les aspects suivants :

- **concernant les réserves de l'employeur**

Si l'employeur a fait sur la déclaration d'accident du travail des réserves sur l'origine professionnelle de l'accident du travail, ces réserves doivent être « motivées », « *elles ne peuvent porter que sur les circonstances de temps et de lieu de celui-ci ou sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail.* » (Circulaire du 21 août 2009). Vous pouvez donc contester, si la caisse a pris en compte des réserves de l'employeur qui n'étaient pas motivées.

³⁰ Elle sera versée trimestriellement, et calculée à partir du lendemain du décès. Différents documents administratifs vous seront demandés. Pensez à envoyer également la facture des frais d'obsèques pour un remboursement partiel.

³¹ « *Dans l'hypothèse où l'employeur exerce un recours, la décision issue de ce recours n'a aucun effet sur la décision de reconnaissance prise à l'égard de l'assuré : il n'y a pas lieu de l'appeler en la cause dans ce contentieux, la décision initiale lui restant acquise en vertu du principe de l'indépendance des parties.* » Circulaire du 21 août 2009. Ce que l'employeur peut chercher à obtenir par son recours, c'est qu'on ne lui fasse pas payer le coût de ce qui vous a été attribué : s'il gagne, ce sera le budget de la sécurité sociale qui paiera.

³² Il semblerait que, dans certaines régions, la charge de travail des enquêteurs habilités pour les enquêtes accidents du travail soit telle qu'ils sont amenés à fournir presque systématiquement une réponse négative à l'issue du temps réglementaire, le recours (deuxième étape) étant un moyen de dégager un peu plus de temps pour faire l'enquête.

- **concernant le respect des délais légaux**

L'article R441-10 du Code de la sécurité sociale indique que « *La caisse dispose d'un délai de trente jours à compter de la date à laquelle elle a eu connaissance de la déclaration d'accident (...) pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident (...).* » L'article R441-14 précise que « *Lorsqu'il y a nécessité d'examen ou d'enquête complémentaire, la caisse doit en informer la victime ou ses ayants droit et l'employeur **avant l'expiration du délai prévu au premier alinéa de l'article R. 441-10 par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. A l'expiration d'un nouveau délai qui ne peut excéder deux mois en matière d'accidents du travail (...) à compter de la date de cette notification et en l'absence de décision de la caisse, le caractère professionnel de l'accident (...) est reconnu.*** »

En clair, il y a un problème dans la procédure si les ayants droit n'ont pas reçu une lettre recommandée de prolongation envoyée trente jours après la réception par la caisse de la déclaration d'accident du travail, ou si l'ensemble de l'enquête n'est pas menée à bien trois mois après cette même date. Le débordement des enquêteurs fait que ces délais sont très souvent dépassés. Cela doit être signalé dans le dossier de recours. Ces retards sont susceptibles de jouer en faveur des demandeurs, puisque l'article R441-14 indique que « *A l'expiration d'un nouveau délai qui ne peut excéder deux mois en matière d'accidents du travail (...) à compter de la date de cette notification et en l'absence de décision de la caisse, le caractère professionnel de l'accident (...) est reconnu.* »³³

- **concernant la communication du dossier**

Si, comme vous le permet l'article R441-13 du Code de la sécurité sociale, vous avez demandé communication du dossier et que la réponse n'a pas été satisfaisante, vous devez aussi l'indiquer dans le dossier de recours, dans le chapitre relatif à la forme de la procédure.

Si la décision négative de la caisse vous a été notifiée sans que vous ayez été informé dix jours avant de la possibilité de consulter le dossier, le « principe du contradictoire » n'a pas été respecté, et vous devez le mentionner (article R441-14)³⁴.

Constituez un dossier complet (en séparant le fond de l'affaire sur l'origine professionnelle du suicide – avec les informations fournies initialement et les nouvelles – et les remarques sur la forme de la procédure), et joignez-le à la demande de recours sur papier libre³⁵, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Commission de recours amiable de la Cnam. Son adresse doit figurer sur la notification que vous avez reçue.

La commission de recours est constituée d'administrateurs de la sécurité sociale (représentants des employeurs et des salariés). Vous ne serez pas convoqué, seul le dossier sera examiné par la commission. Elle ne modifiera la décision initiale que si des erreurs administratives ont été commises, ou que des éléments très nouveaux sont apparus par rapport à l'enquête. Il ne faut donc

³³ Curieusement, ces retards qui peuvent jouer en faveur du demandeur font aussi les affaires des avocats des employeurs : si le caractère professionnel de l'accident est reconnu à cause d'une erreur administrative de la caisse, ils vont plaider « l'inopposabilité » : la rente versée aux ayants-droit sera payée par le budget de la sécurité sociale sans être refacturée à l'employeur !

³⁴ C'est une des formes de recours préférées des employeurs.

³⁵ Indiquez le numéro de dossier qui figure sur la notification que vous avez reçue.

pas trop compter sur un changement de position à cette étape. Mais cette étape est absolument indispensable pour pouvoir poursuivre la procédure.

La commission a un mois après réception de votre requête pour vous faire connaître son avis. Si dans ce délai vous n'avez pas d'information, cela signifie que votre demande est rejetée. Si la décision est négative, ou si vous n'avez aucune réponse au bout d'un mois, vous disposez alors à nouveau de deux mois pour saisir le Tribunal des affaires de sécurité sociale (voir « troisième étape » ci-dessous).

Troisième étape : le Tribunal des affaires de sécurité sociale

La commission de recours amiable a rejeté votre demande (ou est restée silencieuse un mois), vous pouvez dans les deux mois suivants saisir le Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS) du lieu du domicile du défunt³⁶, dont le siège est habituellement à la même adresse que celui du tribunal de grande instance. A ce stade, il n'est pas obligatoire mais il est souhaitable de vous faire assister d'un avocat³⁷.

