

# Faire reconnaître un suicide ou une tentative de suicide comme accident du travail Guide pratique pour les ayants droit

Victime relevant du régime général de la sécurité sociale

AUSSI DENOMME  
***LE « DANIELLOU »***

Février 2022

Edition modifiée et enrichie à partir du travail initial  
et de la version 2 rédigée par **François Daniellou**.  
A jour des modifications introduites par le décret du 23 avril 2019  
et des circulaires et instructions d'application.

*Ce document peut être librement diffusé, à condition que ce soit dans son intégralité. Toute utilisation commerciale est interdite.*

**Sa diffusion large est encouragée, y compris auprès des professionnels susceptibles de vous accompagner.**

# Faire reconnaître un suicide ou une tentative de suicide comme accident du travail

Guide pratique pour les ayants droit<sup>1</sup>

Victime relevant du régime général<sup>2</sup>

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, et vous permettre de déclencher ces démarches quand vous serez prêts à le faire.

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

*Vous vous engagez dans un parcours du combattant, qui peut durer plusieurs années, et qui comportera de longues périodes d'attente et des phases d'accélération brutale, pour respecter un délai de recours ou d'appel. A partir de maintenant, conservez et classez soigneusement les originaux et des copies de tous les documents que vous envoyez ou recevez, et tous les accusés de réception des lettres recommandées.*

N'oubliez pas cependant que vous n'êtes pas seuls, et que des professionnels sont également susceptibles de vous aider et de vous conseiller dans le traitement de votre situation.

Le présent guide traite donc pour l'essentiel des démarches à opérer après le suicide d'un proche, dès lors que vous l'estimez lié – totalement ou en partie - à son travail, afin d'en obtenir reconnaissance. La « procédure » à suivre et les conseils spécifiques en cas de tentative de suicide sont portés dans une annexe.

***Il est conçu comme une information sur vos droits, et pas comme une liste de procédures à mettre obligatoirement en œuvre si vous ne le souhaitez pas.***

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 plusieurs décennies, 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

---

1 Guide rédigé à l'origine et dans ses versions 1 et 2 par François Daniellou, anciennement professeur d'ergonomie à l'Institut polytechnique de Bordeaux. Le document a été repris et développé pour la version 3 avec son accord par un groupe de travail (haut)-normand sur les RPS réunissant des agents de la CARSAT, de l'inspection du travail, des assistants sociaux du travail, des psychologues du travail, des avocats et des médecins du travail, comme pour la version présente. 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 tous.

2 Les démarches concernant les fonctions publiques d'État, territoriale ou hospitalière sont différentes. Un guide équivalent à celui-ci, pour la fonction publique, se trouve sur le site de souffrance et travail. Pour organiser les démarches de reconnaissance du suicide d'un fonctionnaire en accident de service, rapprochez-vous des représentants du personnel ou du CHSCT de votre administration.

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 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>3</sup> ou les centres de consultation de pathologie professionnelle, dans les syndicats, les associations de victimes (vous trouverez les adresses des associations validées par le ministère de la justice en cliquant sur le lien suivant : <https://www.france-victimes.fr/index.php/component/association>), 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, et de diffuser les jugements qui vous ont été favorables, pour que cela serve à d'autres.

Les différentes annexes figurant dans la dernière partie de ce guide s'adressent à un public plus spécialisé ou averti. Ne vous encombrez pas l'esprit avec celles-ci si vous ne le souhaitez pas, elles ont pour objet d'apporter immédiatement à votre conseil quelques-uns des éléments qui pourraient s'avérer importants pour le traitement de votre situation.

Le site de souffrance et travail, beaucoup cité dans ce guide, permet de retrouver en ligne des conseils et des documents en matière de prévention et d'action contre les risques psychosociaux et leurs conséquences, comme le suicide. On peut s'y connecter à l'adresse suivante :

<https://www.souffrance-et-travail.com/>

**Nous vous souhaitons bon courage et bonne réussite dans la réalisation de toutes vos démarches.**

Dans sa version électronique, le présent guide contient des liens vers les sites sur lesquels vous pourrez trouver documents ou informations (en appuyant sur la touche CTRL de votre clavier et en faisant en même temps un clic gauche avec votre souris sur l'adresse). Vous pouvez de la même façon accéder aux différentes parties du guide à partir du sommaire général.

---

<sup>3</sup> <http://www.souffrance-et-travail.com/infos-utiles/listes/liste-consultations-souffrance-travail/>

Glossaire de certains termes techniques utilisés :

**Accident du travail** : le code de la sécurité sociale définit l'accident du travail comme celui survenu « par le fait ou à l'occasion du travail » à toute personne salariée ou travaillant pour un employeur. L'accident du travail ne recouvre pas que des dommages physiques à l'état de santé de la personne qui en est victime, des dommages psychologiques (syndrome anxio-dépressif, stress aigu, stress post-traumatique) peuvent également être reconnus comme accident du travail.

**Maladie professionnelle** : le code de la sécurité sociale ne définit pas la notion de maladie professionnelle, renvoyant simplement à une « présomption d'origine » un certain nombre de troubles de santé répertoriés par des tableaux. Les maladies d'ordre psychologique ou psychique ne font pas l'objet d'un tableau de reconnaissance. Il faut donc, pour les faire reconnaître, que la victime, ou ses ayants droits, prendre l'initiative de saisir la CPAM à cette fin, selon les procédures qui seront présentée dans ce guide.

**Risques psychosociaux (RPS)** : risques générant de la souffrance au travail, en lien avec l'activité professionnelle, tels que le stress, les violences, les harcèlements, l'épuisement professionnel, la discrimination, ...

**Caisses de Sécurité Sociale** : selon votre régime de protection sociale, il peut s'agir de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) ou de la Caisse de Mutualité Sociale Agricole (CMSA). Leur mission consiste notamment à gérer les droits des assurés sociaux aux prestations d'assurance maladie et d'accidents du travail. Le traitement de la reconnaissance en accident du travail par les caisses de MSA n'est pas explicité dans le présent guide. La Caisse Nationale d'Assurance Maladie des Travailleurs Salariés (CNAMTS) chapeaute cet ensemble.

**Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail (CARSAT)** : anciennement Caisses Régionales d'Assurance Maladie (CRAM), les CARSAT ont pour mission d'assurer et prévenir les risques professionnels. A ce titre, leurs agents peuvent effectuer des enquêtes sur les accidents du travail, faire des observations aux employeurs, voire des injonctions (demandes de faire préalables à des sanctions financières) pour mettre en œuvre des mesures de prévention des accidents. Les CARSAT sont appelées CRAMIF en Ile de France, caisses générale de sécurité sociale (CGSS) ou caisse de prévoyance sociale (CPS) outre-mer.

**Direction Départementale de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DDETS)** : service de l'Etat, à l'échelon régional, qui regroupe notamment les services de l'Inspection du Travail, agents chargés du contrôle de la réglementation du travail dans les entreprises, et des services de renseignements pour le public. Les DDETS sont implantées dans tous les départements et territoires français, y compris outre-mer, et peuvent être contactées par toute personne (employeurs, salariés, représentants du personnel).

**Conseil des prud'hommes** : il s'agit du tribunal spécialisé dans le contentieux civil du travail (rupture du contrat de travail, contestation de sanctions disciplinaires, mise en œuvre de la responsabilité pour le non-respect de l'obligation de sécurité de résultat, ...). Les juges prud'hommes sont élus sur des listes proposées par les organisations patronales d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

**Tribunal des Affaires de Sécurité Sociale (TASS)** : il s'agissait d'un tribunal spécialisé qui statue sur les litiges relevant du contentieux général de sécurité sociale. Il peut, notamment, reconnaître la faute inexcusable en matière d'accident du travail. Le TASS aujourd'hui n'existe plus, ce sont les tribunaux judiciaires qui ont repris la compétence en la matière.

**Tribunal judiciaire (TJ)** : juridiction de droit commun en première instance, le TJ statue en matière civile (comme le faisait le TASS) ou pénale (on parle alors de Tribunal Correctionnel). Le TJ peut juger des délits commis à l'occasion d'un accident du travail, dès lors que l'on entend engager la responsabilité pénale d'une entreprise ou de ses dirigeants. Les dossiers traités précédemment par ces deux juridictions le sont maintenant par le tribunal judiciaire.

## SOMMAIRE

- <a href="#">Introduction</a>	<b>P 1-3</b>
- <a href="#">Glossaire de certains termes techniques utilisés</a>	P 3
- <b><a href="#">Partie 1 : Quelques explications liminaires</a></b>	<b>P 5-9</b>
○ <a href="#">Qui sont les ayants droit ?</a>	P 5
○ <a href="#">Pourquoi demander la reconnaissance d'un suicide comme accident du travail ?</a>	P 6-7
○ <a href="#">Comment vous assurer des ressources financières dans l'urgence ?</a>	P 8-9
- <b><a href="#">Partie 2 : Les démarches à envisager</a></b>	<b>P 10-14</b>
○ <a href="#">Demander à l'employeur de déclarer le suicide en accident du travail</a>	P 10-12
○ <a href="#">Prendre contact avec les collègues et les représentants du personnel de l'entreprise</a>	P 12
○ <a href="#">Réunir les informations médicales</a>	P 13-14
- <b><a href="#">Partie 3 : Les acteurs dans l'enquête après suicide</a></b>	<b>P 15-20</b>
○ <a href="#">Tableau récapitulatif</a>	P 20
- <b><a href="#">Partie 4 : La procédure d'enquête de la CPAM</a></b>	<b>P 21-32</b>
○ <a href="#">La constitution du dossier</a>	P 21-22
○ <a href="#">Les étapes de la procédure de Sécurité Sociale</a>	P 22-29
▪ <a href="#">1<sup>ère</sup> étape : l'enquête et la notification</a>	P 22-25
▪ <a href="#">2<sup>ème</sup> étape : le recours amiable</a>	P 25-27
▪ <a href="#">3<sup>ème</sup> étape : le tribunal judiciaire</a>	P 27-32
• <a href="#">Si la Commission de Recours Amiable (CRA) a rejeté votre demande (ou est restée silencieuse un mois)</a>	P 27
• <a href="#">Après reconnaissance en accident du Travail, vous souhaitez engager la procédure en faute inexcusable de l'employeur</a>	P 29
- <b><a href="#">Partie 5 : Les procédures complémentaires</a></b>	<b>P 33-36</b>
○ <a href="#">Porter plainte et se constituer partie civile dans un procès pénal</a>	P 33
○ <a href="#">Entamer une procédure devant les juridictions civiles (conseil des prud'hommes)</a>	P 34
- <a href="#">Aides à la construction du dossier</a>	<b>P 36-44</b>
○ <a href="#">Panoptique des procédures de reconnaissance des suicides et tentatives en accident du travail et en maladies professionnelles</a>	p 36
○ <a href="#">Aide-mémoire des actions utiles</a>	P 37
○ <a href="#">Courriers types</a>	P 38-44
- <a href="#">Annexe 1 : La tentative de suicide</a>	P 45
- <a href="#">Annexe 2 : Jurisprudence relative à la reconnaissance du suicide ou de sa tentative comme accident du travail et à la faute inexcusable</a>	p 46-48
- <a href="#">Annexe 3 : La Déclaration de maladie professionnelle pour un suicide</a>	P 49-52
- <a href="#">Annexe 4 : Les facteurs professionnels du suicide</a>	P 53-55
- <a href="#">Annexe 5 : Le certificat médical</a>	P 56-57
- <a href="#">Annexe 6 : Un évènement déclencheur ?</a>	P 58-61
- <a href="#">Annexe 7 : Les réserves de l'employeur sur la déclaration d'accident du travail</a>	p 62-64
- <a href="#">Annexe 8 : La « faute intentionnelle » du salarié</a>	P 65
- <a href="#">Annexe 9 : L'expertise médicale suite à refus du médecin conseil</a>	P 66-69
- <a href="#">Annexe 10 : Communicabilité de documents administratifs</a>	P 70-72



### 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<sup>4</sup>, (voir <http://www.service-public.fr>), soit par un acte de notoriété héréditaire, établi par le notaire, ce qui est nécessaire dans la plupart des cas.

Afin d'obtenir un certificat d'hérédité, le demandeur doit fournir à la mairie les pièces suivantes :

- l'acte de décès du défunt,
- le livret de famille du défunt,
- un acte de naissance du défunt (une pièce d'identité),
- un justificatif de domicile du demandeur,
- sa pièce d'identité,
- un formulaire de demande dûment rempli,
- les justificatifs des sommes à récupérer (courriers des différents organismes).

Attention : il convient de se renseigner auprès de la mairie en question car la liste avec les pièces à fournir peut varier.

Si c'est la mairie qui vous établit le certificat d'hérédité, vous n'aurez aucun coût à supporter, il est gratuit. Lorsque vous faites appel à un notaire, le prix de l'acte de notoriété qu'il vous établira est d'environ 70€ HT.

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.

---

<sup>4</sup> Le certificat d'hérédité peut être demandé à la mairie de la commune du domicile du défunt, du lieu de son décès ou de la commune du domicile de l'héritier. Certaines mairies ne délivrent de certificats qu'au conjoint et aux descendants directs. Par ailleurs, la délivrance d'un certificat d'hérédité par la mairie est une tolérance administrative. La mairie peut donc refuser d'établir le certificat. La plupart des maires refusent de délivrer le certificat d'hérédité dès lors que le défunt possède des biens immobiliers.

Vous devez dans ce cas vous tourner vers un notaire qui est habilité à établir un acte de notoriété. L'acte de notoriété précise les noms des héritiers et la proportion de chacun dans la succession.

### L'intervention du juge des tutelles

Lorsque le défunt a un conjoint survivant et des enfants mineurs, le juge des tutelles est informé par le notaire. Il va en général convoquer le parent survivant. Ce dernier peut vivre cette convocation comme un signe de défiance à son égard. Il s'agit en fait d'une procédure tout à fait habituelle, qui n'a rien à voir avec les circonstances du décès par suicide, et qui vise uniquement à s'assurer que les intérêts des enfants sont respectés.

Le juge va valider les conditions de règlement de la succession du défunt. Il va également fixer avec le parent survivant les conditions d'utilisation de l'argent des enfants (sommes pouvant être utilisées pour leur éducation, compte bloqué jusqu'à la majorité). Dans les cas simples, le juge se contente d'un seul rendez-vous. Vous pouvez aussi le solliciter en cas de besoin. Dans les cas complexes, il peut mettre en place un suivi régulier.

Si vous obtenez de la caisse le versement d'une rente pour les enfants mineurs, il est conseillé de reprendre contact avec le juge des tutelles, pour obtenir son accord sur les conditions de gestion de la rente des enfants (ce que vous pouvez utiliser pour leur éducation et ce que vous devez placer jusqu'à leur majorité).

Dans tous les cas, conservez les justificatifs des dépenses importantes faites pour l'éducation des enfants jusqu'à leur majorité.

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



### **Pourquoi demander la reconnaissance d'un suicide comme accident du travail ?**

Parce qu'il n'y a pas de raison pour que ce suicide, s'il est en lien avec le travail, soit rendu invisible et qu'il ne soit pas reconnu comme un accident du travail. Parfois c'est bien le travail qui est la cause de l'acte suicidaire, et non une hypothétique fragilité psychologique individuelle de la victime, vers laquelle il est souvent renvoyé pour éviter de regarder en face les responsabilités réelles.

