

# **Faire reconnaître un suicide comme accident de service**

## **Guide pratique pour les ayants droit**

**Victime relevant du régime spécial des fonctionnaires**

**( La Poste ou France Télécom Orange)**

**Version février 2013**

## Avant propos

Ce guide est né de deux choses : d'une part le guide pratique écrit par François Daniellou concernant les victimes relevant du régime général ou agricole<sup>1</sup>, disponible sur notre site internet<sup>2</sup>, et d'autre part la situation particulière des fonctionnaires de France Télécom et de La Poste, anciens monopoles publics devenus entreprises privées dramatiquement frappées par un nombre de suicides tout à fait anormal ces dernières années :

Suicides et TS	2009	2010	2011	2012
France Télécom	19	26	14	12
La Poste	12	29	15	31 (dont 15 TS)

Source : observatoire du stress et des mobilités forcées de France Télécom

A France Télécom, le CFC<sup>3</sup> a été arrêté après la fin 2006, car considéré comme trop cher aux yeux des dirigeants qui ont ensuite voulu se séparer de 22.000 personnes en trois ans sans plan social, créant un climat d'insécurité par une politique de « mobilité forcée » des fonctionnaires, tout particulièrement des cadres.

A la Poste, le plus grand plan social d'Europe a été imposé contre l'avis des syndicats, alors que la loi rend obligatoire des négociations sur l'emploi. Les destructions d'emplois massives ont provoqué des pathologies de surcharge pouvant conduire à des suicides :

Bilan social LP	2009	2010	2011	2012
entrées	3.432	2.873	5.123	nd
sorties	11.758	12.906	12.446	nd
solde	-8.326	-10.033	-7.323	-4.217 (1 <sup>er</sup> semestre)*

\* Source : comptes semestriels de La Poste

Une étude inédite conduite en Basse-Normandie par deux médecins du travail auprès de salarié-e-s ayant tenté de se suicider révèle que, pour 40% d'entre eux, le travail serait le facteur déterminant dans leur passage à l'acte. Elle fait apparaître que 20% d'entre eux estiment que leur geste est uniquement lié au travail, en dehors de toute difficulté personnelle ou sociale<sup>4</sup>

---

<sup>1</sup> De larges emprunts ont été réalisés pour la rédaction de ce guide destiné aux ayants droit des fonctionnaires de La Poste et de France Télécom ; d'autres guides à destination des ayants droit de la fonction publique d'Etat ou des fonctions publiques territoriale ou hospitalière devraient voir le jour prochainement.

<sup>2</sup> site internet d'ASD Pro, <http://asdpro.fr/>

<sup>3</sup> Congé de Fin de Carrière, dispositif dans lequel les personnes étaient rémunérées à 70% et placées en préretraite à partir de 55 ans, pour faire face à la gigantesque crise d'endettement de France Télécom.

<sup>4</sup> Risque suicidaire et activité professionnelle, par C. Cohidon, G. Rabet, E. Caillet et E. Imbernon, 2012.

Il faut aussi observer que des affections longues et des atteintes à la santé psychique du fait du travail (notamment des burn-out<sup>5</sup>, de plus en plus fréquents dans les deux entreprises) ont pu conduire des personnes en fin de droits à congés ordinaires de maladie ou congés de longue durée à des situations critiques du point de vue pécuniaire, par mise en disponibilité d'office pour maladie ou mise à la retraite d'office pour invalidité.

**Le présent guide s'adresse aux ayants droit des fonctionnaires relevant de La Poste ou de France Télécom Orange<sup>6</sup>**

---

<sup>5</sup> Pathologies d'épuisement professionnel identifiées au départ dans le secteur de la santé, qui se sont élargies ces dernières années à l'ensemble du monde du travail, notamment mais pas seulement chez les cadres.

<sup>6</sup> Pour les fonctionnaires de l'Etat ou des collectivités territoriales ou hospitalières des spécificités existent, notamment sur l'incompétence des inspecteurs du travail, qui nécessitent la rédaction d'un ou plusieurs guides spécifiques peut-être à venir.

# Faire reconnaître un suicide comme accident de service

## Guide pratique pour les ayants droit

Victime relevant du régime spécial des fonctionnaires

(La Poste et France Télécom Orange)

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 ?

Il faut savoir que le régime applicable aux fonctionnaires est différent de celui de la sécurité sociale en matière d'accidents de service et de maladies professionnelles, même si les deux régimes tendent à se rapprocher au bénéfice des ayants cause. C'est l'employeur qui décide ou non de l'imputabilité au service de l'accident dans la fonction publique d'Etat<sup>7</sup>.