Les jugements relatifs aux suicides d'origine professionnelle constituent une jurisprudence récente³⁸. Il est souhaitable de choisir un avocat qui soit très au courant des évolutions dans ce domaine. Pour le trouver, vous pouvez consulter un syndicat, une association d'aide aux victimes comme la FNATH, www.fnath.org/, ou ASD Pro, www.asdpro.fr, ou l'équipe du site www.souffrance-et-travail.com³⁹. Comme le temps va passer très vite, il est recommandé de se préoccuper de la recherche d'un avocat dès la décision négative de la Cnam à la fin de l'étape 1.

Donnez à l'avocat l'ensemble du dossier que vous avez constitué jusqu'à présent, il vous conseillera sur le montage de la procédure. Bien évidemment, ne lui cachez aucun des éléments que vous avez en votre possession, même s'ils vous paraissent défavorables. Tout élément communiqué par vous ou par votre avocat au tribunal en dehors de l'audience doit être communiqué également à la partie adverse⁴⁰.

La loi ne fixe aucun délai au TASS pour examiner votre demande. Vous serez informé au moins quinze jours avant l'audience. Votre présence et celle de l'employeur y seront nécessaires (les avocats respectifs peuvent vous représenter, mais des questions pourront être posées par le tribunal en temps réel, auxquelles les avocats seuls peuvent avoir du mal à répondre). Le tribunal peut demander un complément d'instruction, consulter l'inspection du travail, ou exiger la fourniture de documents. Une nouvelle audience pourra être convoquée si nécessaire.

³⁶ Article R142-12 du Code de la sécurité sociale.

³⁷ Si vous ne souhaitez pas vous faire assister par un avocat, la loi permet que vous soyez assisté par un représentant d'une organisation syndicale ou d'une association de mutilés et invalides du travail, article R142-20 du Code de la sécurité sociale.

³⁸ La plupart des cas qui se sont finalement soldés par une reconnaissance comme accident du travail ont d'abord fait l'objet d'un refus de reconnaissance par la caisse, refus confirmé par la commission de recours amiable, puis d'une reconnaissance par le TASS. Il y a quelques cas où la commission de recours a modifié la décision initiale négative de la caisse.

³⁹ Dans certains cas, le syndicat du défunt ou une association pourront aider au financement de l'avocat. Vérifiez si votre assurance personnelle comporte une garantie protection juridique susceptible de contribuer à financer vos frais de justice. Si vos ressources sont faibles, vous pouvez demander l'aide juridictionnelle, voir <http://www.vos-droits.justice.gouv.fr/aide-a-lacces-au-droit-11952/aide-juridictionnelle-20262.html>.

⁴⁰ Article R142-20-2 du Code de la sécurité sociale.

Si la décision du TASS ne vous satisfait pas, vous aurez encore la possibilité de faire saisir la Cour d'appel⁴¹, puis la Cour de cassation. Cela demandera peut-être un autre avocat, spécialisé dans les interventions à ce niveau. Si vous avez obtenu satisfaction au TASS, l'employeur a les mêmes voies de recours et peut donc prolonger la procédure⁴².

La procédure en faute inexcusable de l'employeur

Si l'origine professionnelle du suicide a été reconnue par la sécurité sociale (soit à l'issue de l'enquête de la Cnam, soit par la commission de recours amiable, soit par le TASS), vous pouvez souhaiter aller plus loin : plaider la **faute inexcusable de l'employeur** (articles L452-1 et suivants du Code de la sécurité sociale) devant le Tribunal des affaires de sécurité sociale. Il s'agit toujours d'une procédure de sécurité sociale (et non pénale), qui vise à augmenter le dédommagement des ayants droit. Elle est plus lourde que la précédente, et l'assistance d'un avocat est dans les faits indispensable dès le début. L'ensemble de la procédure peut prendre deux à six ans.

Quel est l'intérêt de plaider la faute inexcusable ?

- Le choix de cette procédure peut résulter d'un enjeu financier : en cas de victoire, la rente peut être plus élevée que par la procédure assurantielle. Mais la rente totale ne peut jamais être supérieure au salaire du défunt. Si les ayants droit sont le conjoint et deux enfants de moins de vingt ans, ils peuvent obtenir à eux tous suivant la procédure assurantielle des rentes totalisant 90 % du salaire. La procédure en faute inexcusable, très coûteuse, n'est sans doute pas intéressante du strict point de vue du montant de la rente⁴³. Mais les ayants droit peuvent aussi obtenir la reconnaissance du préjudice moral⁴⁴... Si le conjoint est le seul ayant droit, il peut obtenir 40 % du salaire au titre de la procédure assurantielle, et 100 % au titre de la procédure en faute inexcusable. La question se pose donc différemment.
- Mais les enjeux peuvent aussi être d'une nature autre que financière. Les ayants droit peuvent souhaiter une reconnaissance morale de fautes qui ont conduit au suicide.

⁴¹ Vous avez un mois pour faire appel.

⁴² Si l'employeur conteste devant la Cour d'appel une décision du TASS qui vous est favorable, cet appel est suspensif (la mise en œuvre de la décision du TASS attendra le jugement de la Cour d'appel), sauf si le TASS ordonnait une exécution provisoire (dans ce cas, attention, les sommes qui vous sont versées au titre de la faute inexcusable pourraient vous être redemandées plus tard si l'employeur gagnait son appel).

⁴³ Au moins tant que les enfants n'ont pas vingt ans : au-delà ils ne toucheront plus rien, le conjoint n'aura que les 40 % par la procédure assurantielle, alors qu'il peut espérer obtenir 100 % par la procédure en faute inexcusable.