Selon les données de l'Assurance Maladie de 2018, entre 2008 et 2009, les caisses primaires ont reconnu 28 suicides en accident du travail sur 72 demandes de reconnaissance reçues en 18 mois; en 2019, ce sont pas moins de 28500 accidents du travail (avec un taux de reconnaissance de 70%) qui ont été pris en charge pour des pathologies d'ordre psychique et 1600 troubles psychosociaux (50 % des demandes) qui ont été reconnus en maladie professionnelle.

Ce n'est donc pas, contrairement aux préjugés sur ce sujet, quelque chose de rarissime !

La reconnaissance du suicide de votre proche comme accident du travail pourra conduire à un renforcement des mesures de prévention dans l'entreprise : vos démarches peuvent servir à éviter que des actes similaires s'y reproduisent.

Plus généralement, au niveau national, la reconnaissance de l'origine professionnelle des suicides peut contribuer à la prise de conscience des situations de souffrance au travail, et au renforcement des mesures de prévention, de compensation et de sanction.

Mais il existe également des raisons liées au soutien et à l'avenir de votre famille :

- si le suicide est reconnu comme accident du travail par la sécurité sociale, le conjoint<sup>5</sup> pourra toucher une rente égale à 40 % du salaire brut du défunt<sup>6</sup>, et les enfants, suivant leur nombre, toucheront chacun 20 à 25 % du salaire jusqu'à l'âge de 20 ans<sup>7</sup>.  
Pour plus d'information sur ces rentes, voir le site de la sécurité sociale :  
<https://www.ameli.fr/assure/remboursements/pensions-allocations-rentes/deces-proche-capital-deces><sup>8</sup>.  
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 du suicide est reconnue par la sécurité sociale, sans que l'employeur soit nécessairement condamné pour autant<sup>9</sup>.
- par ailleurs, la caisse d'assurance maladie prendra alors en charge une partie des frais d'obsèques, voir la note en bas de page<sup>10</sup>.



### **Comment vous assurer des ressources financières dans l'urgence ?**

La procédure de reconnaissance du caractère professionnel du décès ou de la tentative de suicide sera longue, et durer plusieurs années si l'on y intègre les différents recours. Il faut donc, en parallèle, pouvoir continuer à « payer les factures ».

Nous ne développerons pas ici toutes les démarches habituelles après tout décès, comme celles à effectuer auprès du notaire, de la sécurité sociale<sup>11</sup>, de votre banque, de la mutuelle et de la compagnie d'assurance du défunt.

---

5 Ou concubin ou partenaire de Pacs.

6 En cas de nouveau mariage, Pacs ou concubinage, le conjoint, le concubin ou le partenaire lié par Pacs n'a plus droit à sa rente. À la place, il reçoit un capital dont le montant est égal à 3 fois le montant annuel de la rente qu'il percevait. Cependant, s'il a des enfants également bénéficiaires d'une rente d'ayant droit, il conserve son droit à la rente tant que l'un de ses enfants en bénéficie lui-même. En cas de séparation de corps, de divorce, ou de nouveau veuvage, de rupture ou de dissolution du Pacs ou de cessation du concubinage, le conjoint, le concubin, le partenaire lié par Pacs recouvre son droit à la rente, éventuellement diminuée du montant du capital versé.

7 Le total des rentes versées ne peut dépasser 85 % du salaire ; par exemple, un conjoint et deux enfants : 40 + 25 + 25 = 90, le total est limité à 85 % et chaque rente sera légèrement réduite.

8 Voir les articles L434-7 à L434-14 et R434-10 à R434-18 du code de la sécurité sociale. La rente prévue pour les enfants à l'article L434-10 est versée au père ou à la mère, au tuteur ou à la personne ayant la garde de l'enfant (article L434-11).

9 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.

10 Voir les articles L435-1 et L435-2 du code de la sécurité sociale. En cas de décès suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les ayants droit peuvent obtenir de la CPAM le remboursement des frais funéraires et des frais de transport de corps. Ces deux types de frais sont remboursés dans la limite de 1/24ème du plafond annuel de la Sécurité sociale, soit en 2022 : 1714,00 €.

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

N'hésitez pas à contacter, pour prendre rendez-vous, l'assistant-e social-e du service social de la CARSAT (que vous pouvez joindre dans la CARSAT de votre domicile), qui vous proposera une rencontre pour vous écouter, vous conseiller, recenser et mettre en place toutes les aides auxquelles vous pouvez avoir droit.

En parallèle, vous avez tout intérêt à contacter aussi les services sociaux de votre mairie ou du centre communal d'action sociale (CCAS), ainsi que les assistants sociaux du conseil départemental (ex-conseil général). Dans ce cas les assistants sociaux, dans le respect du secret professionnel, auront le droit de se contacter et de travailler de façon complémentaire, pour coordonner leurs interventions en votre faveur, et vous accompagner dans vos démarches pendant tout le temps nécessaire à la mise en œuvre de vos droits.

Prendre contact avec l'employeur pour lui transmettre l'acte de décès (éventuellement en lui envoyant par lettre recommandée avec avis de réception), pour établir et récupérer le solde de tout compte du défunt et obtenir le versement des sommes dues par l'entreprise est également utile.

Attention de ne pas fournir à l'employeur des informations intimes, d'ordre médical, ou de données sur votre stratégie (par exemple, ne lui dites pas si vous avez l'intention de le poursuivre en justice ou pas, d'autant plus que vous pouvez légitimement n'en rien savoir ou même changer d'avis). N'acceptez en aucun cas de signer d'office un document où vous renoncerez à vos droits, même si l'employeur vous propose un arrangement financier direct ! **L'employeur n'est pas non plus autorisé** à vous « faire du chantage », en refusant de vous remettre des documents ou des sommes qui sont dues si vous ne signez pas immédiatement en contrepartie un document de renonciation à vos droits.

#### Les sommes dues par l'employeur au moment de la rupture du contrat de travail

Le solde de tout compte fait l'inventaire des sommes versées au salarié lors de la rupture du contrat de travail, rupture qui est effective à la date du décès du salarié.

Vérifiez que l'employeur prend bien en compte le salaire à proportion des jours travaillés avant le suicide, les heures supplémentaires, les droits à congé, les remboursements de déplacements, les primes, la prévoyance, etc. Les droits à congés payés restants ou le calcul des RTT figurent normalement sur le dernier bulletin de salaire du défunt. Vous pouvez vous faire aider par un collègue ou par un représentant du personnel pour avoir une vision claire des autres indemnités versées habituellement par l'entreprise.

Si vous avez des doutes sur certains éléments du solde de tout compte, soit la nature, soit le montant de ces sommes, et si vous estimez qu'elles ne couvrent pas tout ce qui était dû par l'employeur<sup>12</sup>, ne signez pas immédiatement le document (l'employeur ne peut vous y contraindre), et procédez à vos vérifications (auprès des services de renseignements des DDETS, ou de votre avocat, par exemple), avant de le valider.

**L'employeur ne peut pas soumettre le versement des sommes dues lors de la rupture à la signature du reçu par le salarié. Ces sommes sont exigibles dès la rupture du contrat de travail (avec une tolérance pour un versement à la date habituelle du versement de la paie).**

Le reçu pour solde de tout compte **peut être dénoncé dans les six mois qui suivent sa signature**, délai au-delà duquel il devient libératoire pour l'employeur pour les sommes qui y sont mentionnées. Dès lors que vous l'avez signé, l'entreprise sera donc considérée comme ayant acquitté toutes ses dettes vis-à-vis de vous.

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 année d'affiliation<sup>13</sup>.

---

12 Article L1234-20 du code du travail.

13 Pour déclencher le versement éventuel de ce capital, la caisse de prévoyance vous demandera de nombreux documents, dont le certificat de cause du décès.



### **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 L411-1 du code de la sécurité sociale).

C'est au salarié ou à ses ayants droits de signaler à l'employeur la possibilité que le fait accidentel (le suicide ou sa tentative) soit en lien avec le travail. A ce niveau aucune preuve du lien avec le travail ne doit être apportée.

L'employeur doit alors déclarer le fait accidentel auprès de la CPAM, qui seule déterminera, après une enquête, s'il s'agit ou non d'un accident du travail. L'absence de déclaration d'accident du travail par l'employeur est une infraction pénale (articles R471-3 et R147-7 du code de la sécurité sociale) passible d'une amende de 750 pour la personne physique et de 3750 euros pour la personne morale.<sup>14</sup>

L'employeur peut émettre des réserves motivées sur les circonstances ou le caractère professionnel de l'accident (voir l'annexe correspondante dans ce document), mais n'a donc pas le choix de déclarer ou pas l'événement en accident du travail dès lors qu'il est informé d'un lien potentiel avec le travail.

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 par l'employeur ;

- si le suicide fait suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail déjà reconnu antérieurement, non encore guéri ou consolidé, il y a aussi « présomption d'imputabilité », même s'il ne se passe pas sur le lieu de travail ;

- même si l'acte suicidaire a eu lieu en dehors du lieu ou du temps de travail, il ne faut pas hésiter à demander à l'employeur de le déclarer en accident du travail, dès lors que vous estimez qu'un lien avec le travail existe. Ce sera alors à vous d'apporter la preuve de cette origine professionnelle. Cette preuve pourra aussi être apportée par l'enquêteur de la CPAM, qui pourra l'établir au cours de son enquête administrative mais aussi par le biais de documents qui lui seraient transmis par d'autres autorités (contrôleur de sécurité de la CARSAT, inspecteur du travail, représentants du personnel, ...).

Dans le deuxième ou le troisième cas (suicide faisant suite à une maladie professionnelle ou un accident déjà reconnu, ou 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 réception à l'employeur (le directeur de l'établissement où exerçait le défunt), en joignant une copie du certificat de décès, pour qu'il déclare ce suicide auprès de la 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,

---

<sup>14</sup> L'absence de déclaration peut également justifier la réparation du « préjudice causé par le fait que la victime a été privée de l'enquête qui aurait pu être immédiatement diligentée » (cour de cassation, 10 janvier 2012) et le remboursement à la charge de l'employeur de la totalité des dépenses occasionnées par l'accident, sachant qu'il appartient aux juridictions de la sécurité sociale d'apprécier l'adéquation d'une sanction à caractère punitif prononcée par un organisme de sécurité sociale à la gravité de l'infraction commise (cour de cassation 03.06.2021, n° 20-13213).

mais sans envoyer cette lettre). N'argumentez pas en détail à ce stade, vous complétez le dossier ensuite quand vous aurez réuni d'autres éléments.

Nous vous proposons un modèle de courrier pour cette démarche dans ce guide, que vous pouvez trouver en cliquant sur [ici](#). Gardez une copie du courrier que vous aurez envoyé.

Une copie de ce courrier que vous aurez envoyé à l'attention de l'employeur pourra également être transmise à :

- à l'inspecteur du travail dont dépend l'entreprise (en appelant la DDETS de votre département, ou en consultant son site internet, vous serez orienté vers le bon interlocuteur, géographiquement compétent),
- au service prévention de la CARSAT, de la CRAMIF pour l'île de France, ou de la CGSS/CPS pour les outre-mers (en appelant le service, vous serez orienté vers le bon interlocuteur, géographiquement compétent),
- au médecin du travail de l'entreprise (ses coordonnées sont affichées dans l'entreprise et sur les fiches médicales d'aptitude du défunt),
- à la caisse primaire d'assurance maladie (CPAM de votre domicile, en recommandé avec accusé de réception, avec également la copie du certificat de décès).

L'employeur a 48 heures pour déclarer l'accident du travail à partir de sa connaissance du fait accidentel, connaissance qui peut résulter de l'envoi de votre courrier, même s'il entend émettre des réserves sur l'origine professionnelle du suicide. Il doit joindre la copie du certificat de décès.

Si vous avez un doute sur l'envoi du certificat de décès par l'employeur, envoyez-le vous-même à la caisse, car c'est la réception de la déclaration d'accident du travail **ET** du certificat de décès qui déclenche les délais d'instruction de la caisse.

#### Le certificat de cause de décès

Le médecin qui a constaté le décès a fait un certificat de décès, imprimé utilisé pour permettre les obsèques, et sur lequel la partie concernant la cause du décès est confidentielle. Mais pour les assureurs, vous aurez besoin d'un certificat de cause de décès, ce qui est autre chose. Il faut donc retrouver au plus vite le médecin qui a constaté le décès (notamment si c'est le médecin du SAMU) et lui demander d'établir un certificat de cause de décès<sup>15</sup>.

Si l'employeur ne fait pas cette déclaration, le code de la sécurité sociale **VOUS autorise, en tant qu'ayant droit de la victime, à reprendre la main à tout moment pendant les deux ans suivant la date du fait accidentel, et à déclarer vous-mêmes les faits** auprès de la CPAM de votre domicile (article L441-2 du code de la sécurité sociale). Si le choc de l'événement ne vous a pas permis de faire cette démarche immédiatement, ou que vous n'avez pas réussi rapidement à réunir assez de preuves pour laisser présumer d'un lien avec le travail, vous disposez donc de deux années pour lancer la procédure de déclaration.

Nous vous proposons un modèle de courrier pour cette démarche [ici](#) (en cas de tentative de suicide) et [ici](#) (pour les ayants droit en cas de suicide) dans ce guide.

---

15 Ce certificat est très encadré par le conseil de l'Ordre des médecins. Le médecin n'a pas le droit de répondre directement à l'assureur ni au médecin de l'assureur. Il peut remettre à l'ayant droit un certificat libellé ainsi : « *Je soussigné certifie que la cause du décès de M..., survenu le, est le suicide. Ce certificat est établi à la demande de M. [ayant droit] et lui est remis en mains propres, pour faire et valoir ce que de droit, en application de l'article L1110-4 du code de la santé publique* ».



## Prendre contact avec les collègues et les représentants du personnel de l'entreprise

Les obsèques vont sans doute être l'occasion de rencontrer des collègues du défunt. Vous pouvez aussi les connaître à titre personnel, ou les rencontrer par hasard dans la vie courante, et évoquer la situation avec eux.

S'ils manifestent leur conviction que des éléments liés au travail sont pour quelque chose dans l'acte suicidaire, revenez vers eux pour voir s'ils accepteraient de rédiger un témoignage écrit, daté et signé, sur les éléments factuels qui leur font penser cela. Il doit bien s'agir de faits et non de simples commentaires ou appréciations sur la personnalité d'une personne.

C'est important de pouvoir recueillir leur témoignage dans ce type de procédure, notamment s'il s'agit de caractériser le lien entre le suicide et un comportement fautif d'un chef de service : la cour d'appel de Nouméa, par exemple, a reconnu dès le 06 octobre 2005 (n° 369) un suicide en accident du travail grâce, entre autres éléments, aux témoignages des collègues de la victime qui décrivaient les abus du chef de service dans l'exercice de son pouvoir de direction (*« nombreuses attestations des collègues de travail de Christine X..., ainsi que le journal intime de Christine X... dans lequel elle relate les brimades qu'elle a subies et la dégradation de ses conditions de travail, sa mise à l'écart par son affectation au poste de caissière, où elle souffrait de l'isolement et qu'elle vivait comme une rétrogradation, les souffrances qu'elle endurait, ... »*).