Toutefois, depuis longtemps le Conseil d'Etat a admis que « bien que le suicide soit un acte volontaire, il peut ouvrir droit à la rente d'invalidité si la veuve établit que cet acte a eu pour cause déterminante un état maladif se rattachant au service ».<sup>8</sup>

Il peut être difficile de relier le suicide – événement précis avec date certaine – à un fait bien déterminé et de date certaine lui aussi qui serait survenu au cours du service, afin de faire rentrer le suicide dans la catégorie des accidents de service. Pour cela, il est nécessaire de dégager l'enchaînement des circonstances qui ont conduit l'agent au suicide.<sup>9</sup>

---

7 Cf. le décret n° 2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme dans la fonction publique, qui ne rend plus obligatoire leur consultation lorsque l'imputabilité au service est reconnue par l'administration, et aussi par La Poste et France Télécom.

8 CE, 26 février 1971, Dame Vve Grange c/ Min. de l'Economie et des Finances, req. N° 76967, Lebon p. 171

9 Voir à ce propos « l'accident et la maladie du fonctionnaire imputables au service », par Michel Libes

Il est important de noter ici que l'on ne se situe pas dans le cadre de la justice pénale : la pension d'invalidité peut être versée si l'imputabilité au service est reconnue par l'employeur<sup>10</sup>

La reconnaissance du suicide de votre proche comme accident de service 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'ayant 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 établi par le notaire<sup>11</sup> dans les cas de succession plus complexe 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 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

---

<sup>10</sup> Un chef d'établissement (directeur de site) devrait comprendre qu'il a intérêt à ce que vous puissiez faire reconnaître vos droits à l'imputabilité au service plutôt que d'entreprendre une procédure pénale ou il serait directement mis en cause. Le chef d'établissement peut aussi faire l'objet de pressions d'un niveau plus élevé pour ne pas faciliter vos démarches, l'entreprise n'ayant pas forcément intérêt en termes d'images à ce que le suicide d'un de ses membres soit reconnu comme accident de service, afin de ne pas porter la responsabilité « morale » d'un tel drame, voire même une responsabilité financière directe ou indirecte.

<sup>11</sup> Coût 58,50 € plus des frais.

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 dans les établissements de plus de 50 salariés, sinon à France Télécom, les délégués du personnel (à partir de 10 salariés).

Demandez les coordonnées de l'inspecteur du travail<sup>12</sup> et du médecin du travail.

## Demander à l'employeur de déclarer le suicide en accident de service

« On dit d'une personne qu'elle est victime d'un accident lorsqu'elle subit un événement soudain ayant une cause extérieure qui entraîne une atteinte à son intégrité physique ou psychique »

Trois situations peuvent se présenter :

- si le suicide s'est déroulé sur le lieu et pendant le temps de travail, l'employeur peut décider de l'imputabilité au service sans solliciter l'avis de la commission de réforme, s'il y a une « présomption d'imputabilité » ;
- si le suicide fait suite à une maladie professionnelle ou à un accident de service déjà reconnu antérieurement, il peut aussi y avoir « 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 cause d'apporter la preuve de cette origine professionnelle. Mais il faut quand même demander à l'employeur de le déclarer en accident de service.

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,

---

<sup>12</sup> 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 du département

envoyez une lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur (le directeur de l'établissement où exerçait le défunt), pour lui demander de déclarer le suicide en accident de service, avec copies :

- à l'inspecteur du travail,
- au secrétaire du CHSCT
- au médecin du travail.

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, soit reconnaît l'accident de service sans autre formalité, soit saisit la commission de réforme pour recueillir son avis, avant de prendre une décision.

A cette commission siègent, outre les représentants de l'employeur et les médecins du comité médical, deux représentants du personnel ayant le même grade que le défunt, et désignés par les organisations syndicales.

Il y a lieu de contacter les organisations syndicales, afin de connaître le nom et les coordonnées des syndicalistes mandatés par leur syndicat pour assurer les commissions de réforme, afin de préparer la commission avec eux.

## 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, auprès de la mutuelle<sup>13</sup> et de la compagnie d'assurance du défunt. Vous pouvez vous faire aider par le service social du travail de La Poste ou de France Télécom, dans toutes vos démarches, vis à vis de l'employeur comme avec les organismes extérieurs, y compris dans votre demande de reconnaissance du suicide en accident de service, car le service social est soumis au secret professionnel, et ne révélera pas ce que vous lui confiez à l'employeur.

Par contre, dans vos relations avec les autres services de l'employeur, 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.

Au titre des sommes dues au défunt, demandez à l'employeur le récapitulatif des heures supplémentaires, des droits à congé, d'un éventuel compte-épargne-temps, (à France

---

<sup>13</sup> A La Poste et à France Télécom, c'est la Mutuelle Générale (MG) qui tient lieu de caisse primaire

Télécom, ceux-ci apparaissent sur les fiches de paie) des remboursements de déplacement, des primes, qui entreront dans la succession.

La particularité de la fonction publique est que c'est l'employeur qui est chargé de la protection sociale des fonctionnaires. Pour le capital décès et la pension de réversion, il faut s'adresser à l'employeur, La Poste ou France Télécom. Ce capital et cette pension de réversion peuvent être majorés en cas d'accident de service.