⁴⁴ Article L452-3 du Code de la sécurité sociale. Des personnes qui n'auraient pas eu droit à une rente par la procédure assurantielle peuvent aussi obtenir réparation de leur préjudice moral (par exemple le père ou la mère de la victime). Le préjudice moral des membres de la famille peut être reconnu bien sûr du fait du décès, mais aussi du fait de l'état psychologique de la victime avant son décès et des souffrances que cet état a causées à ses proches. L'ordre de grandeur habituel du préjudice moral reconnu pour un décès est d'environ 20 000 à 30 000 € pour le conjoint et autant pour chaque enfant mineur, moins pour un enfant majeur.

Qu'est-ce qui constitue une faute inexcusable de l'employeur ?

L'employeur a une obligation de sécurité de résultat : « L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...) »⁴⁵

Une faute inexcusable a les caractéristiques suivantes : **l'auteur avait ou aurait dû avoir conscience du danger et il n'a pas pris les mesures nécessaires de prévention ou de protection nécessaires pour préserver le salarié**⁴⁶.

Point important : l'article L4131-4 du Code du travail indique que la faute inexcusable de l'employeur est **automatiquement reconnue** si le salarié concerné ou un représentant du personnel au CHSCT avait signalé à l'employeur le danger.

Vous devez donc d'abord vérifier que vous avez des arguments pour prouver que l'employeur **avait ou aurait dû avoir connaissance du danger**, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir le suicide⁴⁷. Si vous n'avez pas des arguments solides en ce sens, il est déconseillé d'engager une procédure en faute inexcusable⁴⁸.

Qui peut saisir le TASS ? Quand ?

Seuls les ayants droit (il est souhaitable qu'ils soient assistés d'un avocat spécialisé⁴⁹) peuvent saisir le TASS pour faire reconnaître la faute inexcusable de l'employeur.

La saisine doit avoir lieu dans les deux ans qui suivent la notification de la décision de reconnaissance du suicide comme accident du travail.

La procédure commencera par une réunion de conciliation entre les ayants droit et l'employeur, organisée par la Cnam, qui sera suivie, si elle échoue, d'une audience du TASS.

Se porter partie civile dans un procès pénal

Les procédures qui sont décrites plus haut sont des procédures de sécurité sociale. Mais l'affaire peut aussi être portée devant la **justice pénale** si des délits ou des crimes ont été commis par l'employeur (ou tout autre acteur de l'entreprise), ayant pour résultat le suicide. Il peut s'agir par exemple de harcèlement moral (au sens précis de l'article L1152-1 du Code du travail⁵⁰), de harcèlement sexuel⁵¹ ; de mise en danger délibérée de la vie d'autrui⁵², d'homicide involontaire par maladresse,

⁴⁵ Article L4121-1 du Code du travail.

⁴⁶ Cour de cassation, chambre sociale, 28 février 2002.

⁴⁷ Par exemple si l'état de salarié s'est considérablement dégradé plusieurs mois plus tôt, que le salarié a alerté sur sa surcharge de travail et son stress, et que rien n'a été fait, l'employeur n'ayant même pas demandé que le salarié soit vu par le médecin du travail (comme le lui aurait permis l'article R4624-18 du Code du travail).

⁴⁸ Par exemple, la tentative de suicide d'un salarié qui venait d'apprendre son licenciement a été reconnue comme accident du travail, mais la faute inexcusable de l'employeur n'a pas été retenue.

⁴⁹ Votre avocat trouvera peut-être utile de consulter l'article de L. Lerouge, Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques ? *Revue de droit sanitaire et social*, 2012, p. 373.

⁵⁰ « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.* »

⁵¹ Article 222-33 du Code pénal.

imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité⁵³ ; de provocation au suicide⁵⁴ du salarié par tout moyen oral, écrit, gestuel en privé ou en public ; de non-assistance à personne en danger⁵⁵ ...

Une procédure pénale peut être provoquée :

- soit par le procureur de la République, saisi par l'inspecteur du travail ou par la police ou la gendarmerie. Les ayants droit peuvent alors, s'ils le souhaitent, se porter partie civile et tenter d'obtenir des dommages et intérêts ;
- soit par les ayants droit, assistés d'un avocat.

En pratique, il vaut mieux mettre en œuvre la procédure de sécurité sociale avant d'envisager de conduire une procédure pénale⁵⁶, mais les deux procédures sont totalement indépendantes⁵⁷.

⁵² « Le fait d'exposer directement autrui à un risque immédiat de mort ou de blessures de nature à entraîner une mutilation ou une infirmité permanente par la violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement », article 223-1 du Code pénal.

⁵³ Article 221-6 du Code pénal.

⁵⁴ Article 223-13 du Code pénal.

⁵⁵ Article 223-6 du Code pénal.

⁵⁶ Cette suggestion vaut pour le régime général et le régime agricole, elle ne s'applique pas forcément aux fonctions publiques, où les procédures de reconnaissance sont beaucoup plus longues.

⁵⁷ Si les choses se sont passées dans l'autre sens, le fait que la justice pénale n'ait pas reconnu de « faute pénale non intentionnelle » de l'employeur n'empêche pas le TASS de reconnaître plus tard une faute inexcusable, article 4-1 du Code de procédure pénale.

Annexe 1 : Les facteurs professionnels du suicide

Un acte suicidaire est le résultat d'un état psychologique où interviennent tous les éléments de la vie de la personne. Personne ne peut se mettre à la place du défunt pour reconstituer exactement cette combinaison complexe. Les enquêtes ont pour but d'évaluer, à partir d'éléments factuels, **le rôle qu'ont pu jouer des facteurs professionnels**. Elles n'ont pas à explorer en détail la vie privée de la personne.

