

Conseils sur la conduite à tenir en cas de suicide d'un salarié sur le lieu de travail

*Document réalisé avec l'aide de Philippe BIELEC, Ingénieur Conseil à la Direction
des risques professionnels de la CNAMTS,
Dr. Christine BRETON, Médecin au service prévention des risques professionnels
de la CRAMIF
Gérard BREGIER, Ingénieur prévention,
Jean-Claude DELGENES, Expert en prévention des risques professionnels
Dr. Elisabeth FONT-THINEY, Médecin du travail Psychopathologue
Dr. Stéphanie PALAZZI, médecin psychiatre.*

En cas de suicide, la rapidité et la justesse des actions mises en place seront déterminantes pour l'entreprise et ses salariés. Cet acte de désespoir peut en effet générer, en interne comme à l'extérieur de l'entreprise, une crise plus ou moins grave en déstabilisant ou fragilisant les salariés et le management et en dégradant le climat social.

A la surprise, à la tristesse et au choc émotionnel provoqué par l'acte suicidaire peuvent succéder, dans les jours suivants, une perte de confiance dans l'entreprise, un sentiment d'abandon voire de culpabilité pour certains. Dans les semaines qui suivent, si la crise n'est pas correctement gérée, des conflits peuvent émerger et l'image de l'entreprise s'en trouverait sérieusement altérée.

*Dans ces circonstances, il est conseillé de mettre en place **un plan d'actions et de communication** adapté, s'appuyant si possible sur **une cellule de crise** dont la mission sera de coordonner les interventions. Cette cellule pourrait être activée pour tous les accidents mortels susceptibles de se produire dans l'entreprise.*

Dans l'idéal, elle devrait être constituée :

- *d'un manager : le directeur général ou le directeur des ressources humaines*
- *du médecin du travail*
- *d'un psychologue ou d'un psychiatre chargé d'assister le médecin du travail*
- *éventuellement d'une assistante sociale de l'entreprise ou du service de santé au travail*

*La troisième partie du présent document, relative aux actions de prévention à engager à moyen terme, est également préconisée en cas de **tentatives de suicides**.*

I. Conduite à tenir immédiate

1) Alerter/préserver

- Alerter les secours
15 SAMU ou 18 POMPIERS
- Ne pas déplacer le corps ni soustraire des éléments qui pourraient servir de preuve : attendre l'autorisation de la police judiciaire.
- Recouvrir la victime afin de la soustraire aux regards.
- Mettre en place un périmètre de sécurité (éloigner le personnel de la zone).
- Envisager l'arrêt de l'activité où s'est produit l'acte suicidaire.
- Informer la direction, la police judiciaire, l'Inspection du Travail, le CHSCT ou les Délégués du Personnel. Garder une trace de ces appels (fax, mail...).
- Faire établir un certificat de décès.
- Avertir la Caisse Régionale d'Assurance Maladie et le Service de Santé au Travail.

2) Annoncer le décès à la famille et lui proposer un accompagnement

Il est fortement conseillé de désigner un correspondant permanent unique de **haut niveau** pour les membres de la famille, idéalement le Directeur Général ou le Directeur des Ressources Humaines.

- Il proposera de recevoir la famille, soit en se déplaçant, soit en les invitant (les frais de déplacement seront alors pris en charge).
- Il proposera un soutien psychologique et matériel, notamment pour les tâches administratives.
- Il facilitera l'accès à l'entreprise pour que les proches puissent, par exemple, récupérer les affaires personnelles de la victime.
- Il veillera en permanence à renforcer la **dimension humaine** des questions matérielles qui pourront se poser (autorisation d'absence des salariés à la cérémonie funèbre, présence de la Direction à cette cérémonie, salaire et rémunérations dues...).

3) Annoncer le décès aux autres salariés

Il est important, au-delà du choc initial, de ne pas laisser se développer les rumeurs et la désinformation. Une communication devra donc être faite dans les heures suivant le drame **avec dignité** :

- Par la Direction.
- Par un contact direct (proscrire l'envoi de mails).

Cette communication aura pour but :

- De souligner la gravité de l'événement, dans le respect de l'acte et de la personne qui s'est suicidée (ne pas banaliser le drame ni être dans le déni en renvoyant aux problèmes personnels de la victime).
- De préciser que l'analyse de l'accident sera engagée.
- De confirmer la volonté de la Direction, d'identifier les éventuels facteurs qui pourraient être liés au travail.
- De s'engager à informer régulièrement le personnel de ces suites.

II. Conduite à tenir à court terme

1. Obligations administratives :

- Déclarer l'accident à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ; l'envoyer avec une photocopie de la partie supérieure du certificat de décès mentionnant l'heure du décès.
- Réunir rapidement un CHSCT extraordinaire pour analyser l'accident.
- Récupérer certains documents dans les plus brefs délais (contrat de travail, qualification de la victime, formation, document unique, aptitude médicale...).

2. Soutien psychologique des salariés :

Dans l'immédiat, il convient de prendre soin des **personnes qui ont découvert le corps**, y compris s'il s'agit de responsables de services de sécurité ou de nettoyage sous-traitants. Ces personnes seront sans doute en état de choc ; elles devront en outre répondre aux différents services d'enquêtes.

Il est nécessaire ensuite d'accompagner **les proches du salarié** décédé : à la douleur de perdre un collègue, voire un ami, s'ajoutera en effet celle de la culpabilité de n'avoir pu aider la victime, de n'avoir su empêcher le drame, voire d'avoir indirectement favorisé le passage à l'acte. Cette épreuve est en outre susceptible de réveiller des fractures anciennes.