## 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 CHSCT<sup>14</sup>
- 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 exprimait<sup>15</sup>.

---

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

<sup>15</sup> Le médecin est tenu de respecter les règles de rédaction des certificats fixés 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 ;

## Deux procédures en parallèle

Pour comprendre ce qui suit, il faut savoir que deux procédures vont avoir lieu en parallèle. Aucune de ces 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. 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 remettre<sup>16</sup>. 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.

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 semblable<sup>17</sup>. 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 maladie<sup>18</sup>) 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>

- 
4. transcrire, si elles apparaissent nécessaires à la compréhension du certificat, les doléances du patient entre guillemets et sous la forme conditionnelle ;
  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 ; garder un double du certificat.

<sup>16</sup> L'inspecteur aura dans ce cas besoin du numéro de la procédure engagée par la police ou la gendarmerie après la découverte du corps

<sup>17</sup> 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.

<sup>18</sup> C'est la Caisse régionale qui intervient sur la prévention en entreprise, mais, contrairement au secteur privé où elle travaille en lien avec la CPAM, elle n'a, jusqu'à présent, aucun lien avec la Commission de réforme qui donne un avis sur l'imputabilité au service de l'accident.

Les résultats de l'enquête du CHSCT<sup>19</sup> 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 fabrication<sup>20</sup>. 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 deux 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/>, ou encore l'équipe du site [www.souffrance-et-travail.com](http://www.souffrance-et-travail.com))

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 ;
- la fiche de poste de l'agent ;

---

<sup>19</sup> 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.

<sup>20</sup> 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.

- la fiche d'exposition aux risques, contenue dans le dossier médical du service de santé au travail ;
- 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 salarié<sup>21</sup> ... Notamment tous les éléments prouvant l'absence de contrôle par l'employeur des horaires et de la charge de travail. Voir l'annexe 1.<sup>22</sup>

Ce dossier sera examiné en commission de réforme. Celle-ci, au contraire de la CPAM, n'effectue pas d'enquête, même si la loi l'autorise à effectuer les investigations qu'elle estime nécessaires.<sup>23</sup>

Il est donc très important d'indiquer dans le dossier l'existence d'éléments tels que : mutation, nouvelles missions, modification de l'organisation du travail ou réorganisation de l'entreprise, entretien d'évaluation annuel difficile<sup>24</sup> ...

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'employeur, puisque c'est lui qui gère la procédure de reconnaissance en accident de service, et qui transmet les éléments à la commission de réforme
- au secrétaire du CHSCT, pour l'enquête effectuée par le CHSCT

Une transmission de ce dossier dans un délai le plus court possible est toujours préférable (1 mois, 6 semaines), mais peut se prolonger bien au-delà. Il est à rappeler qu'aucune disposition particulière ne fixe le délai durant lequel un fonctionnaire ou ses ayants cause peuvent demander la reconnaissance de l'imputabilité au service d'un accident<sup>25</sup>.

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.

---

<sup>21</sup> Le rapport du CHSCT ne sera sans doute pas encore disponible à cette date.

<sup>22</sup> Certains éléments pourront être apportés par le CHSCT : Procès Verbaux de CHSCT précédents le suicide, conclusions d'enquêtes d'accidents psychiques ou physiques en lien avec le stress (cardiaques...), expertises, alertes sur dangers graves et imminents ...

<sup>23</sup> La commission de réforme « peut faire procéder à toutes mesures d'instruction, enquêtes et expertises qu'elle estime nécessaires », selon les termes de l'arrêté du 4 août 2004. Les représentants du personnel en commission de réforme, comme les ayant-droits, constatent, de manière récurrente, peu d'investissement de la part des autres membres de la commission dans l'élaboration et même la connaissance des dossiers.

<sup>24</sup> Lire l'annexe 3 de ce document.

<sup>25</sup> Selon l'arrêt du Conseil d'Etat n°143058 du 9 juillet 1997

## La procédure de reconnaissance en imputabilité des accidents et maladies professionnelles

### *Les accidents de service*

En application de la jurisprudence du Conseil d'Etat<sup>26</sup>, les trois éléments constitutifs de la définition de l'accident de service sont les suivants :

- le lieu de l'accident doit être le travail ;
- l'heure de l'accident doit se situer pendant les heures de travail ;
- l'activité exercée au moment de l'accident doit avoir un lien avec l'exercice des fonctions

Ainsi, le Conseil d'Etat a considéré de façon constante, que l'accident qui remplissait ces trois critères conservait la qualification d'accident de service-

Pour que l'imputabilité au service soit admise, les ayants cause doivent apporter la preuve que l'agent a été victime d'un accident répondant à ces trois critères (ou que le suicide fait suite à une maladie imputable au service qu'il y a lieu de faire reconnaître, voir ci-après).