Les collègues du défunt pourront vous indiquer les coordonnées des représentants du personnel dans l'entreprise, s'il y en a. Essayez d'identifier les délégués syndicaux et le secrétaire du Comité Social et Economique, instance qui existe normalement dans les établissements de 11 salariés et plus.

Vous pourrez aussi leur demander, si vous ne les avez pas déjà, les coordonnées de l'inspecteur du travail<sup>16</sup>, du contrôleur de sécurité de la CARSAT, et du médecin du travail.



## Réunir les informations médicales

L'article L4624-2 du code du travail prévoit qu'un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, **retrace dans le respect du secret médical les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis ainsi que les avis et propositions du médecin du travail**. A votre demande en cas de décès du salarié, et en votre qualité d'ayant droit, ce dossier peut être communiqué au médecin de votre choix (un praticien auquel vous faites confiance, généralement votre médecin traitant).<sup>17</sup>

Les éléments figurant dans ce dossier peuvent aider à comprendre les éléments d'ordre professionnel qui ont pu conduire votre proche à mettre fin à ses jours, et sont susceptibles de tracer la connaissance qu'avait l'employeur de ces difficultés.

La communication du dossier médical doit intervenir au plus tard dans les 8 jours suivant la demande dûment complétée et accompagnée des pièces justificatives et au plus tôt dans les 48 heures. Si les informations remontent à plus de 5 ans ce délai est porté à 2 mois.

Nous vous proposons un modèle de courrier pour cette démarche [ici](#) (demande par l'ayant droit d'une personne décédée) et [ici](#) (demande par tout patient) de ce guide.

---

<sup>16</sup> Vous pouvez aussi trouver les coordonnées de l'inspecteur du travail de la section d'inspection dont relève l'entreprise en allant sur la page internet de la DREETS de votre région et en cliquant sur l'onglet « inspection du travail ».

<sup>17</sup> L'article L.1111-7 du code de la santé publique dispose que : « toute personne peut accéder à ces informations directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'elle désigne et en obtenir communication ». La CNIL a posé le principe selon lequel le secret médical ne saurait s'opposer à la communication au patient des données le concernant et contenues dans son dossier médical au nom du droit d'accès aux données à caractère personnel.

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 le défunt 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 bien vouloir rédiger un certificat de leurs constats médicaux.

Il ne faut pas sous-estimer que le médecin lui-même peut être choqué à l'annonce du décès, notamment s'il se sent responsable de ne pas avoir su prévenir le suicide. Par ailleurs, certains médecins ne sont pas complètement informés des dispositions en matière de réglementation du travail et 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 ni à l'employeur, ni au CSE, ni aux assureurs ;
- peut légitimement vous demander dans quel but le certificat est souhaité ;
- ne vous fournira pas la totalité du dossier médical<sup>18</sup>, mais seulement les informations nécessaires pour permettre de connaître les causes de la mort, de défendre la mémoire du défunt, ou de faire valoir ses droits. La transmission du dossier médical ne peut être faite, à votre demande, que de ce médecin à un autre médecin que vous aurez choisi vous-même (articles L1110-4 et L1111-7 du code de santé publique).

Les médecins experts sont habitués à rédiger de tels certificats. Pour faciliter la tâche des autres, on trouvera, en [annexe 4](#) et en [annexe 5](#) du présent guide, un canevas des informations qu'il peut être 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 quant à son travail<sup>19</sup>.

La principale difficulté, quand le suicide ne s'est pas déroulé sur le lieu de travail, est de prouver qu'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, s'il s'agit

---

18 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.

19 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 ;
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.

bien d'un constat du praticien médical, ce qui pourrait aller dans le sens du lien avec le travail, et ne se contente pas d'évoquer une dégradation progressive de la santé du salarié<sup>20</sup>. Là encore le praticien pourra se référer à [l'annexe 6](#) du présent guide pour l'aider à travailler sur la notion de « fait déclencheur ».

---

20 Si la dégradation de l'état de santé progressive a été constatée médicalement par le médecin (au cours de visites régulières au médecin traitant, par exemple), la CPAM pourrait recevoir plus facilement une déclaration de maladie professionnelle qu'une déclaration d'accident du travail, qui elle est fondée sur un « évènement soudain ». Dans ce cas, se reporter à [l'annexe 3](#) de ce guide.

## TROISIEME PARTIE : LES ACTEURS DANS L'ENQUETE APRES SUICIDE

Pour comprendre ce qui suit, il faut savoir que plusieurs procédures et enquêtes peuvent être déclenchées simultanément, successivement ou en parallèle.

Aucune de ces enquêtes n'a pour objectif d'expliquer le geste, ni de procéder à une « autopsie psychologique » de la personne décédée, en tentant de reconstituer les mécanismes psychologiques qui l'ont conduite à passer à l'acte.

Ces enquêtes doivent être conduites de façon à rechercher et investiguer des faits en lien avec le travail, ou leur absence d'existence.

Différents acteurs, en lien plus ou moins direct avec le monde de l'entreprise, sont susceptibles d'enquêter sur les situations de suicide potentiellement en lien avec le travail.

La complexité des procédures que vous êtes susceptibles d'engager (demande de reconnaissance, devant la CPAM et le tribunal judiciaire, de l'imputabilité du fait générateur de l'acte suicidaire et de sa responsabilité) rend nécessaire le recours à ces professionnels, en fonction de l'état d'avancement de vos démarches, mais aussi du contenu du dossier en votre possession.

Aucun de ces intervenants n'enfreindra son secret professionnel ou son code de déontologie pour alimenter votre dossier, ce n'est pas leur rôle. Cependant vous pouvez les solliciter par courrier pour obtenir légalement la communication d'un certain nombre d'éléments, ou être tenus informés des divers actes d'enquête qui auront été réalisés, lesquels par ricochet peuvent être utiles à vos démarches.

En cas de difficultés pour obtenir des documents que vous estimez que le professionnel doit vous communiquer, il est possible de saisir la commission d'accès aux documents administratifs (CADA) ou le juge judiciaire, pour en obtenir la transmission. [L'annexe 10](#) de ce guide reprend un panorama non-exhaustif des documents légalement transmissibles dans cette matière, avec les références des décisions visées.



### **Des acteurs différents peuvent plus particulièrement être mobilisés pour ces enquêtes :**

- *L'inspecteur du travail*, informé de l'accident du travail par la CPAM, les forces de l'ordre ou vous-même, pourra diligenter une enquête dans l'entreprise sur les faits susceptibles d'avoir généré cette situation, opérer la qualification juridique éventuelle de ceux-ci, et contraindre l'employeur, si nécessaire, à mettre en œuvre des mesures de prévention. L'enquête portant sur les conditions d'exécution du travail (organisation, management, environnement professionnel, conditions réelles d'exécution du contrat de travail, ...) pourra aussi déboucher sur la rédaction d'un courrier d'observations (communicable sur demande aux ayants droits, voir [annexe 10](#)), ou d'une procédure pénale (procès-verbal faisant foi jusqu'à preuve contraire), transmise au procureur de la République.

*L'inspecteur du travail n'a pas le droit de transmettre directement à une tierce personne le procès-verbal qu'il a établi. Le procureur de la République peut expressément autoriser l'inspecteur du travail à transmettre à la partie civile une copie de son procès-verbal et toutes pièces de la procédure d'enquête (article R155 du code procédure pénale) pour son éventuelle utilisation devant les tribunaux (notamment devant le tribunal des affaires de sécurité sociale). Il s'agira alors pour vous, ou votre conseil, de demander cette autorisation au procureur de la République.*

- *Les contrôleurs de sécurité de la CARSAT peuvent être amenés à réaliser une enquête, qui vise à mettre en évidence les facteurs de risques relevant du travail pour « inviter l'employeur à prendre toutes mesures justifiées de prévention » (article L422-4 du code de la sécurité sociale). L'enquête porte uniquement sur les dimensions professionnelles de l'activité de la victime, car elles seules peuvent fonder une action de prévention dans l'entreprise, et pas sur les aspects liés à la vie privée.*

Le rapport d'enquête de la CARSAT sur l'acte suicidaire peut être communiqué aux ayants droit de la victime d'un accident du travail à leur demande, à condition que celui-ci ne révèle rien des secrets de fabrication de l'entreprise (article L455-3 du code de la sécurité sociale), dès lors que ce rapport est nécessaire à la manifestation de la vérité dans le cadre d'une action en réparation fondée sur la faute inexcusable ou de poursuites pénales (article L455-2 du code de la sécurité sociale).

- *La caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) va mener une enquête administrative pour déterminer si le suicide doit être reconnu comme accident du travail, et donc si les ayants droits peuvent bénéficier d'une prise en charge et d'une réparation, incluant éventuellement une rente, au titre de la législation sur les accidents du travail. Cette enquête peut durer jusqu'à 90 jours avant que la caisse ne prenne une décision.*

Il est important que vous répondiez à toute sollicitation (il peut y en avoir plusieurs, par téléphone ou par courrier), et même si elles ne paraissent pas faire sens avec l'enquête en cours, pour éviter le classement administratif du dossier, ou que cette absence de réponse joue en votre défaveur.

Plus particulièrement, la CPAM vous enverra sans doute des « questionnaires » écrits, comme à l'employeur, et la réponse que vous y ferez dans les délais prescrits permettra de faciliter la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident.

Afin de faciliter les démarches, l'assuré peut désormais remplir le questionnaire sur le service en ligne <https://questionnaires-risquepro.ameli.fr/>

Il peut aussi se rendre à l'accueil de sa CPAM ou contacter le 3646 (du lundi au vendredi, de 8h à 17h, 0,06 €/min + prix appel) pour obtenir une version papier.

L'assuré et l'employeur disposent de **20 jours** à compter de la date de réception du questionnaire pour y répondre.

En cas d'entretien avec l'agent enquêteur, qui est un professionnel formé à ces situations, seuls les problèmes professionnels susceptibles d'être à l'origine de l'acte suicidaire ont à être évoqués, et non des éléments personnels (situation de divorce, enfant malade, difficultés financières, ...) ou d'ordre médical (lesquels seront portés à la connaissance du seul médecin conseil). L'enquêteur de la CPAM pourra aussi interroger l'employeur, la hiérarchie, les collègues, le médecin du travail. Le médecin conseil de la sécurité sociale sera également consulté. Il est possible que la CPAM demande à procéder à une autopsie, ou le fasse à votre sollicitation (article L422-4 du code de la sécurité sociale).

Vous avez accès au dossier, au cours de l'enquête, auprès de la CPAM qui doit vous informer des dates auxquelles vous pouvez le consulter. Vous pouvez faire copie à votre demande des pièces qui y figurent<sup>21</sup> (et donc notamment des documents et attestations

---

21 Instruction CNAM-TS du 12 juillet 2018 : « à leur demande, il est laissé la possibilité aux parties consultant le dossier [donc l'employeur et la victime ou ses ayant droits] de dupliquer des éléments du dossier, y compris par photographie. En cas d'impression ou de photocopie, des frais peuvent être appliqués ». Depuis janvier 2020 les CPAM ont organisé la consultation du dossier en ligne qui permet depuis internet d'accéder (et donc d'imprimer)

fournies par l'employeur), la CPAM a de toute façon l'obligation de communiquer l'intégralité du dossier en cas de dépôt de plainte pénale pour la faute de l'employeur<sup>22</sup>. L'employeur dispose du même droit d'accès que vous<sup>23</sup>.

#### 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 grave difficulté. Elles n'ont pas à explorer en détail les dimensions privées<sup>24</sup>.

Si les ayants droit disposent d'éléments qui montrent l'affection de celui-ci pour ses proches, par exemple dans la dernière lettre du défunt, ils peuvent s'ils le souhaitent mettre ces éléments dans le dossier, pour souligner que la vie privée n'est pas en cause, et qu'il faut bien se tourner vers le travail. 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>25</sup>.

- *Le comité social et économique (CSE, qui remplace les comités d'entreprise et les CHSCT depuis le 01 janvier 2020), s'il existe, peut conduire une enquête après tout accident survenant dans l'entreprise, sans attendre l'éventuelle reconnaissance du suicide en accident du travail par la CPAM. Cette enquête n'a pas pour but d'établir des responsabilités, mais de déterminer s'il existe des facteurs d'origine professionnelle, pour éviter la répétition d'un accident semblable<sup>26</sup>. Le CSE doit se réunir au plus vite, en réunion extraordinaire, pour organiser cette enquête. L'inspecteur du travail, le médecin du travail, et l'agent du service prévention de la CARSAT<sup>27</sup> sont invités de droit à cette réunion.*

---

et de commenter toutes les pièces du dossier directement en ligne. Là encore, il reste possible de consulter physiquement les dossiers en tous points des caisses (comme le prévoit la circulaire 14/2018 de la CNAM-TS) pour ceux qui ne pourraient accéder à l'outil en ligne. Dans ce cas, un agent aidera l'assuré ou l'employeur à créer son compte et/ou à y accéder.

22 Article L455-2 du code de la sécurité sociale.

23 La cour européenne des droits de l'homme a déjà jugé que le défaut d'accès à l'ensemble des éléments dont dispose la CPAM créait une rupture d'égalité entre les parties, contraire au principe du droit à un procès équitable (CEDH, 1er juill. 1998, n° 26984/95).

24 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.

25 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.

26 En conséquence, le CHSCT (ou le CSE aujourd'hui) n'a pas à explorer les dimensions privées de la vie du salarié décédé. Si des éléments de nature privée sont communiqués aux représentants du personnel au cours de l'enquête, ils n'exploiteront pas ces éléments dans leur rapport et ses conclusions (voir la brochure INRS ED6125). S'ils enfreignaient cette règle, ils pourraient être mis en cause pour non-respect de la vie privée comme le permettent les articles 9 du code civil et 226-1 du code pénal.

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

L'INRS a édité une brochure très utile (référence ED6125) pour aider les CSE dans cette démarche d'enquête dans le cas d'un suicide. Cette méthodologie est transposable à toute institution représentative du personnel qui voudrait faire l'enquête, et notamment aux CHSCT du secteur public. Elle est téléchargeable à l'adresse suivante :

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

Le CSE n'a pas le droit de transmettre son rapport directement aux ayants droit, même s'il doit être communiqué par l'employeur à la CPAM dans le cadre de son instruction. Ce document n'étant destiné à être produit qu'à l'intérieur de l'entreprise, le CSE pourrait voir engagée sa responsabilité en cas d'utilisation de ce document en justice contre l'employeur<sup>28</sup>.

Il peut cependant transmettre ses conclusions à l'inspecteur du travail. La bonne procédure serait donc que les ayants droits en demandent communication à l'inspecteur du travail (dans le cadre de la communication des documents administratifs) ou au procureur de la République dans le cadre de l'instruction ou des poursuites qu'il a engagées lors de l'enquête.



### 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. La mission des forces de l'ordre est d'effectuer les premiers constats et de rendre compte des faits au procureur de la République. 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).