Les facteurs de risques psychosociaux au travail

Les facteurs professionnels qui peuvent affecter le fonctionnement psychique d'une personne sont nombreux. Ils sont liés à la difficulté de faire bien son travail, et aux formes de pression qui s'exercent sur le salarié. Un recensement a été fait par un collègue d'experts⁵⁸, et sert généralement de référence. Il peut être utile de l'utiliser pour monter le dossier : on peut chercher, dans l'histoire professionnelle de la personne décédée, tous les éléments factuels qui relèvent de l'une ou l'autre des catégories. Sur **les points qui apparaissent pertinents dans le cas particulier** de la personne décédée, il faut accumuler les témoignages et les éléments de preuve (par exemple, courriels de la direction, contrat de travail, agenda...).

Si le suicide ne s'est pas passé sur le lieu de travail, il est important d'essayer de relier ces éléments à **« un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail »** : période d'essai, mutation, nouvelles missions, modification de l'organisation du travail ou réorganisation de l'entreprise, entretien d'évaluation annuel difficile...⁵⁹

1. *L'intensité du travail et du temps de travail*

- Durée du travail excessive. Absence de contrôle de l'employeur sur la durée du travail. Nécessité de remplacer des collègues absents en plus de son propre travail. Horaires très irréguliers et fréquemment modifiés. Nécessité d'intervenir en urgence. Impossibilité de réaliser les objectifs sans emporter une grande quantité de travail à la maison. Envahissement de la vie personnelle par le travail.
- Rythme de travail. Exigences très importantes de productivité. Objectifs irréalistes ou flous. Mise en concurrence des salariés entre eux. Ajout régulier de nouvelles tâches par rapport à celles qui étaient déjà fixées. Interruptions fréquentes des activités. Activités non préparées.
- Injonctions contradictoires (par exemple privilégier la qualité et la quantité) qui font que de toute façon, quoi que l'on fasse on est en tort.
- Exigences de compétences importantes ou de polyvalence extrême sans que la formation, et notamment le temps d'apprentissage, ait permis leur acquisition.

⁵⁸ L'ensemble du travail de ce groupe et le rapport final sont disponibles à l'adresse <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm>

⁵⁹ Voir l'annexe 3 de ce document.

2. Exigences émotionnelles

- Travail mettant en contact avec des situations émouvantes ou éprouvantes, et exigeant de cacher ses propres émotions, sans qu'il y ait d'espace pour pouvoir les manifester et les partager avec ses collègues.
- Travail conduisant à manipuler les émotions d'autrui.

3. Absence d'autonomie dans le travail

L'autonomie désigne la possibilité pour le salarié d'être acteur de sa propre situation de travail, d'avoir des marges de manœuvre pour organiser son travail, et de pouvoir développer ses compétences.

L'absence d'autonomie provient de :

- Une organisation du travail qui exige le respect de la prescription dans les moindres détails, alors que dans les faits les situations à traiter ne le permettent pas et supposeraient des marges de manœuvre.
- L'absence de participation à toutes les décisions concernant la conception et l'organisation du travail. Tout, dans les moindres détails, se décide en dehors du salarié.
- L'impossibilité de développer ses compétences. Notamment quand l'organisation change tout le temps, et que dès que l'on commence à maîtriser la nouvelle organisation, un nouveau changement survient (on est, dans ce cas, constamment débutant).

4. Les rapports sociaux au travail

Les rapports sociaux au travail sont les rapports entre les salariés, et entre les salariés et leur hiérarchie⁶⁰.

- Organisation du travail dressant les travailleurs les uns contre les autres. Destruction ou mise à mal des collectifs de travail.
- Pratiques injustes : sanctions injustifiées, notamment quand on est sanctionné pour ne pas avoir atteint des objectifs qui sont en fait inatteignables. Discrimination à l'encontre de certains salariés ou de certaines catégories de salariés, notamment en raison de leur sexe, de leur âge, de leur origine, de leur orientation sexuelle, de leurs caractéristiques physiques, de leur engagement syndical ou politique.
- Rémunération ou gestion de la carrière notoirement injuste par rapport au reste de l'entreprise ou de la branche.
- Fixation d'objectifs ne correspondant pas aux compétences de la personne et à la formation qu'elle a reçue. Formes d'évaluation du travail ne prenant pas en compte les difficultés rencontrées par le

⁶⁰ Attention : il faut construire votre argumentaire en le faisant porter sur l'organisation, sur l'employeur et non sur le chef direct du salarié, sauf cas très particulier (harcèlement sexuel par le chef). Dans l'immense majorité des cas, les contraintes qu'un manager impose à ses subordonnés ne sont que le reflet des contraintes de l'organisation et des pressions qu'il subit de la part de sa propre hiérarchie.

salarié pour faire bien son travail. Description du travail uniquement par des indicateurs quantitatifs de performance, qui ne permettent pas de prendre en compte ce qui a été nécessaire comme efforts pour réaliser la performance. Absence d'écoute de la hiérarchie sur les difficultés rencontrées.

- Absence de prise en compte des alertes émises par les salariés ou leurs représentants.
- Agissements répétés portant atteinte à la dignité du salarié, humiliations, brimades... Menaces répétées.
- Pressions en vue d'obtenir des faveurs sexuelles.

5. Conflits de valeurs

- Impossibilité pour le salarié de faire son travail suivant ses valeurs de « travail bien fait », l'organisation exigeant une qualité standardisée ou fournissant trop peu de moyens. Impossibilité de mettre en discussion la qualité du travail avec ses collègues et avec la hiérarchie. Impossibilité de mettre en œuvre sa conscience professionnelle, conduisant au sentiment que quoi que l'on fasse, ce n'est jamais bien. Organisation du travail obligeant le salarié à « mal traiter » ses clients, patients, etc.
- Obligation pour le salarié de réaliser des actes professionnels qui sont contraires à ses propres valeurs, aux valeurs communes (par exemple celles de la République⁶¹), aux règles de l'entreprise ou à la loi.
- Sentiment du salarié qu'il est détenteur d'informations importantes pour la sécurité ou la survie de l'entreprise, et que personne n'entend ses alertes.