### *La maladie professionnelle et la maladie contractée dans l'exercice des fonctions*

Dans les deux cas, la maladie doit être liée par une relation de cause à effet avec le service pour être prise en charge. La maladie professionnelle est reconnue par référence aux tableaux des affections professionnelles prévus à l'article L461-2 du code de la sécurité sociale. Ceux-ci n'étant pas limitatifs, il est possible de reconnaître un caractère professionnel à une affection non répertoriée : il s'agit alors d'une maladie contractée dans l'exercice des fonctions.

### *La procédure d'octroi : la reconnaissance de l'imputabilité au service*

Une fois que vous avez envoyé le dossier de demande de reconnaissance en accident de service du suicide du défunt à l'employeur, celui-ci a certaines obligations :

- soit il prend directement une décision de reconnaissance de l'imputabilité<sup>27</sup> qu'il notifie aux ayants droit ;
- soit il s'assure de la matérialité des faits, établit un rapport hiérarchique, sollicite l'avis du médecin du travail, et transmet votre demande accompagnée de ces nouvelles pièces à la commission de réforme.

---

<sup>26</sup> Selon les arrêts Bedez n° 124622 et Tronchon n° 133895 du 30 juin 1995

<sup>27</sup> Décret n°2008-1191 du 17 novembre 2008 relatif aux commissions de réforme et au comité médical supérieur dans la fonction publique de l'Etat, dans la fonction publique territoriale et dans la fonction publique hospitalière modifiant le décret du 14 mars 1986 :

« ... la commission de réforme n'est toutefois pas consultée lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'administration » (i.e. par La Poste ou par France Télécom)

Pour l'aider à prendre sa décision, l'employeur peut, éventuellement, consulter un médecin expert agréé ; cette consultation doit s'effectuer dans les conditions du respect du secret médical et de la déontologie médicale, ainsi les ayants droit de la victime doivent être informés des questions (obligatoirement écrites) posées par l'employeur à cet expert.

**ATTENTION ; puisqu'il s'agit d'un suicide, l'expert ne peut donc pas rencontrer la victime, il faut alors se méfier qu'il ne pratique une « autopsie psychique »<sup>28</sup> laquelle est rigoureusement interdite par le conseil de l'ordre dans de tels cas.**

### *La commission de réforme : composition et fonctionnement*

C'est le décret du 14 mars 1986 qui décrit l'organisation des commissions de réforme et leur secrétariat, celui déjà mentionné du 17 novembre 2008 en allégeant le fonctionnement lorsque l'imputabilité au service d'une maladie ou d'un accident est reconnue par l'employeur.

Le président est désigné par le préfet du département, sauf au cas particulier de France Télécom où une commission de réforme nationale a été instituée par le PDG qui a reçu délégation de pouvoir de par la loi de privatisation.

Il dirige les délibérations mais ne vote pas. La commission ne peut délibérer que si au moins 4 des 6 membres ayant voix délibérative sont présents à la séance.

Les 6 membres avec voix délibératives sont :

- Les 2 médecins du comité médical sont membres de droit. Ce sont deux médecins de médecine générale agréés par le préfet, et nommés par lui (ou par le PDG de France Télécom) sur proposition des directeurs des Agences Régionales de Santé (ARS, ex. DDASS). Si le cas le nécessite, un médecin spécialiste compétent, par exemple un psychiatre, peut participer au débat mais sans droit de vote. Il signe le dossier en lieu et place d'un des deux médecins généralistes. Si un des deux médecins généralistes est absent, le médecin spécialiste a voix délibérative. Un médecin dont les deux suppléants sont indisponibles peut donner mandat à un médecin agréé après accord du médecin inspecteur de la santé territorialement compétent.
- 2 représentants de l'employeur
- 2 représentants du personnel, du même grade que le défunt, et désignés par les organisations syndicales.

Le médecin du travail peut participer à la commission de réforme, sans voix délibérative<sup>29</sup>

---

<sup>28</sup> Méthodologie qui consiste en une expertise psychique post-mortem, par audition des proches, tentant de retracer le profil psychique de la personne décédée afin de rechercher les causes possibles de son suicide. Cette méthodologie ne s'intéresse donc pas au travail mais à la personnalité du défunt, ce qui ne peut conduire qu'à écarter le lien entre le suicide et le travail.

<sup>29</sup> A France Télécom et surtout à La Poste, les médecins du travail ne sont pas toujours informés ni de la date de la commission, ni de la possibilité d'y participer, à titre de membre invité, et non de médecin accompagnant les ayants-droits

## *Traitement du dossier médical d'un fonctionnaire par la commission de réforme*

C'est l'employeur de l'agent concerné qui demande au secrétariat de la commission l'inscription de son dossier à l'ordre du jour de la commission.

Un dossier inscrit à l'ordre du jour de la commission doit être examiné dans le délai d'un mois. Ce délai peut être porté à deux mois s'il manque des pièces nécessaires à la commission pour rendre son avis, ou en cas d'éléments complémentaires apportés par les ayants cause.