Vous pourrez être entendu dans le cadre de cette enquête. Dans la grande majorité des cas, l'enquête sera classée sans suite, mais il est important de garder les documents, et notamment le numéro de la procédure (qui figure sur la copie du procès-verbal d'audition qui vous sera remis), et qui pourra être réutilisé par la suite.

Seul un avocat peut obtenir le rapport complet d'enquête, la famille n'a accès qu'à un document qui fait un simple constat.

L'enquête ainsi menée par les forces de l'ordre peut cependant être transmise, avec l'accord du procureur de la République, pour complément et avis judiciaire, à l'inspection du travail territorialement compétente, qui pourra en fonction des circonstances procéder à des mesures d'enquête complémentaires et proposer une qualification juridique pénale de l'acte suicidaire.

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 procureur de la République (qui peut aussi le décider de sa propre initiative) de procéder à une mesure d'instruction pour les récupérer dans le cadre de l'enquête.

---

28 A propos de la diffusion des échanges au comité d'entreprise, la cour de cassation (17 juin 1982, n°81-10823) a décidé « que si certains articles du code du travail prévoient spécialement l'obligation ou la faculté de communiquer à certaines personnes les procès-verbaux des délibérations, aucune disposition légale n'interdit que ces délibérations soient **portées à la connaissance du personnel par la diffusion ou l'affichage d'un compte-rendu** ou du procès-verbal lui-même, **à la condition que ces documents aient été approuvés par la majorité du comité, après communication à son président et à ses membres**, qu'ils n'enfreignent pas les obligations de discrétion résultant des articles L 432-5 et L 436-1 [anciens numéros] du code du travail, et qu'ils ne contiennent ni propos injurieux, ni allégations diffamatoires ; que l'employeur, qui en tant que président et membre du comité d'entreprise ne dispose que d'une voix, ne peut s'opposer à une telle diffusion, sauf à en demander l'interdiction en justice si les conditions ci-dessus n'ont pas été respectées. » Il n'y a aucune raison qu'elle prenne une position différente à propos du CSE.

En revanche, les objets personnels doivent être restitués à la famille, sauf s'ils sont saisis par la justice.

Le procureur de la République, peut ordonner la réalisation d'un certain nombre d'actes d'instruction complémentaires (audition de tiers, saisie de documents, ...), s'il le juge nécessaire pour les besoins de son enquête et la conservation des preuves.

Parmi ces mesures, il peut également demander à faire procéder à une autopsie du corps, ce qui peut s'avérer choquant pour vous, même s'il ne s'agit pour lui que d'un acte destiné à aider à la matérialisation de la vérité. Pour ce faire, l'information ne vous sera pas nécessairement communiquée, pas plus que vous n'aurez accès au corps de la victime, ceci pouvant retarder d'autant l'inhumation, même si vous avez le certificat de décès.

Les collègues de la victime peuvent être interrogés à plusieurs reprises 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.

**Attention**, l'enquête des différents intervenants peut aboutir à ce qu'aucune infraction, ni aucune caractérisation du lien avec le travail, ne soit établie. Il ne s'agit pas d'enquête à charge, ou d'une enquête partielle destinée à favoriser l'une ou l'autre des parties.

Dans le tableau ci-après, et pour une facilité de compréhension de l'intérêt à contacter tel ou tel interlocuteur, on part du principe que vous estimez qu'il existe un lien entre le suicide de votre proche et son travail.

<b>INTERLOCUTEUR SOLLICITABLE</b>	<b>POURQUOI LE CONTACTER ?</b>	<b>QUEL INTERET DANS MA DEMARCHE ?</b>
<i>EMPLOYEUR</i>	Pour qu'il effectue la déclaration d'accident du travail, qu'il déclenche une enquête interne, et qu'il respecte ses obligations liées à la fin du contrat de travail.	Première étape de la reconnaissance en accident du travail ; assurer des ressources financières rapides ; enquêter pour éviter la reproduction d'un tel événement.
<i>COLLEGUES</i>	Pour qu'ils puissent témoigner sur les conditions de travail dans l'entreprise et de la victime.	Aider à établir le lien professionnel entre le suicide et les conditions de travail.
<i>REPRESENTANTS DU PERSONNEL (CSE, organisations syndicales)</i>	Pour qu'ils puissent témoigner sur les conditions de travail dans l'entreprise et de la victime.	Aider à établir le lien professionnel entre le suicide et les conditions de travail.
<i>SERVICES DE RENSEIGNEMENTS EN DROIT DU TRAVAIL DES DDETS</i>	Pour obtenir tout renseignement utile en droit du travail.	Etre orienté vers un interlocuteur spécifique, être informé de démarches à engager, connaître ses droits.
<i>INSPECTION DU TRAVAIL</i>	Pour qu'il procède à une enquête sur l'acte suicidaire dans l'entreprise.	Diligenter une enquête sur l'accident du travail, pouvant déboucher sur des documents éventuellement communicables qui pourraient étayer la demande de reconnaissance en accident du travail ; ouvrir la procédure pénale en cas d'infraction.
<i>CARSAT – SERVICE PREVENTION / CONTROLEURS DE SECURITE</i>	Pour qu'il procède ou fasse procéder à une enquête sur l'acte suicidaire dans l'entreprise.	Aider à caractériser le lien avec le travail et proposer des mesures de prévention ; obtenir le rapport d'enquête qui peut être communiqué aux ayants droit sur leur demande, quand une procédure en faute inexcusable est ouverte.
<i>CARSAT – SERVICE SOCIAL ET SERVICE RETRAITES</i>	Pour me conseiller et préserver mes droits (pension de réversion, allocation veuvage).	M'accompagner dans mes démarches ; assurer des ressources financières.
<i>CAISSE PRIMAIRE D'ASSURANCE MALADIE</i>	Pour témoigner dans le cadre de l'enquête menée ; pour faire moi-même la déclaration d'accident du travail si l'employeur l'a refusé.	Déclencher l'enquête sur les faits et reconnaître le caractère d'accident du travail ; consulter le dossier d'enquête.
<i>ASSISTANT-E SOCIAL-E (MAIRIE ET CONSEIL DEPARTEMENTAL)</i>	Pour obtenir une évaluation globale de ma situation ; pour accéder à l'ensemble de mes droits, et m'accompagner dans mes démarches.	Trouver les ressources et les appuis nécessaires pour mes démarches.
<i>MEDECIN DU TRAVAIL</i>	Pour obtenir, par l'intermédiaire de mon médecin traitant, le « dossier médical en santé au travail » de la victime.	Aider à étayer le lien entre le suicide et le travail.
<i>MEDECIN TRAITANT</i>	Pour être personnellement (ou les membres de ma famille) pris en charge médicalement pour le traumatisme que je subis ; pour obtenir, le cas échéant, les certificats médicaux qui pourront appuyer ma démarche.	Me soutenir et m'aider à étayer le lien entre le suicide et le travail.
<i>AVOCAT</i>	Pour me conseiller et m'aider, le cas échéant, à constituer juridiquement mon dossier.	Etre conseillé, défendu et représenté lors des différentes phases de la procédure.
<i>PROVISEUR DE LA REPUBLIQUE</i>	Pour déposer plainte pour le décès de la victime et faire déclencher une enquête par justice.	Obtenir des actes d'instruction me permettant de compléter mon dossier ; obtenir le renvoi devant le tribunal judiciaire du responsable du décès, s'il y a un lien avec le travail.
<i>ASSOCIATIONS D'AIDE AUX VICTIMES</i>	Pour me conseiller et m'aider, le cas échéant, à constituer juridiquement mon dossier.	Etre conseillé avant et pendant et après la procédure que je mets en œuvre ; être soutenu moralement dans mes démarches.



### La constitution du dossier pour la caisse primaire d'assurance maladie

Vous demandez à la caisse de reconnaître que le travail a joué un rôle « direct et essentiel » dans les mécanismes qui ont conduit au suicide. Vous n'avez pas à prouver que le travail est la cause unique du suicide<sup>29</sup>.

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.

Il est souhaitable de rassembler les pièces suivantes :

- le certificat d'hérédité ou l'acte de notoriété 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 (pas sur l'original, cependant) ;
- 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 auprès de la CPAM ;
- 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<sup>30</sup> ;
- le témoignage des collègues (y compris éventuellement le prédécesseur dans le poste) sur les conditions de travail. Plus il y aura de témoignages concordants, plus le dossier sera étayé ;
- les certificats médicaux relatifs à l'état de santé antérieur de la personne qui est décédée ;
- 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>31</sup>... Notamment tous les éléments prouvant l'absence de contrôle par l'employeur des horaires et de la charge de travail. Reportez-vous si nécessaire à l'annexe sur les facteurs liés au travail.

Ce dossier doit être transmis au service instructeur de la CPAM de votre domicile, souvent appelé direction des risques professionnels (mais pas partout), en lettre recommandée avec accusé de réception. 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. La

---

29 Ceci est rappelé régulièrement par les tribunaux. Par exemple, « *un suicide survenu en dehors du temps ou du lieu de travail n'est pas couvert par la présomption d'imputabilité, la charge de la preuve pesant alors sur les ayants droits du défunt, auxquels il incombe de démontrer un lien de causalité direct et certain entre le travail et le suicide. En revanche il ne saurait être exigé de leur part qu'ils rapportent la preuve d'une relation de causalité exclusive de toute autre* entre l'activité professionnelle et le suicide, un acte d'une telle portée étant en effet rarement le résultat d'une cause unique. » (TASS Rennes 27 septembre 2013, TASS La Roche-sur-Yon 03 avril 2015, n°21300370).

30 Ces témoignages doivent être datés et signés, et ne comporter que des éléments factuels.

31 Le rapport du CSE ne sera sans doute pas encore disponible à cette date.

caisse est censée accuser réception de ce dossier<sup>32</sup>. Si elle ne le fait pas, dans la mesure où vous avez l'accusé de réception de la poste, ne demandez pas l'accusé de réception officiel de la caisse, vous pourrez peut-être utiliser ce vice de forme plus tard.

En tout état de cause, conservez également une copie des documents que vous aurez envoyés à la CPAM.

Si le suicide ne s'est pas passé sur le lieu de travail, l'inspecteur de la CPAM cherchera s'il existe une relation entre le suicide et « *un fait ou un événement précis auquel la personne aurait été exposée dans son travail* ». 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 difficile ...

[L'annexe 5](#) de ce guide, sur les facteurs professionnels pouvant conduire au suicide, peut vous aider à mettre vos idées en ordre pour signaler ces éléments.

Ni le dossier d'instruction, ni les pièces que vous envoyez, n'ont à être communiqués par vous à l'employeur. Il pourra éventuellement en consulter certaines (notamment les témoignages) dans le cadre de l'instruction réalisée par la CPAM pour respecter le principe du contradictoire, de même que vous pourrez à cette occasion consulter et prendre copie de celles de l'employeur, ou lors du procès si cela devait en arriver là.

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**

L'enchaînement des trois étapes décrites ci-après n'est pas systématique.

Ce n'est que dans le cas du rejet de la reconnaissance que vous demandée que vous pourrez passer à l'étape de recours amiable suivante ou si, en cas de reconnaissance par la CPAM ou la commission de recours amiable, vous entendez invoquer la faute inexcusable de l'employeur devant le tribunal judiciaire.

## Première étape : l'enquête d'accident du travail et la notification

L'enquête de la Caisse primaire d'assurance maladie va prendre au maximum 90 jours<sup>33</sup> à compter de la réception de la déclaration d'accident du travail **et** du certificat de décès.

L'instruction de la CNAMTS du 12 juillet 2018 contraint la CPAM, en cas de non transmission du certificat de décès ou du certificat médical initial, à retourner le dossier de saisine fait par la victime ou ses ayants droits en demandant les pièces manquantes. Il n'est donc pas classé ou rejeté d'office, à charge pour la famille de renvoyer les documents manquants dans un délai de 30 jours.

Jusqu'à ce qu'elle dispose de toutes les pièces demandées, le délai d'instruction ne commence pas à courir pour la reconnaissance.

---

32 Articles R441-7 et 8 du code de la sécurité sociale.

33 Articles R441-10 et R441-14 du code de la sécurité sociale. 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, rubrique deuxième étape, « recours amiable ».

Dès qu'elle dispose de ces deux documents la CPAM doit instruire le dossier dans le délai de 30 jours maximum s'il n'y a pas de décès, et de 90 jours maximum dans le cas contraire. Pendant ce laps de temps, elle peut prendre sa décision sur le caractère professionnel ou pas du suicide ou de la tentative de suicide, ou bien choisir « d'engager des investigations » si elle l'estime nécessaire ou si l'employeur a émis des réserves motivées.

La CPAM est donc contrainte d'ouvrir directement une enquête en cas de décès de la victime et doit prendre sa décision dans les 90 jours à compter de la date où elle dispose de la déclaration d'accident du travail **et** du certificat de décès.

Elle doit informer l'employeur et le salarié (ou ses ayants droits) de l'ouverture de cette phase d'instruction et de la date d'expiration du délai de ces investigations.

Elle doit également envoyer systématiquement un questionnaire à la famille de la victime et à l'employeur, pour recueillir leur avis sur les circonstances du suicide. **Répondre à ce questionnaire dans les 20 jours et le renvoyer à la CPAM est indispensable (<https://questionnaires-risquepro.ameli.fr/>)**, même si c'est dur pour vous, et même si les questions posées semblent parfois déconnectées de votre situation : il s'agit ici de préserver vos droits dès maintenant et de ne pas donner d'arguments administratifs qui permettraient le rejet de la reconnaissance en accident du travail.

L'agent enquêteur de la CPAM peut également vous contacter par téléphone ou vous proposer un rendez-vous physique, lors de cette phase d'instruction, afin de recueillir si c'est nécessaire votre avis sur les arguments éventuellement opposés par l'employeur.

Au plus tard 70 jours francs à compter de la date à laquelle la CPAM dispose de la déclaration d'accident du travail **et** du certificat de décès, la caisse aura dû inviter les parties à consulter le dossier, en le mettant à leur disposition. Elle doit laisser 10 jours francs <sup>34</sup> aux ayants droits pour fournir éventuellement des informations qui auraient été jugées manquantes par l'enquêteur ou corriger des erreurs, avant que la caisse ne prenne sa décision (article R441-8 II du code de la sécurité sociale). Ce dossier doit comporter (article R441-14 du même code) :

- 1°) la déclaration d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 2°) les divers certificats médicaux détenus par la caisse ;
- 3°) les constats faits par la caisse primaire ;
- 4°) les informations communiquées à la caisse par la victime ou ses représentants ainsi que par l'employeur ;
- 5°) les éléments communiqués par la caisse régionale ou, le cas échéant, tout autre organisme.

Un délai complémentaire de 10 jours est laissé après cette période de consultation pour consulter les pièces du dossier, mais sans alors pouvoir formuler de nouvelles observations (article 441-8 II du code de la sécurité sociale).

Il ne faut pas hésiter à se rendre sur place pour consulter le dossier **et en prendre copie**. Vous y trouverez notamment les conclusions de l'agent enquêteur, mais aussi toutes les pièces qu'aura pu envoyer l'employeur de son côté. Ce sont des documents qui pourront vous servir par la suite au cours

---

34 « 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).

de vos démarches. **L'agent de la CPAM ne peut pas s'opposer à ce que vous en preniez copie.** L'impression des pièces à partir du dossier en ligne crée par la CPAM pour l'instruction de la demande est également une possibilité.