6. Insécurité de la situation de travail

- Insécurité socio-économique. Contrats précaires. Périodes d'essai prolongées ou multipliées. Hiérarchie évoquant des perspectives de promotion qui ne se réalisent jamais. Insécurité du revenu.
- Insécurité liée aux changements permanents de poste, d'organisation, d'objectifs, qui se succèdent de façon fréquente et incompréhensible.
- Insécurité liée à l'absence de traitement des situations dangereuses par la hiérarchie, malgré des alertes répétées des salariées ou de leurs représentants.

Ceci n'est pas une check-list !

Ce recensement des facteurs connus pour mettre des salariés en difficulté peut être utile à la famille pour comprendre sur quoi elle doit apporter des éléments de preuve. Attention cependant : un salarié ne se suicide pas parce qu'il est exposé à des facteurs de risque, mais parce qu'il est envahi par des conflits internes dont il n'arrive pas à se sortir. Il a probablement été déchiré entre :

- d'un côté sa vision de ce qui, d'après lui, devrait être une situation normale, ce que devraient être des relations de travail normales, ce que devrait être du travail bien fait ;
- et de l'autre côté, ce que l'organisation engendre, impose ou permet.

⁶¹ Liberté (notamment de conscience, de se syndiquer), égalité, fraternité ; laïcité ; refus de toutes les discriminations.

Il a sans doute tenté de faire entendre ou de mettre en œuvre ce qui lui semblait souhaitable, probablement de façon répétée, mais il s'est heurté à un mur ou il s'est épuisé dans ces tentatives solitaires. Il n'est pas parvenu à détecter que les causes de son déchirement étaient dans l'organisation et il a mis en cause son incompetence personnelle ; ou bien il a été submergé par l'impossibilité de faire modifier ces causes organisationnelles malgré des tentatives répétées. C'est la dynamique de ce drame professionnel qu'il faut essayer de reconstituer, à partir de ce que disait la personne décédée.

La vie privée

La plupart des salariés ont, à un moment ou un autre, des soucis personnels. Il est possible que l'état psychologique de la personne décédée ait résulté d'une combinaison de soucis personnels et professionnels. Les enquêtes doivent porter sur les composantes professionnelles, pour voir si elles sont de nature à avoir mis le salarié en graves difficultés. Elles n'ont pas à explorer en détail les dimensions privées⁶².

Si les ayants droit disposent d'éléments, par exemple dans la dernière lettre du défunt, qui montrent l'affection de celui-ci pour ses proches, ils peuvent s'ils le souhaitent mettre ces éléments dans le dossier, pour souligner que c'est bien le travail qui est principalement en cause. Mais ils n'ont pas à détailler les difficultés privées qui pouvaient exister en parallèle des préoccupations professionnelles.

Les membres de la famille ne doivent pas accepter de répondre à un expert ou prétendu tel, mandaté par l'employeur ou par quiconque, pour faire « l'autopsie psychologique du suicide », c'est-à-dire en fait reconstituer en détail les préoccupations privées du défunt et essayer d'en faire usage pour dédouaner l'entreprise⁶³.

⁶² Quiconque (hormis la justice) chercherait à utiliser des informations de nature privée lors des enquêtes sur l'accident du travail pourrait être mis en cause pour non-respect de la vie privée, articles 9 du Code civil et 226-1 du Code pénal. Si c'est un médecin qui, en enfreignant le secret médical, révèle à des tiers des informations de nature privée sur le salarié, l'article 226-13 du Code pénal prévoit un an d'emprisonnement et 1500 € d'amende.

⁶³ Le conseil de l'Ordre des médecins a prononcé un blâme contre un médecin psychiatre, agissant pour le compte d'un cabinet d'expertise, qui avait révélé à l'employeur et au CHSCT des éléments nominatifs sur la vie personnelle de salariés qui s'étaient suicidés.

Annexe 2 : Le certificat médical

Un médecin du travail ou un médecin expert d'une consultation de pathologie professionnelle pourra peut-être reconstituer le récit chronologique des épreuves professionnelles qu'a subies le salarié, et des effets sur sa santé. Ces médecins ont l'habitude de rédiger des certificats relatant un historique professionnel et ses conséquences sur la santé. Mais un médecin traitant ou un médecin hospitalier pourra sans doute seulement faire part des constats qu'il a effectués lors d'une ou plusieurs consultations dans la période précédant le décès, et des préoccupations professionnelles qu'exprimait le salarié. C'est plus pour aider ces derniers que les rubriques suivantes pourront être utiles.

Rubriques utiles dans un certificat médical dans le cas d'un suicide possiblement d'origine professionnelle

- Indiquer depuis quand et dans quel cadre le médecin connaît le patient
- Date des derniers examens
- Tableau clinique lors de ces examens, indiquer la présence éventuelle d'un ou plusieurs des symptômes suivants :
 - o HTA ou hypotension, troubles du rythme cardiaque
 - o Insomnies, cauchemars, retour en boucle de scènes professionnelles, obnubilation
 - o Perte d'appétit, amaigrissement, troubles digestifs
 - o Grande fatigue, épuisement physique
 - o Manifestations musculosquelettiques ou dorsolombaires
 - o Signes cognitifs, difficultés de concentration
 - o Crises d'angoisse, crises de larmes, tremblements, sueur, boule œsophagienne
 - o Crises de violence
 - o Autres signes neurologiques
 - o Terreur à l'idée d'aller au travail
 - o Etat dépressif
 - o Pensées morbides
 - o Atteinte de l'estime de soi, sentiment de dévalorisation, culpabilité
 - o Atrophie de la vie sociale, repli sur soi
 - o ...
- Entretiens : indiquer les éléments qui permettent de noter un attachement du patient à son travail, une volonté d'engagement, de mobilisation, de tenir malgré la fatigue.
- Entretiens : indiquer les préoccupations que le patient exprimait à propos de son travail, la façon dont il rendait compte de ses difficultés professionnelles :