L'employeur doit prévenir les ayant droit, au moins 10 jours avant le passage en commission, de la date de tenue de la commission de réforme, des noms et coordonnées des représentants du personnel, et de la possibilité de consulter le dossier. La partie médicale du dossier peut être consultée par le médecin traitant de la victime ou le médecin choisi par les ayants droit.

Les ayants droit peuvent se faire entendre par la commission de réforme, le jour de la réunion, et être assistés du médecin de la victime ou un médecin de recours, d'un avocat, d'un représentant syndical différent de celui qui siège à la commission, ou de toute personne de leur choix.

## *Teneur et portée de l'avis rendu par la commission de réforme*

La commission de réforme donne seulement un avis, c'est l'employeur qui prend la décision, il n'est pas obligé de suivre l'avis de la commission. Les avis sont rendus à la majorité des membres présents, et doivent être motivés. En cas d'égalité des voix, l'avis de la commission de réforme est réputé rendu.

Les avis rendus par la commission de réforme n'ont qu'un caractère consultatif. Il s'agit d'actes préparatoires à la décision de l'administration qui ne peuvent être critiqués par la voie du recours contentieux. Mais la décision qui s'ensuit n'est régulière que si la consultation de la commission de réforme a été effectuée dans le respect des règles de procédure.

Attention, le comité médical supérieur n'est plus une instance d'appel des décisions de la commission de réforme<sup>30</sup>. Il assure toutefois une fonction de pilotage et de coordination, en émettant des informations de type médical et en éclaircissant la réglementation.

## *Les perspectives après la parution d'un rapport de l'IGAS*

Un rapport d'évaluation de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales) sur le régime des accidents et des maladies professionnelles dans la fonction publique, rendu en juin 2012, a fait plusieurs recommandations importantes :

---

<sup>30</sup> Cf. à ce sujet la circulaire FP n° 044 du 22 janvier 2009 relative au décret n° 2008-1191 déjà cité, sur la modification et la « rationalisation » du rôle du comité médical supérieur dans la fonction publique de l'Etat...

- inscrire dans le statut général (de la fonction publique) une définition de l'accident de service et de l'accident de trajet identique à celle du code de la sécurité sociale ;
- élaborer et ... mettre à jour régulièrement une circulaire unique pour les trois fonctions publiques et consacrée exclusivement aux accidents et aux maladies professionnelles ;
- faire assurer la représentation des agents dans les commissions de réforme par des membres des CHSCT ;
- expertiser la faisabilité d'une délégation aux CPAM de l'instruction de la reconnaissance des AT-MP des fonctionnaires.

**Jusqu'à présent ces recommandations ne se sont pas traduites en actes.**

## La pension de réversion<sup>31</sup>

Après le décès d'un fonctionnaire en activité, ses ayants cause<sup>32</sup> peuvent, sous certaines conditions, bénéficier d'une pension dite de réversion<sup>33</sup>. Le code des pensions civiles et militaires traite du cas de l'invalidité résultant de l'exercice des fonctions dans ses articles L27 et L28. Ils prévoient le paiement d'une pension en cas d'incapacité permanente de l'exercice des fonctions en raison d'infirmités résultant de blessures ou de maladies contractées ou aggravées en service, et d'une rente viagère d'invalidité cumulable avec la pension en cas d'accident ou de maladie dont l'imputabilité au service a été reconnue par la commission de réforme.

### *Qui peut en bénéficier ?*

Au décès du pensionné, le conjoint (veuf ou veuve) a droit à une pension de réversion qui est servie sans condition d'âge. Seul le versement du minimum vieillesse est soumis à une condition de ressources.

Le droit à pension de réversion est reconnu à condition que le mariage :

- ait été contracté deux ans au moins avant la cessation des services valables pour la retraite accomplis par le fonctionnaire
- ou bien ait duré au moins quatre années.

Le droit à pension de réversion est également reconnu à l'enfant ou aux enfants issus du mariage.

L'ancien conjoint divorcé non remarié a les mêmes droits que le conjoint survivant, et doit remplir les mêmes conditions pour obtenir la pension de réversion de 50%<sup>34</sup>.

**ATTENTION** : le concubinage ou le PACS n'ouvre aucun droit à pension de réversion.

<sup>31</sup> Pour plus de précision sur la pension de réversion voir la fiche technique disponible sur [www.pensions.bercy.gouv.fr](http://www.pensions.bercy.gouv.fr) (édition du 1<sup>er</sup> janvier 2012)

<sup>32</sup> Conjoint survivant, ex-conjoint divorcé et/ou enfants ; le PACS n'ouvre aucun droit à pension de réversion

<sup>33</sup> Réversion : attribution d'une pension après le décès du titulaire

<sup>34</sup> Dans le cas d'un ancien conjoint divorcé remarié, il est préférable de s'adresser directement au service des retraites de l'Etat, 10, bld Gaston Doumergue – 44964 NANTES CEDEX 9 – Tél. 0 810 10 33 35

### *Comment l'obtenir?*

L'attribution d'une pension de réversion n'est pas automatique, il faut la demander après avoir déclaré sans délai le décès du fonctionnaire au centre des retraites dont il dépendait (son ancien employeur), qui remet un formulaire pour demander la pension de réversion. Il est également disponible à l'adresse suivante :

[https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa\\_11979.do](https://www.formulaires.modernisation.gouv.fr/gf/cerfa_11979.do)

### *Quel est le montant de cette pension ?*

La pension est égale à 50% de celle obtenue par le conjoint décédé ou qu'il aurait pu obtenir le jour de son décès.