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)<sup>35</sup>.

En l'absence de réponse de la CPAM dans le délai maximum d'instruction (30 jours à compter de la réception de la déclaration d'accident du travail et du certificat médical initial ou de décès, éventuellement porté à 90 jours si les nécessités de l'enquête le justifient), la reconnaissance en accident du travail est acquise. C'est ce que rappelle encore la circulaire 28/2019 de la CNAM-TS du 09.08.2019 (point 4-2).

Si la CPAM n'a pas notifié son rejet dans ces délais, l'accident du travail est donc reconnu. Il s'agit d'une décision implicite d'acceptation, conformément à l'article R441-18 du code de la sécurité sociale. **Il peut s'avérer utile pour la victime ou ses ayants droit, afin d'éviter toute lenteur de versement de l'indemnisation, d'acter de cette reconnaissance par lettre recommandée adressée à la CPAM.**

Nous vous proposons un modèle de courrier pour cette démarche [ici](#) dans ce guide.

La circulaire de la CNAM-TS du 12 juillet 2018 oblige également la CPAM à notifier sa décision à la victime ou à ses représentants, quel qu'en soit le sens, à l'issue du délai qui lui est laissé pour instruire le dossier.

- Si vous avez obtenu la reconnaissance du suicide de votre proche comme accident du travail, une très grosse étape est franchie, et cette reconnaissance ne pourra plus vous être retirée ; la rente vous est acquise<sup>36</sup>. 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 notifiée<sup>37</sup>. Par ailleurs, vous-même pouvez considérer que la reconnaissance du suicide comme accident du travail n'est pas suffisante, et souhaiter engager une procédure « en faute inexcusable de l'employeur ».
- Si la décision de la CPAM est négative, vous pouvez décider de passer à la deuxième étape. Il est sans doute temps, en parallèle, de chercher un avocat qui puisse vous assister pour les phases ultérieures, et pour contester cette décision de non-reconnaissance. Lorsque la caisse primaire, à l'issue de ses investigations, ne retrouve aucun fait générateur permettant de prendre l'acte suicidaire au titre de la législation sur les accidents du travail, mais constate en revanche une exposition habituelle à des risques psychosociaux, elle peut après avoir demandé l'avis au médecin conseil, orienter la victime vers une demande de prise en charge au titre de la maladie professionnelle (voir [annexe 3](#) dans ce guide).

---

35 Article R441-18 du code de la sécurité sociale. La décision doit être motivée et peut être adressée par « *tout moyen conférant date certaine à sa réception* » (donc par mel, par exemple, si vous avez donné votre accord).

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

37 « *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 DSS/2C n° 2009-267 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.

- Si la caisse rejette la reconnaissance en raison d'un avis du médecin conseil, vous pouvez provoquer une expertise médicale au titre de l'article R142-8 du code de la sécurité sociale. En résumé, cette expertise mettra en présence deux médecins (un médecin-conseil de la caisse et un médecin expert de la cour d'appel) qui débattront de la situation, des faits et rendront un avis qui s'imposera à la CPAM et à vous. La caisse a quatre mois, à réception du rapport de l'expert, pour rendre sa décision :
  - si, suite à l'expertise, elle reconnaît l'origine professionnelle du suicide, vous avez gagné, et pouvez envisager une demande de reconnaissance en faute inexcusable (voir l'étape 3 de cette partie) ;
  - si l'avis de l'expert est négatif, alors que l'avis technique (de l'enquêteur) était positif, vous pouvez demander au tribunal judiciaire d'ordonner une contre-expertise médicale. Cette démarche est à construire avec votre avocat.

Vous avez deux mois pour demander cette expertise à partir de la réception du refus. Il faut utiliser ce délai afin de renforcer votre dossier, bien l'organiser, y ajouter toutes les pièces médicales qui manquaient ou qui ont été établies depuis que vous avez demandé la reconnaissance en accident du travail, avec le concours notamment de votre médecin traitant ou des spécialistes qui vous suivent. La procédure est décrite en [annexe 9](#) du présent guide.

## Deuxième étape : le recours amiable

La décision de la CPAM 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<sup>38</sup>. Les coordonnées de la commission sont sur le document de refus que vous aurez reçu de la caisse.

Pour préparer votre recours, il faut impérativement prendre connaissance auprès de la CPAM des éléments du dossier qui ont conduit à la décision négative, et chercher quelles informations complémentaires (témoignages, certificats médicaux, rapport du CSE, ...) vous pourriez porter à la connaissance de la commission.

C'est donc important d'être allé consulter le dossier détenu par la CPAM et mis à votre disposition pendant quelques jours avant la prise de décision.

*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.*

Si la caisse évoque dans sa décision l'article L453-1 du code de la sécurité sociale et considère que le suicide est une « faute intentionnelle » qui exclut toute reconnaissance en tant qu'accident, sachez que cet argument a déjà été rejeté par de nombreux tribunaux, et qu'il est possible de s'y opposer (reportez-vous à [l'annexe 8](#) de ce guide).

Votre recours peut aussi comporter des remarques sur la procédure de la première étape, destinées à faire invalider la décision sur le fondement du non-respect par la caisse de ses obligations en matière de procédure, par exemple :

### 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*

---

38 Article R142-1 du code de la sécurité sociale.

*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 (voir à cet égard [l'annexe 7](#) de ce guide).

concernant le respect des délais légaux :

L'article R441-7 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 reçu la déclaration d'accident et le certificat médical initial [...] pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident [...].* » L'article R441-8 précise que « *lorsque la caisse engage des investigations, elle dispose d'un délai de 90 jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident* ».

Dans ce dernier cas la caisse a l'obligation d'adresser un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident à l'employeur ainsi qu'à la victime ou ses représentants, dans le délai de 30 jours fixé à l'article R441-7 du code de la sécurité sociale, sauf en cas de décès, situation où la caisse procède obligatoirement à une enquête, sans adresser de questionnaire préalable.

En clair, il y a un problème dans la procédure si les ayants droit n'ont pas reçu une lettre recommandée de prolongation envoyée moins de 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 mené à bien trois mois après cette même date. La charge de travail des enquêteurs fait que ces délais sont parfois dépassés. Cela doit être signalé dans le dossier de recours.

Ces retards sont susceptibles de jouer en faveur des demandeurs, puisque l'article R441-18 du code de la sécurité sociale indique que « **l'absence de notification dans les délais prévus** aux articles R441-7, R441-8, R441-16, R461-9 et R461-10 **vaut reconnaissance du caractère professionnel** de l'accident, de la maladie, de la rechute ou de la nouvelle lésion »<sup>39</sup>. Il ne faut pas hésiter à rappeler cet article dans le courrier de recours auprès de la commission.

Concernant la communication du dossier

Si, comme vous le permet l'article R441-8 du code de la sécurité sociale, vous avez demandé communication du dossier, ou que vous vous êtes rendu sur place pour le consulter, et que la réponse ou les conditions d'accueil n'ont pas été satisfaisantes (par exemple, on ne vous a pas laissé en prendre copie ou on ne vous a pas laissé le temps nécessaire pour en prendre correctement connaissance), 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 R441-8).

Concernant les motivations de la décision :

Les décisions rendues par les CPAM et notifiées aux ayants droit sont souvent motivées *a minima*, quand elles comportent une motivation. Il faudra donc en cas de rejet de la reconnaissance rechercher et faire exprimer ces motifs par la CPAM.

Rappelons que la présomption d'imputabilité n'est écartée que si la preuve contraire est rapportée par la caisse, et pas une simple preuve faite par présomption: **l'accident doit avoir une cause totalement étrangère au travail, pour ne pas être reconnu.**

---

39 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 !

Cette motivation est suffisante selon la cour de cassation quand la caisse rédige sa décision de la façon suivante : « *je vous informe que les éléments en ma possession me permettent de reconnaître le caractère professionnel du sinistre déclaré pour votre salariée citée en référence* », ou « *les circonstances du sinistre déclaré permettent d'établir que l'accident est survenu par le fait ou à l'occasion du travail conformément aux conditions posées par l'article L411-1 du code de la sécurité sociale* ».

Il semble que la cour de cassation estime que, dès lors que le principe du contradictoire a été respecté en cours de procédure d'enquête, et notamment la possibilité d'accès aux pièces du dossier, la motivation formellement écrite dans la décision puisse être rédigée sans faire apparaître tous les éléments du dossier ayant été retenus pour décider.

**Constituez un dossier aussi complet que possible** (en séparant les remarques sur la forme de la procédure et celles concernant le fond de l'affaire sur l'origine professionnelle du suicide – avec les informations fournies initialement et les nouvelles), et joignez-le à la demande de recours sur papier libre<sup>40</sup>, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée à la Commission de Recours Amiable de la CPAM. Son adresse doit figurer sur la notification de refus que vous avez reçue. A défaut écrivez à l'adresse habituelle de votre CPAM qui aura l'obligation de transmettre au service compétent. 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 pas trop compter sur un changement de position à ce moment. 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<sup>41</sup>.

Avant la fin de ce délai, nous vous encourageons à contacter la CPAM par écrit pour connaître l'état d'avancement de votre dossier, et notamment la date de passage en CRA.

Si la décision est négative, ou si vous n'avez aucune réponse au bout de deux mois, vous disposez alors à nouveau de deux mois pour saisir le tribunal judiciaire dans le but d'attaquer cette décision négative.

### Troisième étape : le tribunal judiciaire

Le tribunal judiciaire (TJ) peut être saisi en tant que voie de recours judiciaire contre une décision de la CPAM ou de la commission de recours amiable, par la victime ou ses ayants-droits si la reconnaissance en accident du travail a été refusée, mais aussi par l'employeur dans le cas contraire (rappelons que dans ce dernier cas, la décision de reconnaissance reste valable pour ce qui vous concerne). Le TJ peut également être saisi si le suicide a été reconnu en accident du travail pour faire valoir que le décès est dû à une faute inexcusable de l'employeur (article L142-8 du code de la sécurité sociale).

---

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

41 Certaines commissions de recours mettent bien plus de temps pour communiquer leur décision. Mais quand le délai d'un mois est passé, vous pouvez engager la procédure au tribunal judiciaire, il sera toujours possible de l'arrêter si jamais vous receviez tardivement une décision positive de la commission de recours. « *Lorsque la décision [...] de la commission n'a pas été portée à la connaissance du requérant dans le délai de deux mois, l'intéressé peut considérer sa demande comme rejetée* » (article R142-6 du code de la sécurité sociale).

**1) Si la commission de recours amiable a rejeté votre demande (ou est restée silencieuse un mois, sans avoir déclenché d'enquête administrative) :**

Vous pouvez **dans les deux mois suivant ce rejet** saisir le tribunal judiciaire du lieu du domicile du défunt<sup>42</sup>. Il s'agit d'une procédure contre la caisse (qui a refusé la reconnaissance), et non contre l'employeur. Ce dernier ne participe pas à cette phase de la procédure.

La procédure de saisine du tribunal s'est complexifiée : le tribunal judiciaire doit être saisi par requête **écrite** adressée par lettre recommandée avec accusé de réception au secrétariat-greffe du tribunal (article R142-10-1 du code de la sécurité sociale), la requête devant contenir **sous peine de nullité** un exposé sommaire des motifs de la demande, et devant être accompagnée :

1° Des pièces que le demandeur souhaite invoquer à l'appui de ses prétentions. Ces pièces sont énumérées sur un bordereau qui lui est annexé ;

2° D'une copie de la décision contestée ou en cas de décision implicite, de la copie de la décision initiale de l'autorité administrative et de l'organisme de sécurité sociale ainsi que de la copie de son recours préalable.

Votre requête doit indiquer, le cas échéant, le nom et l'adresse du médecin que vous désignez pour recevoir les documents médicaux.

A ce stade, il n'est pas obligatoire mais très souhaitable de vous faire assister d'un avocat<sup>43</sup>, et si possible d'un avocat qui soit bien au courant des évolutions dans ce domaine. Les jugements relatifs aux suicides d'origine professionnelle constituent une jurisprudence technique et mouvante<sup>44</sup>.

La liste des avocats du barreau, avec leur spécialité, est affichée dans les locaux des tribunaux de votre domicile. Pour le trouver, vous pouvez aussi consulter un syndicat, une association d'aide aux victimes comme la FNATH, [www.fnath.org/](http://www.fnath.org/), ou ASD Pro, [www.asdpro.fr](http://www.asdpro.fr), ou sur le site <https://www.france-victimes.fr/index.php/component/association>.

**Conformément à l'article L142-9 du code de la sécurité sociale, les parties peuvent se défendre elles-mêmes.** Les complexités de la procédure, comme le stress lié à la comparution devant le juge, font qu'il vaut mieux – d'expérience – s'entourer de la compétence d'un conseil juridique en mesure de plaider pour vous.

Outre les avocats, peuvent assister ou représenter les parties :

1° Leur conjoint ou un ascendant ou descendant en ligne directe ;

2° Leur concubin ou la personne à laquelle elles sont liées par un pacte civil de solidarité ;

---

42 Article R142-12 du code de la sécurité sociale.

43 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). L'avocat est libre de fixer ses honoraires. Il est vivement recommandé de lui demander d'établir une convention d'honoraires dès que vous vous êtes mis d'accord sur l'engagement de la procédure, pour que vous sachiez précisément si ses honoraires sont au temps passé, forfaitaires, ou dépendants du résultat. Dans certains cas, le syndicat auquel adhérerait le défunt (le cas échéant) 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-l'accès-au-droit-11952/aide-juridictionnelle-20262.html>

44 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/TJ. Il y a quelques cas où la commission de recours a modifié la décision initiale négative de la caisse.

3° Suivant le cas, un travailleur salarié ou un employeur ou un travailleur indépendant exerçant la même profession ou un représentant qualifié des organisations syndicales de salariés ou des organisations professionnelles d'employeurs ;

4° Un administrateur ou un employé de l'organisme partie à l'instance ou un employé d'un autre organisme de sécurité sociale ;

5° Un délégué des associations de mutilés et invalides du travail les plus représentatives ou des associations régulièrement constituées depuis cinq ans au moins pour œuvrer dans les domaines des droits économiques et sociaux des usagers ainsi que dans ceux de l'insertion et de la lutte contre l'exclusion et la pauvreté.

Le représentant doit, s'il n'est pas avocat, justifier d'un pouvoir spécial.

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 CPAM 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. Votre avocat rédigera la « requête » exposant les arguments qui vous poussent à considérer le suicide comme lié au travail. Le juriste de la caisse déposera aussi ses conclusions, qui vous seront communiquées, et auxquelles votre avocat pourra répondre. Sachez que les échanges de pièces et d'argumentaires entre avocats peuvent durer longtemps, au risque de voir la durée de la procédure s'allonger avant même le jugement proprement-dit.