La lecture de l'annexe 1 de ce document pourra être utile au médecin pour se remémorer quelques-unes des préoccupations qui ont pu être exprimées par le salarié, quelques éléments des conflits dans lesquels il se trouvait. Il ne s'agit pas d'une check-list, et **l'idée n'est pas que le médecin reprenne ces termes standards dans son certificat** : le certificat sera beaucoup plus convaincant si le médecin exprime spécifiquement la façon dont le salarié évoquait ses difficultés professionnelles et les conflits dont il ne se sortait pas dans le cadre de sa fonction, entre sa volonté de faire bien son travail et les logiques de l'organisation.

Le médecin notera particulièrement « **un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail** » et qui aurait été évoqué par le salarié dans les entretiens : période d'essai, mutation, nouvelles missions, modification de l'organisation du travail ou réorganisation de l'entreprise, entretien d'évaluation annuel difficile... S'il y a eu d'abord une dégradation progressive de l'équilibre psychologique du salarié pour des raisons professionnelles, puis un événement spécifique qui a aggravé la situation, il est important de noter les deux.

Le médecin énonce, le plus précisément possible, des **faits** tels que rapportés par le salarié et la perception que celui-ci en avait : « le patient se plaignait de... » **Il ne met pas en cause de tierces personnes et n'indique pas de noms de tiers**. Il n'utilise pas de termes correspondant à une qualification pénale comme « harcèlement moral ».

Le médecin n'a pas à chercher à établir que le travail est LA cause du suicide, mais à montrer comment des préoccupations professionnelles affectaient le salarié.

- Autres mentions utiles
- Diagnostic
- Conduite à tenir suggérée au patient (si jugé utile par le médecin), par exemple le fait que le médecin a suggéré un arrêt de travail et que le patient ne l'a pas souhaité
- Ce certificat est établi à la demande de M^{me} ou M. , veuve, veuf, fils, fille... de M. ou M^{me}, pour lui permettre de faire valoir ses droits, conformément à l'article L1111-4 du Code de la santé publique⁶⁴.

Le certificat est rédigé sur papier à en-tête ou complété par un tampon, daté du jour de sa rédaction et signé. Il est remis en mains propres à l'ayant droit demandeur.

⁶⁴ « Le secret médical ne fait pas obstacle à ce que les informations concernant une personne décédée soient délivrées à ses ayants droit, dans la mesure où elles leur sont nécessaires pour leur permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt ou de faire valoir leurs droits, sauf volonté contraire exprimée par la personne avant son décès. »

Annexe 3 : Un événement déclencheur ?

La reconnaissance d'un suicide comme accident du travail se heurte à deux obstacles :

- l'un est évident, c'est l'établissement du lien entre le suicide et le travail ;
- l'autre est moins prévisible, c'est la signification du mot « accident » pour la sécurité sociale et pour la justice.

Dans un accident du travail « classique », une cause ou un ensemble de **causes** ont conduit à un **événement** précis (fait accidentel), et il en a résulté une **lésion** corporelle **immédiate** : la rambarde était ancienne et mal entretenue, la rambarde a cassé, le salarié est tombé et s'est blessé à la jambe.

Dans le cas du suicide, plusieurs éléments de la situation sont différents de la situation classique :

- les « causes » ne renvoient pas toujours des événements précis, dont la date peut être clairement identifiée : il peut s'agir d'une accumulation de difficultés liées au travail sur une période assez longue ;
- l'accident ne survient pas forcément immédiatement dès l'apparition des causes ;
- le mot « lésion » peut désigner deux choses : soit l'acte fatal du salarié, soit les atteintes à son équilibre psychique qui l'ont finalement conduit à passer à l'acte.

Les références à une vision « classique » de l'accident ont conduit dans le passé à de nombreuses difficultés dans la reconnaissance des suicides comme accidents du travail. Elles sont encore présentes dans le mode de raisonnement des enquêteurs des caisses. La charte « Acte suicidaire et accident du travail » de l'assurance maladie indique en effet que, quand le suicide ne s'est pas passé sur le lieu de travail, « *sachant que la présomption d'imputabilité ne s'applique pas, la caisse rejettera la prise en charge au titre d'un accident du travail si elle ne peut établir le **lien entre la lésion et un fait ou un événement précis***⁶⁵ auquel la victime aurait été exposée dans son travail. » **Dans le raisonnement de la caisse, le fait accidentel n'est pas le suicide mais l'éventuel événement précis qui l'aurait provoqué.**

⁶⁵ La Caisse nationale donne des exemples dans sa Lettre-réseau LR/DRP 16/2011 du 15/03/2011 : « *Ainsi par exemple, la déclaration mentionnant une "haie d'honneur humiliante au départ du salarié" ou "une insulte et propos humiliant au cours d'un entretien annuel" sont des faits datés, précis et anormaux dans le cadre d'une relation normale de travail et sont donc recevables. En revanche, ne pourront être retenues comme fait accidentel des situations correspondant à des conditions normales de travail, comme par exemple :*

- *une simple commande de travail,*
- *un entretien d'évaluation se déroulant dans des circonstances habituelles et "raisonnables",*
- *un entretien de sélection, interne à l'entreprise, suite à une candidature à un nouveau poste de travail,*
- *l'insatisfaction de l'employeur sur la qualité du travail,*
- *le changement de poste,*
- *un entretien disciplinaire ou un licenciement réalisé dans des conditions conformes au droit du travail. »*

Il est important de comprendre que les enquêteurs de la Cnam sont tenus par cette règle interne : il n'y a aucun rapport entre le raisonnement technique qu'ils doivent développer dans leur enquête et la complexité des conflits subjectifs qui peuvent envahir un être humain et le conduire à se donner la mort.