A cette pension s'ajoute la moitié de la majoration pour enfants si le conjoint survivant remplit les conditions pour en bénéficier et, le cas échéant, la moitié de la rente viagère d'invalidité dont le conjoint décédé bénéficiait ou aurait pu bénéficier.

S'il existe un ou plusieurs conjoints divorcés remplissant également les conditions pour obtenir une pension de réversion, la pension est partagée proportionnellement entre le conjoint survivant et le ou les conjoints divorcés proportionnellement à la durée respective de chaque mariage.

Si le total des ressources personnelles du conjoint survivant et de sa pension de réversion est inférieur au « minimum vieillesse », le centre des retraites (service territorial ou national qui effectue le paiement de la pension, ex. SEDEP à La Poste et à France Télécom) lui sert un complément de pension pour atteindre ce minimum égal à 8.907 euros par an au 1<sup>er</sup> avril 2011.

### *Une réparation du préjudice en sus de la pension de réversion est-elle possible ?*

Depuis 2003, les ayants droit d'un fonctionnaire ne sont plus exclus d'une action contentieuse en vue d'une réparation complémentaire du préjudice moral ou autre causé par un accident de service ou une maladie professionnelle, en sus des dispositions statutaires qui prévoient la possibilité d'une réversion de la pension civile<sup>35</sup>.

Toutefois, avant d'entreprendre une telle procédure, il est conseillé de solliciter un avis auprès d'un avocat spécialisé en droit public et habitué à ce type de contentieux, afin d'évaluer en amont la pertinence et les chances de succès d'une démarche éventuelle.

### *Se porter partie civile dans un procès pénal*

Les procédures qui sont décrites plus haut sont des procédures administratives. 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 entraîné le suicide. Il peut s'agir par exemple de harcèlement moral (au sens précis de l'article L1152-1 du

---

<sup>35</sup> Cf. arrêts du conseil d'Etat, requête n° 211106 du 4 juillet 2003 publiée au recueil Lebon, et du 5 juillet 2004, inédite au recueil Lebon

code du travail<sup>36</sup>, de harcèlement sexuel<sup>37</sup> ; de mise en danger délibérée de la vie d'autrui<sup>38</sup>, d'homicide involontaire par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité<sup>39</sup> ; de provocation au suicide<sup>40</sup> du salarié par tout moyen oral, écrit, gestuel en privé ou en public ; de non-assistance à personne en danger<sup>41</sup>...

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 cause 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.

La procédure administrative de reconnaissance en imputabilité au service peut être envisagée avant ou après une procédure pénale, mais les deux procédures ne sont pas juridiquement liées.

Par contre, chaque procédure permet à la fois de constituer un dossier et de connaître les arguments de l'employeur, ce qui pourra être réinvesti dans la seconde. Etant donné l'énergie et le travail que demandent ces procédures, il vaut mieux commencer par celle qui a le plus de chance d'aboutir, ou dont les délais seront les plus raisonnables au regard de l'attente des ayants droit.

Il vaut mieux s'entourer d'avis : avocats spécialisés en droit administratif, en droit pénal, associations de victimes, organisations syndicales, pour adopter la stratégie la plus opportune.

---

<sup>36</sup> « *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* »

<sup>37</sup> Article 222-33 du Code pénal

<sup>38</sup> « *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

<sup>39</sup> Article 221-6 du Code pénal

<sup>40</sup> Article 223-13 du Code pénal

<sup>41</sup> Article 223-6 du Code pénal

## 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'experts<sup>42</sup>, 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...<sup>43</sup>

#### 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 gens 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.

---

<sup>42</sup> L'ensemble du travail de ce groupe et le rapport final sont disponibles à l'adresse <http://www.college-risquespsychosociaux-travail.fr/index.cfm>

<sup>43</sup> 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 fonctionnaire 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 ou fonctionnaires, et entre eux et leur hiérarchie<sup>44</sup>.