Il faut donc permettre aux proches de la victime de s'exprimer individuellement et/ou collectivement :

Conseils :

- Mise en place dans les 48H d'une prise en charge médico-sociale individuelle et/ou collective.
- Idéalement, il est recommandé d'organiser la réception des plus proches collaborateurs du salarié décédé par le Médecin du travail assisté d'un psychologue ou d'un psychiatre. Ces rendez-vous ne doivent pas être obligatoires mais ils doivent faire l'objet d'une forte incitation.
- Ne pas oublier l'encadrement, la Direction ou les personnes mises en causes, notamment le mandataire social qui va devoir subir de nombreux interrogatoires et dont l'image personnelle, soumise à une forte

médiatisation, peut être affectée. Un soutien psychologique doit pouvoir leur être offert.

- Rester vigilant : certaines personnes peuvent présenter des symptômes tardifs.

3. Gestion des médias :

- Préparer un communiqué de presse bref et pudique : S'en tenir aux faits ; préciser que l'enquête est en cours ; préserver la confidentialité de la vie privée de la victime
- Assurer que ce drame va conduire à une véritable réflexion au sein de l'entreprise afin de comprendre ce qui a pu se passer et d'en tirer toutes les conséquences
- Ne pas aborder la question de la qualification ou non de l'acte suicidaire en accident du travail, ce qui serait malvenu en période de crise : il ya « un temps pour tout ».

III. Conduite à tenir dans les semaines et les mois suivant le suicide

En cas de suicide, l'entreprise ne doit pas s'arrêter uniquement à la gestion de la crise mais considérer cet acte comme un signal d'alarme d'un phénomène qui peut être plus collectif. Il conviendra donc, à distance de l'événement, d'évaluer les risques psychosociaux dans l'entreprise et d'entamer une démarche de prévention.

1. Exorciser le suicide

Il est conseillé d'organiser des réunions de groupe afin de faire parler les salariés proches de la victime et d'apaiser les émotions. La première réunion, qui doit se tenir très vite après le drame, peut être animée par le Médecin du travail assisté d'un psychologue ou d'un psychiatre.

Chacun doit être libre de parler du travail, de l'enchaînement des facteurs qui ont pu aboutir au drame. Il peut être préférable que ces réunions se déroulent sans la présence de la hiérarchie ; elles doivent cependant se terminer par une synthèse sur ce que le groupe souhaite transmettre à la Direction.

2. Engager une enquête sur les causes et les conditions du suicide dans une démarche partagée avec les représentants du personnel

Pour mener à bien cette mission le mieux est de partir d'un questionnaire (voir sur le présent site les questionnaires disponibles) qui sera adressé à chaque salarié. Dans ce cadre, l'implication des représentants du personnel est nécessaire afin, notamment, de garantir l'anonymat, la confidentialité et donc la liberté de parole des salariés. Cette approche sera d'autant plus riche si l'on s'engage à leur communiquer en retour les résultats obtenus à la suite de cette enquête. Cette méthode permet d'éviter les phénomènes de dissimulation, de contournement ou d'instrumentalisation de l'enquête, phénomènes bien connus qui introduisent des biais statistiques et ruinent la richesse des résultats de cette démarche.

Cette approche favorise l'implication authentique des salariés. Ceux qui le désirent peuvent répondre et livrer ainsi, par leurs témoignages, leurs propositions, leurs ressentis sur les situations de travail, apportant ainsi une matière d'une grande richesse pour le traitement des risques psychosociaux. L'enquête aura d'autant plus de poids que le maximum des salariés y auront participé en tout ou partie. Le questionnaire, le cas échéant, peut être administré par le service de santé au travail.

Le questionnaire doit être doublé d'une approche plus qualitative menée par entretiens individuels semi-directifs. Attention à la sélection des personnes en entretiens (l'échantillon doit être élaboré sur une base d'un tirage aléatoire) afin de ne pas sur- interpréter des situations délétères et élaborer un diagnostic.

Il peut être également utile, dans le cadre de cette démarche, de recevoir les personnels non inclus dans l'échantillonnage mais en souffrance ou en demande forte.)

3. Adopter des actions de prévention active des risques psychosociaux

- Réfléchir, sur la base des résultats des enquêtes qui ont pu identifier des facteurs de risques psychosociaux, aux mesures permettant d'améliorer les conditions de travail et le « vivre ensemble » en associant, à la recherche des solutions, le personnel et ses représentants ;
- sensibiliser et former le management à la santé au travail ;
- mettre en place des indicateurs sur les risques psychosociaux ;
- développer des dispositifs d'écoute et de vigilance.

4. Si une recherche sur l'analyse des facteurs du suicide est engagée (méthode dite de l'autopsie psychologique) avec l'accord de la famille et de l'entourage, il convient de suivre les recommandations de l'INSERM¹ et de confier cette enquête à un médecin, psychiatre ou psychopathe, afin de s'assurer du respect des règles de déontologie.

L'autopsie psychologique ne doit pas se substituer à une prévention de type primaire mais bien la compléter. Elle permet de tirer des enseignements au niveau de la victime et ainsi d'enrichir la démarche de prévention primaire ainsi que les enquêtes par questionnaires et entretiens.

5. Préparer les salariés aux enquêtes officielles (Police, CRAM, Inspection du travail) en leur expliquant les différences entre ces enquêtes : enjeux, résultats attendus, statut des enquêteurs.

¹ INSERM expertise collective : « Suicide : autopsie psychologique, outils de recherche en prévention », Les éditions de l'INSERM, 2005.