Mais les TASS, les cours d'appel et la Cour de cassation ont progressivement adopté des positions plus souples sur plusieurs points⁶⁶ :

- La lésion ne se produit pas forcément au moment de l'événement déclencheur. Par exemple, en 2003, la Cour de cassation a jugé que « *constitue un accident du travail un événement ou une série d'événements survenus à des dates certaines par le fait ou à l'occasion du travail, dont il est résulté une lésion corporelle, **quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.*** » Il n'y a plus de connexion obligatoire entre la date de l'événement déclencheur et la date de la lésion : la lésion peut apparaître plusieurs jours, semaines ou mois après l'événement déclencheur. Selon cette position, la date de l'accident est celle de l'événement et non celle de l'apparition de la lésion⁶⁷ ;
- L'existence d'une **dégradation progressive antérieure** de l'état psychologique n'est pas incompatible avec la survenue d'un événement spécifique qui a précipité les choses. Le TASS de Dijon a jugé le 17 décembre 2002 que « *Il résulte des motifs qui précèdent, que le 26 juin 2001 [date d'un entretien violent avec la hiérarchie], l'équilibre nerveux de Mlle M., **déjà fragilisé par ses conditions de travail**, a été soumis à **une agression*** ». Le caractère d'accident de travail a été reconnu.
- Il est maintenant tout à fait admis que les « lésions » ne sont pas forcément des lésions corporelles physiques, mais peuvent être des atteintes psychiques.
- A propos de l'un des suicides de salariés du Technocentre Renault, survenu au domicile en février 2007, le TASS a considéré que l'événement déclencheur était la nomination à un nouveau poste en juin 2006 : « *Les difficultés rencontrées par Monsieur D., réelles pour lui, imaginaires ou en décalage avec la réalité pour certains, ont été verbalisées mais n'ont pas été entendues par ses supérieurs. La hiérarchie a confié à Monsieur D. un objectif à atteindre sans s'interroger sur la capacité psychique et physique de son salarié à supporter cette charge accrue de travail. L'accompagnement des supérieurs hiérarchiques n'a pas existé, ils n'ont pas pris la mesure de la fatigue accumulée par leur salarié depuis plusieurs mois et du stress manifesté les dernières semaines.* » L'accident du travail a été reconnu par le TASS en mars 2010. Ce jugement a été confirmé en juin 2011 par la Cour d'appel de Versailles, qui a notamment relevé l'absence de contrôle des horaires par l'employeur.
- Dans un autre cas de suicide chez Renault, cette fois survenu sur le lieu de travail, la Cour d'appel de Versailles a jugé le 19 mai 2011 que « *Confrontée à la dégradation de plus en plus marquée de la santé d'A., s'agissant d'un ingénieur de haut niveau qui avait durant les quinze années précédentes toujours donné entièrement satisfaction (...) tout en ayant déjà attiré*

⁶⁶ Guide Lamy, 2010, *Les risques psychosociaux, identifier, prévenir, traiter* et L. Lerouge, *Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques ?* *Revue de droit sanitaire et social*, 2012, p. 373.

⁶⁷ On peut utiliser cette définition pour argumenter qu'il peut y avoir un délai entre un « événement déclencheur », tel que reconnu par la caisse, et la date du suicide. Mais absolument rien n'empêche de plaider que « l'événement » est le suicide lui-même, dont la date est précise, et qui a de fait provoqué des lésions corporelles fatales. Il restera à montrer qu'il est survenu « par le fait du travail ».

l'attention sur l'existence de difficultés rencontrées en période de tension ou de forte pression dans l'exercice de ses fonctions (...), [l'employeur] avait nécessairement conscience du danger auquel était exposé ce salarié en cas de maintien sur une longue durée des contraintes de plus en plus importantes qu'il subissait pour parvenir à la réalisation des objectifs fixés, et n'a pris aucune mesure pour l'en préserver... » La faute inexcusable a été reconnue.

On voit donc que les tribunaux, à la différence des Cpm, mettent de moins en moins l'accent sur la recherche d'un événement déclencheur précisément identifiable et en lien direct avec le suicide : ils reconnaissent l'origine professionnelle du suicide, voire la faute inexcusable de l'employeur, dans des cas de dégradation progressive du rapport au travail. Il semble que dans leur raisonnement **« l'accident » soit bien le suicide lui-même**. Il faut espérer que la multiplication de jugements allant dans ce sens amènera la Caisse nationale d'assurance maladie à reconsidérer sa position et à admettre enfin que « l'accident » dont on parle est le suicide et non un hypothétique « fait accidentel » déclencheur. Il ne restera plus alors que la nécessité d'établir l'origine professionnelle du suicide.

Prenons, pour illustrer la différence de position entre la caisse et les tribunaux, trois cas fictifs mais proches de cas réels.

- **Premier cas** : *Une salariée, qui ne s'était jamais arrêtée en maladie, passe son entretien d'évaluation annuel. Des témoins entendent le chef l'insulter bruyamment. Elle sort en larmes. Elle rentre chez elle, écrit une lettre parlant du déroulement violent de cet entretien, et met fin à ses jours.*

Dans cette situation, l'enquêteur trouvera ce qu'il cherche, c'est-à-dire « un lien entre la lésion et un fait ou un événement précis auquel la victime aurait été exposée dans son travail ». Il est donc probable que la Cpm reconnaisse l'accident du travail dès la première étape, sans s'intéresser à autre chose qu'à l'entretien concerné. Mais si les ayants droit veulent plaider la faute inexcusable de l'employeur devant le TASS, il faudra qu'ils montrent que l'employeur avait connaissance d'un risque et n'a rien fait. Ils devront donc, devant le TASS, donner des éléments prouvant que la situation était en fait dégradée depuis un moment, que l'employeur le savait et n'a rien fait : le déroulement violent de l'entretien n'est qu'un épisode dans un processus.