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 fonctionnaires ou de certaines catégories, 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

---

<sup>44</sup> Attention : il faut construire votre argumentaire en le faisant porter sur l'organisation, sur l'employeur et non sur le chef direct du salarié ou du fonctionnaire, sauf cas très particulier (harcèlement sexuel par le chef). Dans l'immense majorité des cas, les contraintes qu'un manager impose à ses subordonnées ne sont que le reflet des contraintes de l'organisation et des pressions qu'il subit de la part de sa propre hiérarchie.

difficultés rencontrées par le 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 ou le fonctionnaire à « mal traiter » ses clients, patients, etc...

Obligation pour le salarié ou le fonctionnaire de réaliser des actes professionnels qui sont contraires à ses propres valeurs, aux valeurs communes (par exemple celles de la République<sup>45</sup>), aux règles de l'entreprise ou à la loi.

Sentiment du salarié ou du fonctionnaire 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 ou des fonctionnaires en difficulté peut être utile à la famille pour comprendre sur quoi elle doit apporter des éléments de preuve. Attention cependant : un salarié ou un fonctionnaire 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 :

---

<sup>45</sup> Liberté (notamment de conscience, de se syndiquer), égalité, fraternité ; laïcité ; refus de toutes les discriminations.

- 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.

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 incompétence 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 ou des fonctionnaires 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 privées<sup>46</sup>.

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'entreprise<sup>47</sup>.

---

<sup>46</sup> 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 euros d'amende

<sup>47</sup> 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 ou le fonctionnaire, 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<sup>me</sup> ou M., veuve, veuf, fils, fille... de M. ou M<sup>me</sup>, pour lui permettre de faire valoir ses droits, conformément à l'article L1111-4 du Code de la santé publique<sup>48</sup>.

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.

<sup>48</sup> « 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 : une jurisprudence récente à connaître

---

### TA PARIS : IMPUTATION AU SERVICE DU SUICIDE D'UN CADRE HOSPITALIER

Une jeune cadre de santé d'un grand hôpital parisien s'est suicidée en laissant une lettre d'adieu dans laquelle elle dénonce son calvaire au travail en raison notamment du sous-effectif de son service de radiologie. Ses parents ayant vainement demandé à l'Assistance publique – Hôpitaux de Paris (AP-HP) l'imputation au service de la mort de leur fille, ils engagent une action contentieuse. Le tribunal admet leur recours en annulation (du refus de l'administration d'accéder à leur demande) et enjoint à l'AP-HP de reconnaître l'imputabilité du suicide au service<sup>49</sup> ;

#### Jugement (extraits)

...

#### **Sur les conclusions de M. et Mme N. :**

*S'agissant des conclusions aux fins d'annulation :*

Considérant que la décision contestée du 14 septembre 2010 rejetant la demande du 20 août 2009 de M. et Mme N. de déclarer imputable au service le suicide de leur fille, Mme Estelle N., fait bien grief aux requérants eu égard, en particulier, aux effets juridiques d'une telle décision et à la qualité d'ayants droit des demandeurs ;

Considérant que bien que le suicide soit un acte volontaire, il peut être reconnu imputable au service si cet acte a eu pour cause déterminante des circonstances tenant au service ; qu'il appartient au juge de rechercher si, dans les circonstances de l'espèce, le suicide a eu pour cause déterminantes des circonstances liées au service ;

Considérant qu'il résulte de l'instruction que Mme Estelle N., qui a rejoint le 1<sup>er</sup> juillet 1996 l'AP-HP en qualité de manipulatrice radiologie, est sortie major de sa promotion à l'issue de sa formation à l'institut de formation des cadres de santé de La Pitié Salpêtrière et a intégré en janvier 2006 son premier poste de cadre en médecine nucléaire à l'hôpital Beaujon ; qu'elle a obtenu le 1<sup>er</sup> octobre 2006 sa mutation dans l'équipe d'encadrement du service de radiologie de l'hôpital Bichat-Claude Bernard, service recevant 350 patients par jour, d'une surface de 2 500 m<sup>2</sup> recouvrant la radiologie générale, l'échographie, le scanner, l'IRM et l'angiographie et qui comportait alors un cadre supérieur et un cadre de proximité en lieu et place des cinq postes de cadres historiquement présents dans ce service ; qu'à compter de septembre 2007, suite au départ en mutation de l'autre cadre, Mme Estelle N. est restée le seul cadre de proximité du service ; qu'il résulte du certificat du docteur Musa, psychologue à l'hôpital Fernand Widal, que ce médecin suivait Mme Estelle N. depuis le mois de juin 2007 en raison de « ses difficultés au travail et son sentiment d'incapacité d'y faire face » ; qu'il résulte également de l'instruction, et notamment du rapport de juin 2009 déposé par le cabinet SECAFI à la suite de l'enquête diligentée, en particulier sur « les facteurs

---

<sup>49</sup> Tribunal administratif de Paris, 5<sup>e</sup> sect., 2<sup>e</sup> ch., 21 juin 2012, n° 1020706/5-2  
M. et Mme N., Syndicat SUD-Santé Solidaires des personnels de l'AP-HP  
Mme Evguenas, rapp.; M. Huc, rapp. publ.