Le tribunal vous convoquera à l'audience de jugement en informant « *par tous moyens le demandeur des lieu, jour et heure de l'audience et convoque le défendeur par lettre simple, quinze jours au moins avant la date d'audience* »<sup>45</sup>. Si la partie convoquée par lettre simple ne comparait pas, le greffe la convoque à nouveau par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La loi ne fixe aucun délai au tribunal judiciaire pour examiner votre demande. Vous serez informé au moins quinze jours avant l'audience. Votre présence pourra s'avérer très utile (les avocats 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, ou exiger la fourniture d'un certain nombre de documents, et renvoyer l'affaire à une date ultérieure. Une nouvelle audience pourra être convoquée si nécessaire. Dans tous les cas, la décision n'est pas automatiquement communiquée le jour de l'audience, mais généralement deux à trois mois après. Votre avocat, ou vous-même si vous n'en avez pas, recevrez la notification par courrier.

Si le tribunal judiciaire fait droit à votre demande<sup>46</sup>, la caisse primaire a un mois pour faire appel auprès de la cour d'appel.

Votre avocat se renseignera à l'issue de ce délai pour avoir l'information, sans attendre que la cour vous notifie officiellement un éventuel appel (ce qu'elle ne fera que si un appel a été déposé par la caisse, l'absence d'appel ne vous sera pas notifiée).

---

45 Article R142-10-3 du code de la sécurité sociale.

46 Si vous avez gagné, le tribunal fixera aussi le montant de la somme qui doit vous être versée au titre de l'article 700 du code de procédure civile, pour couvrir une partie de vos frais de justice.

S'il n'y a pas d'appel de la caisse, vous pouvez adresser à celle-ci (direction des risques professionnels) un courrier pour demander la mise en place de la rente ou des rentes et le remboursement des frais funéraires. **Vous pouvez en plus, éventuellement, engager une procédure en faute inexcusable de l'employeur**<sup>47</sup>.

Si la caisse a fait appel de la décision du tribunal, vous êtes hélas reparti avec votre avocat pour une procédure devant la cour d'appel qui peut prendre plusieurs années.

Si la décision du tribunal ne vous satisfait pas, vous avez trente jours à compter de la notification du jugement pour saisir la cour d'appel. Si le jugement de la cour d'appel était négatif, le dernier recours serait la cour de cassation. Cette dernière démarche exigera le recours à un autre avocat, spécialisé dans les interventions à ce niveau.

## **2) Après reconnaissance en accident du travail, vous souhaitez engager 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 CPAM, soit par la commission de recours amiable, soit par le tribunal judiciaire), vous pouvez souhaiter aller plus loin et plaider la faute inexcusable de l'employeur (articles L452-1 et suivants du code de la sécurité sociale) devant le tribunal judiciaire. **Retenez bien qu'il n'y a pas de faute inexcusable s'il n'y a pas eu de reconnaissance définitive en accident du travail.**

Il s'agit toujours d'une procédure de sécurité sociale (et non pénale), mais cette fois contre l'employeur, qui vise à augmenter le dédommagement qui sera dû aux ayants droit. Elle est plus lourde que la précédente, et l'assistance d'un avocat spécialisé est, dans les faits, indispensable dès le début. L'ensemble de la procédure, appel compris, peut prendre de deux à six ans.

Le droit de saisir le tribunal judiciaire en faute inexcusable de l'employeur n'est reconnu qu'à la victime et à ses ayants droit, et pas par exemple aux associations d'aides aux victimes comme la FNATH (chambre civile de la cour de cassation 13 janvier 2011, n° 09-17496).

**La saisine doit avoir lieu dans les deux ans qui suivent la notification de la décision de reconnaissance du suicide comme accident du travail**<sup>48</sup>.

La procédure commencera par une réunion de conciliation entre les ayants droit et l'employeur, organisée par la CPAM, qui sera suivie si elle échoue, d'une audience au tribunal judiciaire où seront entendus votre avocat et celui de l'employeur.

Tout élément communiqué par vous ou par votre avocat au tribunal en dehors de l'audience doit être communiqué également à la partie adverse<sup>49</sup>.

Un jugement négatif du tribunal judiciaire sur la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur peut faire l'objet d'un appel devant la cour d'appel.

---

47 En cas de victoire, il nous semble important d'envoyer une version anonymisée du jugement (les noms de personnes et de lieux sont remplacés par une initiale, les adresses et autres éléments d'identification sont supprimés) et de le faire passer à la FNATH, [www.fnath.org/](http://www.fnath.org/), à ASD Pro, [www.asdpro.fr](http://www.asdpro.fr), ou à l'équipe du site [www.souffrance-et-travail.com](http://www.souffrance-et-travail.com). La jurisprudence est très utile aux avocats dans d'autres affaires. On peut aussi suggérer que vous fassiez passer le jugement à l'inspecteur du travail, au médecin du travail, et aux représentants du personnel, pour faciliter leur tâche de prévention d'autres drames dans l'entreprise.

48 Attention : si l'accident du travail a été reconnu au tribunal judiciaire pour une raison administrative (non-respect des délais par la caisse par exemple), et non pour un motif de fond, votre avocat engageant la procédure en faute inexcusable doit demander au tribunal de reconnaître d'abord l'origine professionnelle du suicide, avant d'examiner la faute inexcusable (cour de cassation, 04 novembre 2010, n° 09-16203).

49 Article R142-20-2 du code de la sécurité sociale.



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

L'employeur a une obligation de sécurité en matière de sécurité : « *L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (...)* »<sup>50</sup>. 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<sup>51</sup>.

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 ou au CSE avait signalé à l'employeur le danger.

Par exemple, l'arrêt du 19.05.2011 de la cour d'appel de Versailles, confirmé par la chambre sociale de la cour de cassation le 19.09.2013 (n° 12-22156), concernant le suicide d'un cadre de Renault, a ainsi condamné une entreprise pour n'avoir pas évalué la charge de travail imposée par les différents projets qui lui étaient confiés, les supérieurs hiérarchiques du salarié ayant « *toujours été dans l'incapacité totale de pouvoir préciser quel était le volume précis de travail fourni par ce salarié au titre de l'ensemble des missions accomplies* », malgré les avertissements de celui-ci, et « *la société [ayant de ce fait] nécessairement conscience du danger auquel [il] était exposé 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 pour chacune des missions confiées, et [n'ayant] pris aucune mesure pour l'en préserver ou permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de mettre en place de telles mesures* », et a reconnu tant le caractère d'accident du travail que la faute inexcusable de l'employeur.

En l'absence de formation à la sécurité quand les dispositions du code du travail l'exigeaient, et en fonction des choix d'organisation du travail par l'employeur (chambre civile de la cour de cassation, 08 novembre 2012, n° 11-23855) ou de son comportement (chambre civile de la cour de cassation 22 février 2007, n°05-13771), la faute inexcusable a pu être également retenue<sup>52</sup>.

---

50 Article L4121-1 du code du travail.

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

52 Autres exemples, **cour d'appel de Paris**, 28.05.2021 (n° 17/05978) : le suicide du salarié, après « l'annonce brutale de la rupture de sa période d'essai », constitue un accident du travail et une faute inexcusable de l'employeur ; **cour d'appel de Lyon**, 16.06.2020 (n° 19/03616) : le suicide d'un salarié dans la salle des machines de l'entreprise, qui expliquait se sentir « complètement dépassé par sa charge de travail », et dont l'amplitude horaire de cinquante heures hebdomadaires en moyenne, observée sur plusieurs mois précédents l'acte suicidaire témoigne d'une charge de travail manifestement importante, justifient la reconnaissance du passage à l'acte en accident du travail et de la faute inexcusable de l'entreprise. A noter que l'entreprise dans ce même dossier a également été condamnée le 26.04.2021 par le tribunal correctionnel de Roanne à 20000 euros d'amende ; **cour d'appel d'Aix-en-Provence**, 17.01.2020 (n° 18/13300) : le suicide d'un salarié, « lié à une surcharge de travail, au stress engendré par la cadence de travail et la peur de perdre son emploi », et dont l'enquête de l'inspection du travail a démontré qu'il avait été victime d'agissements de harcèlement moral, est un accident du travail et constitue une faute inexcusable de l'employeur ; **cour d'appel de Rennes**, 27.03.2019 (n° 17/04250) : le suicide d'une salariée en surcharge de travail (« absence de réponses concrètes de l'employeur à un risque psychosocial avéré ainsi qu'une insuffisance du document unique d'évaluation des risques professionnels qui ne comportait aucune prévention des risques psycho-sociaux ») constitue un accident du travail et une faute inexcusable de l'employeur.

Vous devez donc d'abord vérifier que vous avez des arguments pour prouver que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience ou connaissance du danger<sup>53</sup>, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour prévenir le suicide<sup>54</sup>.

Si vous n'avez pas des arguments solides en ce sens, il est déconseillé d'engager une procédure en faute inexcusable.



### Quel est l'intérêt de plaider la faute inexcusable ?

La réparation financière de l'accident du travail que constitue le suicide est en principe forfaitaire. Le choix d'ouvrir la procédure en faute inexcusable peut résulter d'un enjeu économique : en cas de reconnaissance, la rente peut être plus élevée que celle prévue par la procédure devant la CPAM. Mais la rente totale ne peut jamais être supérieure au salaire du défunt.

Si les ayants droits sont le conjoint et deux enfants de moins de vingt ans, ils peuvent obtenir à eux tous, en cas de reconnaissance du caractère professionnel de l'accident, des rentes totalisant 85 % du salaire de la personne décédée. 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.

La procédure en faute inexcusable, très coûteuse, n'est pas forcément intéressante du strict point de vue du montant de la rente<sup>55</sup>. Mais les ayants droit peuvent aussi obtenir la reconnaissance du préjudice moral<sup>56</sup>, dont le montant peut parfois être très élevé. La reconnaissance de la faute inexcusable par le tribunal judiciaire induit en effet la réparation intégrale de tous les préjudices invoqués par la victime ou ses ayants droits (de désorganisation de la vie courante, d'agrément, le préjudice économique, le préjudice causé par la souffrance, ...), même ceux qui ne sont pas expressément visés par l'article L452-3 du code de la sécurité sociale (décision du conseil constitutionnel du 18 juin 2010), en plus de la majoration de la rente fixée par la CPAM ou le tribunal.

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 leur proche au suicide, ce qui est tout aussi honorable et que peut valider le tribunal dans les motivations de son jugement.

---

53 « Il est indifférent que la faute inexcusable commise par l'employeur ait été la cause déterminante de l'accident survenu au salarié ; qu'il suffit qu'elle en soit une cause nécessaire pour que la responsabilité de l'employeur soit engagée, alors même que d'autres fautes auraient concouru au dommage » (cour d'appel de Versailles, 19 mai 2011, n° 10/00954).

54 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). La cour d'appel de Versailles l'a également reconnu le 28 janvier 2014 (l'employeur alerté par le CHSCT d'un état de tensions professionnelles extrêmes et qui n'a pas réagi comme la faute inexcusable).

55 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'ils peuvent espérer obtenir à eux tous 100 % par la procédure en faute inexcusable. Vous pourrez trouver les modes de calculs sur ce sujet à l'adresse suivante : <https://www.ameli.fr/rouen-elbeuf-dieppe-seine-maritime/entreprise/vos-salaries/accident-travail-trajet/rente-accident-du-travail-deces>

56 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 causé 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.



### Porter plainte et/ou se constituer partie civile dans un procès pénal :

Objet de la procédure : faire condamner l'auteur direct ou indirect du suicide de votre proche (la ou les personnes physiques, et l'entreprise comme personne morale) pour ses agissements.

Les procédures qui sont décrites dans la partie précédente sont des procédures de sécurité sociale. Mais l'affaire peut aussi être portée devant la justice pénale (le tribunal correctionnel) si des délits ou des crimes ont été commis par l'employeur (ou tout autre acteur de l'entreprise), ayant eu pour résultat ou effet, même indirect, le suicide. Il peut s'agir par exemple de harcèlement moral (au sens précis de l'article L1152-1 du Code du travail<sup>57</sup>), de harcèlement sexuel<sup>58</sup>, de mise en danger délibérée de la vie d'autrui<sup>59</sup>, d'homicide involontaire par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité<sup>60</sup>, de provocation au suicide<sup>61</sup> du salarié par tout moyen oral, écrit, gestuel en privé ou en public, de non-assistance à personne en danger<sup>62</sup>...

Une procédure pénale peut être provoquée :

- soit par le procureur de la République, éventuellement saisi par l'inspecteur du travail ou par la police ou la gendarmerie. Les ayants droit peuvent alors, s'ils le souhaitent, se constituer partie civile sur le dossier et tenter d'obtenir la condamnation pénale (amende et/ou prison) de l'auteur des agissements ; le procureur de la République dispose de « l'opportunité des poursuites », ce qui signifie qu'il peut décider de classer le dossier sans le renvoyer devant un juge.
- Soit directement par les ayants droit, assistés d'un avocat, dans le cadre éventuel d'une plainte contre X pour commission d'un délit du travail.... Si le procureur de la République a classé sans suite, il faudra déposer plainte avec constitution de partie civile auprès du doyen des juges d'instruction pour « forcer » les poursuites pénales.

Dans ce type de démarche, il est également possible de demander des mesures d'instruction (communication de document de l'employeur, audition des collègues) au juge d'instruction, s'il a été désigné, ou au procureur de la République lui-même.

**La preuve est libre en droit pénal**, contrairement aux dispositions légales en droit civil (le conseil de prud'hommes ou le tribunal judiciaire). Vous pouvez donc produire, afin d'emporter la condamnation de l'entreprise, des éléments importants de preuve qui n'auraient pas été admis devant les juridictions civiles. Votre avocat vous conseillera utilement sur la stratégie appropriée.

---

57 « *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* ».

58 Article 222-33 du code pénal.

59 « *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).

60 Article 221-6 du code pénal.

61 Article 223-13 du code pénal.

62 Article 223-6 du code pénal.

En pratique, il vaut mieux mettre en œuvre la procédure de sécurité sociale avant d'envisager de conduire une procédure pénale<sup>63</sup>, mais les deux procédures sont totalement indépendantes<sup>64</sup>. Si elles sont indépendantes, elles ne sont cependant pas étanches : la condamnation pénale de l'entreprise ou de ses représentants, sur le fondement du non-respect d'obligations réglementaires ou de négligences coupables, peut permettre d'emporter plus facilement la reconnaissance de la faute inexcusable devant le tribunal judiciaire<sup>65</sup>, comme la reconnaissance préalable de la faute inexcusable peut être intégrée au dossier pénal comme un élément de fait tendant à démontrer des fautes de l'employeur.

A savoir : le délai de deux ans laissé à la victime ou aux ayants droits pour engager la procédure en faute inexcusable devant le tribunal judiciaire est suspendu lorsqu'une action pénale est engagée dans ce délai, c'est-à-dire lorsque le ministère de la justice a fait parvenir au prévenu une citation à son domicile (chambre civile de la cour de cassation, n°11-10424, du 31 mai 2012).



### **Entamer une procédure devant les juridictions civiles (conseil des prud'hommes) :**

Objet de la procédure : récupérer toutes les sommes dues (et qui n'auraient pas été versées) au titre de l'exécution du contrat de travail, et faire reconnaître un préjudice particulier lié à la mauvaise exécution du contrat de travail par l'employeur.