- **Deuxième cas** : *A la suite d'une réorganisation, un salarié parle au médecin du travail des graves difficultés qu'il rencontre dans son travail. Il fait une dépression, est arrêté, puis reprend son poste. A la fin de la semaine de reprise, le salarié se suicide à son domicile.*

Dans cette situation, la décision initiale de la Cpm sera probablement négative, faute de *fait accidentel*. A moins qu'elle ne considère que *l'événement précis* est la reprise, qui n'a pas été assez accompagnée par l'employeur, par exemple parce que le salarié n'a pas passé de visite médicale de reprise ? Devant le TASS, les ayants droit devront apporter des éléments sur les préoccupations qui ont débouché sur la dépression initiale, mais aussi sur les conditions du retour et son accompagnement par l'employeur.

- **Troisième cas** : *Un salarié est nommé à un nouveau poste. Il fait part à son entourage et à son médecin traitant de l'ampleur de la charge de travail, des difficultés qu'il a pour accomplir bien ses missions, des horaires importants qu'il s'impose pour essayer d'y arriver. Son état psychique et physique se dégrade progressivement et visiblement, mais il ne prend pas d'arrêt de travail. Quatre*

mois après le changement de fonction, il se suicide à son domicile, laissant une lettre faisant part d'un sentiment d'échec dans ce nouveau poste.

Dans cette situation, il est probable que, lors de la première étape, la Cnam rejette la demande de reconnaissance en accident du travail, faute d'un événement déclencheur suffisamment identifié et précis. Mais, au TASS ou en Cour d'appel, après la jurisprudence Renault, il y a maintenant des chances importantes que, dans un tel cas, les juges repèrent l'écart entre les objectifs fixés au salarié et les moyens fournis par l'employeur, l'absence de contrôle de la charge de travail et des horaires, voire l'absence de réaction face à la dégradation de l'état du salarié, et reconnaissent l'accident du travail.

En conclusion :

- **Dans le dossier initial pour la Cnam**, il est important de **mettre en relief tout événement précis**, daté, qui a pu contribuer à dégrader la situation de travail et mettre en difficulté le salarié : mutation, nouvelles fonctions ou missions, réorganisation du service, entretien difficile, même si ces événements seront rarement assez « accidentels » selon les critères de la caisse... Cela n'empêche pas de mentionner des éléments professionnels qui ont pu contribuer à une dégradation progressive de l'état psychique du salarié jusqu'à cet « événement » déclencheur.
- **Dans l'argumentation pour le TASS**, la recherche de l'élément déclencheur précisément daté semble avoir maintenant beaucoup moins d'importance que la compréhension de la dégradation du travail et des relations de travail, les difficultés pour faire bien son travail exprimées par le salarié, le niveau d'information que l'employeur avait sur cet état de faits, et l'identification des mesures qu'il a prises ou non pour y faire face.

Pour terminer...

Le suicide d'un salarié à cause de son travail est un événement insupportable, qui ne peut jamais être banalisé. Écrire une « procédure » pour permettre aux vivants d'y faire face aurait aussi quelque chose d'insupportable, si cela laissait penser qu'il s'agit d'une circonstance ordinaire de la vie que chacun pourrait avoir à gérer.

Depuis environ 2006, des centaines de familles ont été endeuillées par le suicide d'un de leurs membres, dans des circonstances qui leur faisaient penser que le travail était pour quelque chose dans ce drame. Certaines se sont mobilisées pour faire reconnaître l'origine professionnelle du décès. La gravité de la situation a conduit à la mobilisation de médecins, de psychologues, d'ergonomes, d'inspecteurs du travail, d'avocats, de juristes, de chercheurs, de syndicalistes, d'associations, d'institutions, pour mieux comprendre et prévenir les risques psychosociaux, mais aussi pour faire reconnaître l'origine professionnelle de certains suicides. Cette mobilisation a eu des effets : la presse, l'opinion publique, les organisations professionnelles ont découvert l'ampleur des risques psychosociaux et les mécanismes de leur apparition ; le mur auquel se sont heurtées les premières familles s'est lézardé, la jurisprudence a évolué. La responsabilité de l'employeur qui doit assurer la sécurité physique et mentale des salariés a été précisée.

Ce sont les fruits de cette mobilisation collective que ce petit document essaie de mettre à votre disposition :

- vous ne partez pas de rien, d'autres avant vous ont réussi à faire ouvrir des portes qui étaient jusque-là fermées ;
- vous vous engagez dans un parcours du combattant, qui sera long et difficile, mais vous ne le faites pas complètement à l'aveugle : beaucoup d'écueils sont maintenant bien connus, beaucoup de savoir-faire ont été construits ;
- vous vous battez pour vos droits et pour la mémoire de votre proche, mais tout ce que vous gagnerez contribuera aussi à faire avancer la jurisprudence, à débroussailler le chemin pour d'autres familles, et finalement à améliorer la prévention ;
- ne restez pas seul ou seule : il y a maintenant beaucoup d'interlocuteurs qui peuvent vous aider, dans les consultations « souffrance et travail »⁶⁸, dans les syndicats, les associations de victimes, de plus en plus d'avocats, etc. N'oubliez pas, quand vous aurez gagné la reconnaissance de vos droits, de faire le récit du chemin que vous avez suivi, pour que cela serve à d'autres.

Bon courage.

⁶⁸ <http://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/listes/liste-consultations-souffrance-travail/>