d'origine professionnelle qui auraient pu conduire ce cadre au suicide » et réalisée à compter de septembre 2008 à la demande du Comité d'hygiène et de sécurité, et des conditions de travail qui avait déclenché le 2 juillet 2008 une procédure de danger grave et imminent auprès de l'inspection du travail que « l'expertise confirme, plus spécifiquement, à propos des cadres de proximité l'existence de certains facteurs de risques 5...) La surdétermination du travail par le manque de moyens qui induit une absence de limites aux contours du travail, notamment du fait de l'incapacité des cadres à dire non et de l'étendard de la conscience professionnelle qui amène à tout accepter » ; qu'il résulte de ces éléments, de la charge de travail imposée à Mme Estelle N. qui, sur la période de décembre 2006 à juillet 2008, a effectué plus de 153 jours d'heures supplémentaires, des termes même de la lettre qu'elle a laissé la veille de son suicide exprimant « son calvaire au travail » et alors que, contrairement à ce que soutient l'AP-HP, aucune autre cause en particulier d'ordre personnel ou privé n'est susceptible d'expliquer son geste, que le suicide de Mme Estelle N. a pour cause déterminante les conditions du service et est ainsi imputable au service alors même qu'elle a pu bénéficier, lors des difficultés de travail rencontrées, du soutien des membres de l'équipe de radiologie ; que l'argumentation de l'AP-HP qui invoque la façon particulière de l'agent d'aborder ses fonctions de cadre est sans incidence dès lors que des raisons objectives liées à la charge de travail et donc aux conditions du service sont établies et constituent la cause déterminante du suicide ;

Considérant qu'il résulte de ce qui précède que, sans qu'il soit besoin de statuer sur les autres moyens de la requête, M. et Mme N. sont fondés à prétendre à l'annulation de la décision attaquée du 14 septembre 2010, ensemble la lettre d'accompagnement du 16 septembre 2010 ;

....

Considérant que le présent jugement qui annule le refus de reconnaître imputable au service le décès de Mme Estelle N., implique nécessairement qu'il soit enjoint à l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris de reconnaître ce suicide imputable au service, et ce dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement à intervenir ; qu'il n'y a toutefois pas lieu d'assortir cette injonction d'une astreinte ;

Décide :

Art. 1<sup>er</sup> : La décision du 14 septembre 2010, ensemble la lettre d'accompagnement du 16 septembre 2010 du directeur général de l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris sont annulées.

Art. 2 : Il est enjoint à l'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris de déclarer le suicide de Mme Estelle N. imputable au service et ce dans un délai de 15 jours à compter de la notification du jugement à intervenir.

Art. 3 : L'Assistance Publique-Hôpitaux de Paris versera une somme de 1 500 € à M. et Mme N. en application des dispositions de l'article L.761-1 du code de justice administrative.

Art. 4 : Le surplus des conclusions de la requête de M. et Mme N. est rejeté.

Art. 5 : Les conclusions du syndicat SUD-Santé Solidaires des personnels de l'AP-HP sont rejetés.

En résumé, il apparaît que trois points importants doivent être pris en compte :

## *Recevabilité*

Le tribunal déclare irrecevables les conclusions en annulation du syndicat SUD-Santé Solidaires des personnels de l'AP-HP (les syndicats n'ayant pas qualité pour attaquer eux-même des mesures individuelles défavorables, insusceptibles de léser l'intérêt collectif qu'ils représentent), mais il accueille le recours des parents au sujet d'un acte qui ne les concerne pas en personne, mais au regard de leur qualité d'ayants droit et des effets juridiques attachés au refus qu'a opposé l'assistance publique - Hôpitaux de Paris à leur demande de reconnaître l'imputabilité au service du décès de leur fille.

## *Causalité*

Alors que l'administration (l'employeur, ndlr) fait état de la fragilité de la requérante et de sa façon particulière d'aborder ses responsabilités de cadre, le juge considère que l'appréciation de l'influence du psychisme ne relève pas de l'office du juge de la légalité lorsqu'il apprécie l'imputabilité d'un acte au service : le lien de causalité n'est pas déterminé en fonction de l'agent – dont l'attitude au travail est alors indifférente – mais uniquement en fonction du service (de son organisation, de son fonctionnement).

## *Responsabilité*

Au regard de l'ensemble des éléments recueillis sur les conditions de travail dans le service concerné, il apparaît que celles-ci ont déterminé le geste fatal de la fille des requérants et cette seule cause entraîne son imputation au service, sans considération de l'argumentation de l'administration relative à la fragilité de la disparue dans l'accomplissement de ses fonctions, inopérante « dès lors que des raisons objectives liées à la charge de travail et donc aux conditions du service sont établies et constituent la cause déterminante du suicide ».

### *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 »<sup>50</sup>, 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.

---

<sup>50</sup> <http://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/listes/liste-consultations-souffrance-travail/>