Cette procédure devant le conseil des prud'hommes peut être engagée à tout moment, et même alors que l'accident du travail n'a pas été reconnu par la CPAM. Attention cependant à saisir le conseil de prud'hommes rapidement (vous avez un délai maximal de 3 ans pour tout litige portant sur le salaire, par exemple).

L'avocat n'est pas obligatoire devant le conseil des prud'hommes, mais l'expérience milite pour le fait que vous en preniez un pour vous assister et vous représenter. Les dossiers qui ne sont pas présentés par des avocats sont généralement traités en fin de journée, alors même que vous avez l'obligation (au cas où votre dossier serait appelé dans un moment creux par les juges) d'être présent dès le début de l'audience et à tout moment pour éviter son renvoi ou sa radiation.

C'est donc à votre avocat et à vous de déterminer stratégiquement le moment de cette saisine et, éventuellement, l'ordre dans lequel vous saisirez les trois juridictions (tribunal judiciaire, tribunal correctionnel, conseil des prud'hommes).

Là encore, il est possible de demander toutes mesures d'instruction (audition des collègues, production de documents par l'employeur, ...) au juge prud'homal, et il ne faut pas s'en priver si vous n'avez pas réussi à obtenir les pièces utiles de la part de l'entreprise (article 145 du code de procédure civile : s'il existe un motif légitime de conserver ou d'établir avant tout procès la preuve de faits dont pourrait dépendre la solution d'un litige, les mesures d'instruction légalement admissibles peuvent être ordonnées à la demande de tout intéressé, sur requête ou en référé).

Une obligation de sécurité de résultat atténuée pèse sur l'employeur en matière de préservation de la détérioration, du fait du travail, de l'état de santé de son salarié. Cette obligation est très

---

63 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.

64 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 tribunal judiciaire de reconnaître plus tard une faute inexcusable (article 4-1 du code de procédure pénale ; chambre civile de la cour de cassation, 09.09.2021, n° 20-17054).

65 Par exemple, chambre civile de la cour de cassation, 11 octobre 2018, n°17-18712.

contraignante, puisqu'elle conduit facilement les conseils de prud'hommes à condamner tout employeur qui n'aurait pas pris les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en matière de harcèlement moral.

Les montants d'indemnisation pour le non-respect de l'obligation de sécurité de résultat se chiffrent régulièrement en milliers d'euros.

L'employeur peut prouver l'engagement d'un certain nombre de démarches *a priori* et *a posteriori* pour s'exonérer de sa responsabilité civile en la matière :

- 1) S'il justifie de la prise de toutes les mesures de prévention prévues par les principes généraux de prévention inscrits dans le code du travail (articles L4121-1 et 2), la mise en œuvre de ces principes devant être nécessairement précédée de l'évaluation réglementaire de ces risques,
- 2) **ET** s'il prouve son action immédiate pour faire cesser les agissements dénoncés par le travailleur qui s'en estimait victime, dès lors qu'il en avait été informé. Là encore l'inaction de l'employeur est et demeure toujours fautive au sens du droit de la responsabilité.

S'il ne parvient pas à prouver son respect de ces deux démarches, l'employeur sera donc condamné à indemniser le préjudice lié à son manquement à l'obligation de sécurité de résultat.

Rappelons ici que « *les obligations des travailleurs dans le domaine de la sécurité et la santé au travail n'affectent pas le principe de responsabilité de l'employeur* », et qu'il est hors de question pour les juges qu'un employeur tente de démontrer la simple faute du salarié, voire le simple fait que la victime aurait « accepté » la situation, pour s'exonérer de sa responsabilité propre.

De nombreuses décisions en matière d'obligation de sécurité de résultat ont été prononcées. A titre d'exemple, il existe au moins un cas où la veuve d'un salarié qui s'était suicidé a pu faire reconnaître par le conseil des prud'hommes que « *en s'abstenant de mesurer la charge de travail [du salarié] à une époque où il était particulièrement exposé à un dépassement d'horaires, [l'employeur] a contrevenu à ses devoirs qui lui imposent [...] de s'assurer que la vie personnelle et familiale de ses salariés est respectée.* »<sup>66</sup>. La veuve a obtenu réparation de ce préjudice, en plus de la reconnaissance du suicide comme accident du travail.

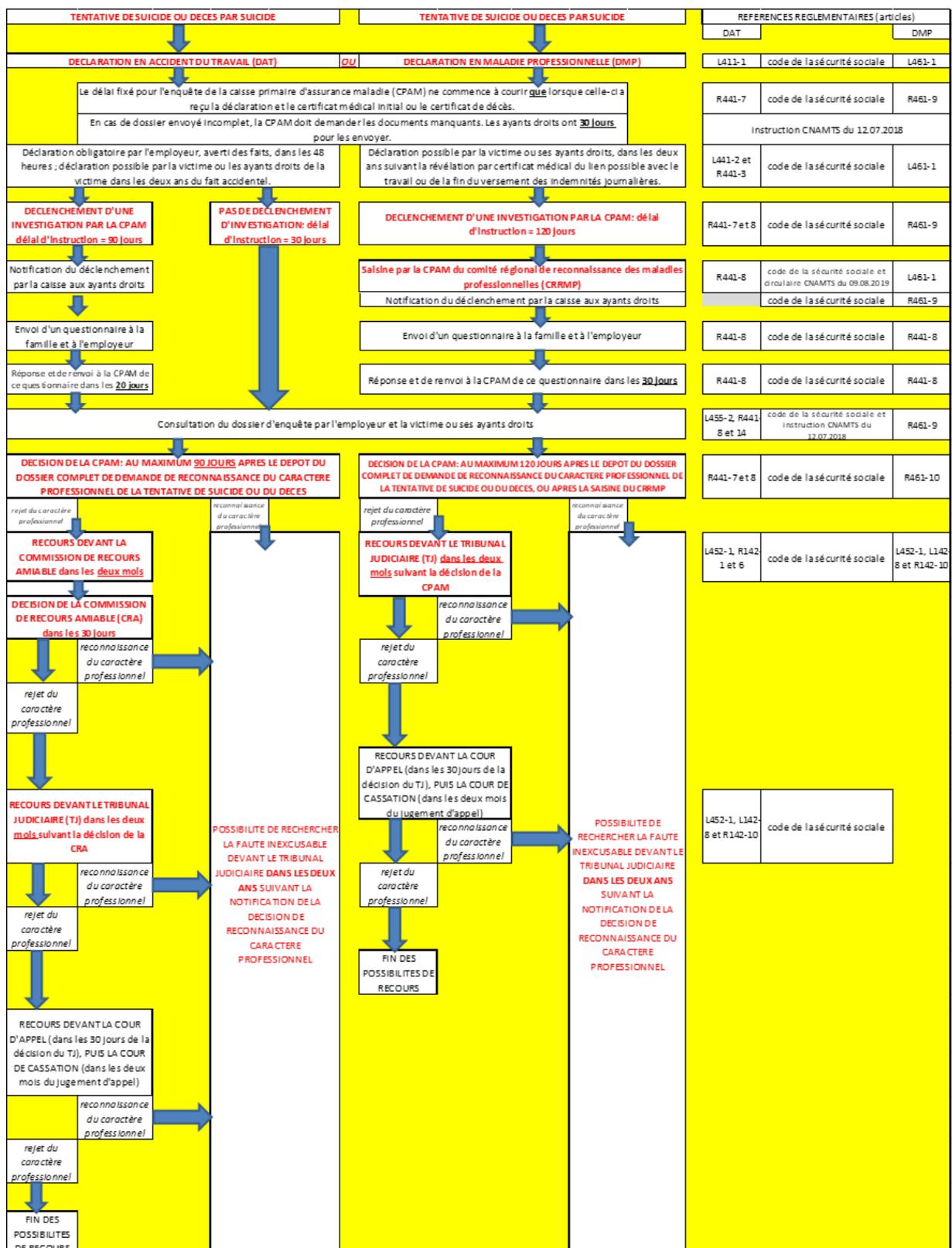
La chambre sociale de la cour de cassation a aussi jugé, par exemple :

- le 23 septembre 2009 (n° 08-43198) que « *manque à l'obligation de sécurité de résultat l'employeur qui, sans que soit forcément établi l'existence d'un harcèlement moral de la part d'un salarié envers un autre, ne pouvait ignorer l'état de dépression de ce dernier salarié en lien avec sa situation professionnelle, mais n'a pas pris les mesures visant à séparer ces deux travailleurs ni démontré pour quelles raisons il n'avait pu le faire* ». En l'espèce, l'état de santé d'un salarié s'était progressivement dégradé, jusqu'à l'inaptitude, après l'embauche d'une autre personne affectée aux mêmes tâches que lui ;
- le 17 février 2010 (n° 08-43265) que « *l'altération de la santé d'une salariée résultait de la dégradation de ses conditions de travail et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise* », et caractérisait un « *manquement de l'employeur [par son inaction] à l'obligation de sécurité de résultat* ».

---

66 Chambre civile de la cour de cassation du 19.09.2013 (arrêt Renault, n° 12-22156) ; une très large compilation de contenus de jugements sur les risques psychosociaux a été réalisée par Michaël Prieux, inspecteur du travail, et est disponible gratuitement sur <https://www.souffrance-et-travail.com/>, en tapant son nom dans la barre de recherche du site. Diffusé librement, la dernière version date de janvier 2021.

# Faire reconnaître un suicide en accident du travail ou en maladie professionnelle: schéma d'ensemble des procédures évoquées dans ce guide



**RAPPEL:** en cas d'absence de notification par la CPAM de la décision de refus de reconnaissance dans les délais prescrits par la loi, l'article R441-18 du code de la sécurité sociale prévoit que la reconnaissance du caractère professionnel de l'accident ou de la maladie est automatiquement acquise.

**VOUS DECIDEZ D'ENGAGER LA PROCEDURE DE RECONNAISSANCE EN ACCIDENT DU TRAVAIL :**

**AIDE - MEMOIRE DES ACTIONS UTILES**

*Si vous lisez ce texte sur un ordinateur, cliquez sur une des lignes ci-dessous pour être redirigé vers le texte explicatif ou le courrier type proposé. Nous vous rappelons que ceci n'est pas une liste de procédures à mettre obligatoirement en œuvre si vous ne le souhaitez pas, ou si la situation ne s'y prête pas.*

DEMARCHE QUE VOUS POUVEZ FAIRE		Lien vers le contenu du guide
Lire ce guide !	✓	
Faire établir votre qualité d'ayant droit.		<a href="#">Page 5</a>
Informez du décès votre banque, votre assurance, la mutuelle, la sécurité sociale, ...		
Demander un RDV à l'assistant-e social-e de la CARSAT, du service social de votre mairie, et du conseil départemental.		<a href="#">Page 6</a>
Contactez une association d'aide aux victimes.		<a href="#">Page 2</a>
Au besoin, contactez un notaire, un avocat ou allez en rencontrer dans les maisons de l'avocat ou de la justice et du droit, ... lors de permanences gratuites.		
Transmettre à l'employeur le certificat de décès en lettre recommandée avec accusé de réception.		<a href="#">Page 6</a>
Faire établir par l'employeur le solde de tout compte.		<a href="#">Page 6</a>
Demander à l'employeur d'établir la « déclaration d'accident du travail » en lettre recommandée avec accusé de réception. Transmettre une copie de ce courrier à la CPAM, l'inspection du travail, la CARSAT, le médecin du travail de l'entreprise.		<a href="#">Page 7</a> + <a href="#">annexes 1</a> et <a href="#">2</a> + <a href="#">courrier type page 32</a>
Si l'employeur n'établit pas la déclaration d'accident du travail, faire vous-même la déclaration d'accident du travail à la CPAM et joindre le certificat de décès. Transmettre une copie à l'inspection du travail, la CARSAT, le médecin du travail de l'entreprise.		<a href="#">Page 8</a> + <a href="#">annexes 1</a> et <a href="#">2</a> + <a href="#">courrier type pages 33</a> et <a href="#">34</a>
Constituer un dossier pour la CPAM puis lui adresser en lettre recommandée avec accusé de réception, et suivre sa décision pour éventuellement engager des recours. Transmettre une copie de ce dossier à l'inspection du travail, la CARSAT, le médecin du travail de l'entreprise.		<a href="#">Pages 16 à 23</a> + <a href="#">annexe 7</a>
Prendre contact avec les collègues et les représentants du personnel de l'entreprise.		<a href="#">Page 8</a>
Demander au service de santé au travail la transmission du dossier médical du défunt à un médecin de votre choix.		<a href="#">Page 9</a> + <a href="#">courrier type pages 35</a> et <a href="#">36</a>
Demander au(x) médecin(s) ayant eu le défunt pour patient d'établir un certificat médical.		<a href="#">Page 9</a> + <a href="#">annexes 3</a> et <a href="#">4</a>
Solliciter par courrier les différentes personnes réalisant une enquête pour recueillir des informations sur leur instruction et obtenir la transmission de certains éléments communicables.		<a href="#">Pages 11 à 14</a> + <a href="#">tableau page 15</a>
Répondre aux sollicitations de la CPAM, IT, CARSAT, police et gendarmerie, CSE, procureur de la République, dans le cadre de leur enquête.		<a href="#">Page 11 à 14</a>
Acter de la reconnaissance en accident du travail auprès de la CPAM, si la décision n'est pas prise dans les délais.		<a href="#">courrier type page 37</a>
Si le suicide est reconnu en accident du travail, plaider la faute inexcusable, après avoir pris le conseil d'un avocat.		<a href="#">Pages 23 à 25</a>
Porter plainte et se constituer partie civile dans un procès pénal, après avoir pris le conseil d'un avocat.		<a href="#">Page 26</a>
Engager une procédure aux prud'hommes, après avoir pris le conseil d'un avocat.		<a href="#">Page 27</a>

## COURRIERS TYPES A ENVOYER

Vous trouverez dans les pages qui suivent des canevas de courriers à envoyer, soit en tant que victime (pour la tentative de suicide), soit en tant qu'ayant droit (pour le suicide), pour vous aider à faire valoir vos droits :

- A l'employeur pour lui demander de procéder à la déclaration en accident du travail ;
- A la CPAM pour déclarer vous-même l'accident du travail ;
- Au médecin du travail pour lui demander la communication du dossier médical ;
- A la CPAM pour acter (en tant que de besoin, si elle n'a pas fini l'instruction de votre dossier dans les temps) de la reconnaissance en accident du travail du suicide ou de la tentative de suicide.

Vous pouvez facilement modifier ces courriers, le cas échéant, en remplaçant les mots « accident du travail » par « maladie professionnelle », si vous avez choisi cette voie de reconnaissance.

**Demande par l'ayant droit à l'employeur d'effectuer une déclaration d'accident du travail pour le suicide de votre proche**

(Ville), le (Date)

Vos nom et prénom, adresse postale et numéro de téléphone

Monsieur le Directeur

Société

Adresse

RECOMMANDÉ A.R.

Document joint à ce courrier : certificat de décès de (monsieur / madame X).

Demande d'effectuer une déclaration d'accident de travail

Monsieur le Directeur,

Je vous demande de bien vouloir établir et envoyer une déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM à propos des circonstances dans lesquelles se sont déroulés les faits du (date) et dont a été victime (monsieur / madame X).

En effet, j'estime que ces événements ont une cause professionnelle.

*Ce fait est consécutif à ... (par exemple aux remontrances très brutales, exercées par mes responsables directs – citer quelques faits survenus et surtout la dernière date et le dernier fait pour que cela puisse entrer dans la notion de fait accidentel) et notamment le (date) à la suite duquel (monsieur / madame X) a décidé de passer à l'acte (et de mettre fin à ses jours / et de tenter de se suicider).*

Bien que le fait accidentel soit survenu par le fait du travail, aucune déclaration n'a été effectuée à ma connaissance. Je vous rappelle que vous n'êtes pas juge du caractère professionnel de ces faits, seule la CPAM que vous avez l'obligation de saisir étant chargée de le reconnaître ou pas.

La déclaration reste possible dans le délai de deux ans après le fait accidentel et son caractère tardif ne supprime pas la présomption d'imputabilité. Je vous demande donc d'y procéder.

En l'absence de réponse de votre part dans un délai de 15 jours, ou en cas de refus, je me verrai dans l'obligation de faire moi-même cette déclaration auprès de la CPAM, mais aussi d'en avvertir l'inspecteur du travail, le refus par l'employeur l'exposant à une sanction pénale.

Comptant sur votre diligence, je vous adresse, Monsieur le Directeur, mes salutations distinguées.

SIGNATURE

Copie de ce courrier (au choix) :

Monsieur (Madame) Inspecteur du Travail (Contrôleur du travail) (x) <sup>ème</sup> section du département ...

Monsieur le contrôleur de sécurité de la CARSAT

Monsieur (Madame) Délégué Syndical, société

Monsieur (Madame) Elu CSE

Monsieur (Madame) Médecin du Travail

Monsieur (Madame) le directeur de la CPAM

**Déclaration par l'intéressé-e à la CPAM d'un accident du travail (tentative de suicide) dont il a été victime**

(Ville), le (Date)

Vos nom et prénom, adresse postale et numéro de téléphone

Votre numéro de sécurité sociale

A la CPAM de votre domicile

Recommandé avec accusé de réception

Monsieur le directeur de la caisse primaire d'assurance maladie,

(Tel jour) à (telle heure), j'ai tenté de mettre fin à mes jours (à mon domicile / sur le lieu de mon travail / dans un autre endroit).

Les circonstances de ce passage à l'acte sont liées directement aux conditions de travail que je subis dans l'entreprise (nom et adresse, éventuellement n° SIRET que vous trouverez sur votre bulletin de salaire), et notamment (écrire brièvement les circonstances de fait qui vous paraissent les plus pertinentes).

J'en ai alerté mon employeur le (date).

A ce jour mon employeur ne semble pas avoir procédé à la déclaration en accident du travail de ces circonstances, empêchant votre enquête sur ces faits, et il ne m'a toujours pas remis la feuille d'accident du travail (cerfa n°11383\*2) qui permet la prise en charge des soins liés à cet accident du travail sans avance de ma part.

Je vous remercie donc de bien vouloir déclencher l'enquête sur cet accident et m'envoyer les formulaires requis pour procéder moi-même à cette déclaration, conformément à l'article L441-2 du code de la sécurité sociale.

Je me tiens à votre entière disposition pour répondre à toute question relative à ces faits.

**SIGNATURE**

**Copie de ce courrier (au choix) :**

Monsieur (Madame) Inspecteur du Travail (Contrôleur du travail) (x)<sup>ème</sup> section du département ...

Monsieur le contrôleur de sécurité de la CARSAT

Monsieur (Madame) Délégué Syndical, société

Monsieur (Madame) Elu CSE

Monsieur (Madame) Médecin du Travail

## Déclaration par les ayants droit d'un accident du travail (suicide) dont a été victime le défunt

(Ville), le (Date)

Vos nom et prénom, adresse postale et numéro de téléphone

Agissant pour le compte de :

Nom et prénom, adresse postale de la victime

Son numéro de sécurité sociale

A la CPAM de votre domicile

Recommandé avec accusé de réception

Document joint à ce courrier : certificat de décès de (monsieur / madame X).

Monsieur le directeur de la caisse primaire d'assurance maladie,

Tel jour à telle heure, (monsieur / madame X) a mis fin à ses jours. Je vous écris en qualité de son ayant droit.

Ce suicide de (monsieur / madame X) a eu lieu (sur le lieu de travail et aux horaires habituels / à son domicile / dans un autre endroit).

(Monsieur / madame X) était salarié dans l'entreprise (nom et adresse, éventuellement n° SIRET que vous trouverez sur son bulletin de salaire).

Les circonstances de ce passage à l'acte (à décrire) sont liées directement aux conditions de travail qu'il a subi dans l'entreprise, et notamment (écrire les faits qui vous paraissent les plus pertinents).

A ma connaissance et à ce jour, l'employeur ne semble pas avoir procédé à la déclaration en accident du travail de ces circonstances, empêchant votre enquête sur ces faits.

Je vous remercie donc, conformément à l'article L441-2 du code de la sécurité sociale, de bien vouloir déclencher l'enquête sur cet accident et d'entamer les démarches nécessaires à la reconnaissance de celui-ci.

Je me tiens à votre entière disposition pour répondre à toute question relative à ces faits.

SIGNATURE

Copie de ce courrier (au choix) :

Monsieur (Madame) Inspecteur du Travail (Contrôleur du travail) (x)<sup>ème</sup> section du département ...

Monsieur le contrôleur de sécurité de la CARSAT

Monsieur (Madame) Délégué Syndical, société

Monsieur (Madame) Elu CSE

Monsieur (Madame) Médecin du Travail

**Demande par l'ayant droit d'une personne décédée de communication du Dossier Médical du Travail détenu par le médecin du travail**

L'original du dossier médical est toujours conservé par les services concernés. C'est pourquoi ce sont des copies qui vous sont délivrées. Les frais de copies ainsi que les frais d'expédition seront facturés.

(Ville), le (Date)

Vos nom et prénom, adresse postale et numéro de téléphone

Docteur (X)

Service de santé au travail (nom du service)

Adresse

Document joint à ce courrier : certificat de décès de (monsieur / madame X).

Docteur,

Dans le cadre de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002, relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, en l'absence de volonté contraire exprimée par (monsieur / madame X) (numéro de sécurité sociale) avant son décès, et afin de me permettre en tant qu'ayant droit de la victime de connaître les causes de son décès, de défendre sa mémoire et de faire valoir nos droits, je vous serais reconnaissant(e) de bien vouloir adresser au docteur Y (nom et adresse du médecin que vous avez choisi), dans le délai légal de huit jours, le contenu de son dossier médical de médecine du travail.

Je vous prie de trouver en pièces jointes copie des documents qui attestent de mon droit à l'accès à ce dossier (copie de ma carte nationale d'identité, copie d'extrait d'acte de naissance et/ou copie de l'acte de notoriété, copie de l'acte de décès) en tant qu'ayant droit de la victime.

Dans cette attente, je vous prie d'agréer, docteur, l'assurance de mes sentiments les plus cordiaux.

SIGNATURE

Copie adressé au médecin inspecteur régional du travail, à l'adresse de la DREETS de mon domicile.

**Demande par tout patient de communication du Dossier Médical de du Travail détenu par le  
médecin du travail**

L'original du dossier médical est toujours conservé par les services concernés. C'est pourquoi ce sont des copies qui vous sont délivrées. Les frais de copies ainsi que les frais d'expédition seront facturés.

(Ville), le (Date)

Vos nom et prénom, adresse postale et numéro de téléphone

Docteur (X)

Service de santé au travail (nom du service)

Adresse

Docteur,

Dans le cadre de la loi n° 2002-303 du 4 mars 2002, relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé, et afin de me permettre de faire valoir mes droits, je vous serais reconnaissant(e) de bien vouloir adresser au docteur Y (nom et adresse du médecin que vous avez choisi), dans le délai légal de huit jours, le contenu de mon dossier médical du travail.

Je vous prie de trouver en pièces jointes copie de la pièce justifiant de mon identité (carte d'identité / passeport / ou permis de conduire) qui atteste de mon droit à l'accès à ce dossier

Dans cette attente, Je vous prie d'agréer l'assurance de mes sentiments les plus cordiaux.

SIGNATURE

Copie adressé au médecin inspecteur régional du travail, à l'adresse de la DREETS de mon domicile.

## Courrier à la CPAM actant de la reconnaissance en accident du travail du suicide du défunt

(Ville), le (Date)

Vos noms et prénom, adresse postale et numéro de téléphone

Numéro de dossier d'instruction si vous l'avez

Nom de la victime et numéro de sécurité sociale

A : CPAM de votre domicile

Monsieur

J'ai (ou l'entreprise X a) procédé le (date) à la déclaration en accident du travail des faits dont (monsieur / madame X) a été victime, survenus le (date), en lien avec le travail dans son entreprise.

A ce jour, soit plus de trente jours après cette déclaration et l'envoi du certificat de décès, vous ne m'avez pas notifié votre refus de prise en charge, ni la nécessité de proroger les délais d'enquête, conformément à l'article R441-18 du code de la sécurité sociale.

*(si la CPAM vous avait déjà notifié une prolongation des délais, écrire à la place : à ce jour soit, plus de quatre-vingt dix jours après cette déclaration...)*

J'acte donc du fait que vous reconnaissez le caractère professionnel et la qualité d'accident du travail à ces événements, et vous en remercie.

Je vous saurai gré de bien vouloir m'adresser tous les documents concernant la prise en charge de celui-ci.

Je vous prie de recevoir l'expression de mon sincère respect.

SIGNATURE

## Annexe 1 : la tentative de suicide

La tentative de suicide est un événement qui, s'il est causé par le fait ou à l'occasion du travail, peut justifier la déclaration et la reconnaissance en accident du travail. Les raisons permettant la reconnaissance ou le refus en accident du travail sont les mêmes que celles développées dans ce guide pour les caisses et les tribunaux.

La procédure est un peu différente de celle concernant la déclaration d'un suicide auprès de la CPAM, ne serait-ce que parce que la victime est toujours vivante, et qu'elle peut donc initier elle-même la plupart des actes de la procédure de reconnaissance, en son nom propre.

Il n'en demeure pas moins que la procédure de reconnaissance devant la CPAM sera la même, et que les interlocuteurs de la victime ou de sa famille seront également ceux recensés en page 15 dans le présent guide.

Pour la tentative de suicide, il faudra produire le **certificat médical initial (CMI) délivré par le médecin traitant ou l'urgentiste ayant reçu la victime**. C'est particulièrement important puisque, **dès la demande de reconnaissance en accident du travail, ce certificat sera exigé par la CPAM** pour ouvrir et faire reconnaître vos droits et éviter son rejet d'office. Ce certificat médical initial doit donc être envoyé ou produit – autant que faire se peut - avec la déclaration d'accident du travail (faite par l'employeur ou par vous-même).

Il convient donc que la victime ou les ayants droits (si la victime est dans l'incapacité d'agir d'elle-même) fasse établir et récupère ce document auprès du professionnel de soin, si celui-ci ne l'avait pas fait de lui-même.

Pour être efficacement pris en compte, le CMI peut faire état des dires du salarié, en les relatant au conditionnel, quant à la survenance d'un fait précis intervenu brutalement à l'occasion ou en lien avec le travail (donc pas nécessairement sur le lieu du travail) et qui a déclenché une lésion corporelle, que constate et décrit le médecin, conformément à la définition de l'accident du travail dans le code de la sécurité sociale.

[L'annexe 5](#) de ce guide sur la rédaction des certificats médicaux peut aider le praticien à la rédaction la plus efficace pour cette prise en compte.

**Attention, le salarié ou ses ayants droits n'ont pas à envoyer le certificat médical initial (CMI) à l'employeur dans la situation d'une tentative de suicide, mais juste à lui demander de déclarer l'événement en accident du travail (et à le faire eux-mêmes si celui-ci s'avère défaillant).**

La tentative de suicide peut être reconnue en accident du travail comme en maladie professionnelle si l'accident du travail n'a pas été reconnu et que le taux d'incapacité permanente partielle (IPP) est d'au moins 25%. Un même fait accidentel ne peut être à la fois reconnu comme un accident du travail et comme une maladie professionnelle. **Il ne faut donc pas procéder aux deux déclarations en même temps** et de bien choisir, en fonction des circonstances de l'événement, laquelle de ces procédures a le plus de chances d'aboutir.

## **Annexe 2 : la reconnaissance par les juges judiciaires du suicide ou de sa tentative en accident du travail et en faute inexcusable de l'employeur**

### **Quelques exemples de jugements circonstanciés :**

**Cour d'appel de Rennes, 15.12.2021** (n° 20/02339) : le suicide d'une salariée est reconnu comme accident du travail au motif que « *bien survenu au moins partiellement par le fait du travail* », la cour retenant à la fois des reproches injustifiés alors même que la salariée était en surcharge de travail et le licenciement de cette salariée de 51 ans ayant dix ans d'ancienneté, pour un motif de désorganisation consécutive à son « absence prolongée », du fait de son arrêt de travail pour *burn-out*, « *la circonstance que l'entretien auquel elle a été convoquée s'est déroulé sans qu'il en résulte d'altération brutale de son état mental ne [pouvant] suffire à ôter à l'annonce de son licenciement le caractère d'un événement professionnel violent et brutal alors même que cette lettre fait peser sur elle, pourtant simple secrétaire administrative, la responsabilité de la désorganisation de l'entreprise* ».

**Cour d'appel de Montpellier, 01.12.2021** (n° 17/06379) : est reconnu en accident du travail le suicide du salarié, « *la cour retient que si le suicide de M. M E est, comme tout suicide, un phénomène multifactoriel dépourvu d'une cause unique, il a été déterminé essentiellement par la dégradation des conditions de travail du salarié qui se trouvait pris entre les contraintes de son environnement professionnel et les exigences de sa direction qui ne lui allouait pas les ressources nécessaires pour y faire face. Dès lors, le suicide du salarié est survenu du fait du travail et constitue bien un accident du travail* ». « *L'employeur, qui a soumis durant plusieurs mois le salarié à une dégradation continue de ses conditions de travail, et qui a reçu à plusieurs reprises ses doléances, aurait dû avoir conscience du danger auquel se trouvait exposé le salarié et prendre les mesures nécessaires pour l'en préserver. Tel n'est pas le cas en l'espèce, de l'aveu même de l'employeur qui explique n'avoir pu prendre aucune mesure de protection faute de conscience du danger. Dès lors, l'employeur a bien commis une faute inexcusable* ».

**Cour d'appel d'Amiens, 28.09.2021** (n° 20/03840) : la tentative de suicide d'une salariée, suite à une altercation avec une responsable, dans un contexte de « *remarques désobligeantes de ses collègues, de leur moqueries, des critiques incessantes de son travail, de l'acharnement de certains de ses collègues à son encontre* », et alors même qu'elle avait informé la directrice de l'établissement de ces conditions de travail, constitue un accident du travail et une faute inexcusable de son employeur.

**Cour d'appel de Colmar, 29.07.2021** (n° 19/00791) : une tentative de suicide commises dix minutes avant le début du travail, sur le chantier sur lequel il devait travailler, et dans un contexte où il avait été convoqué par son employeur pour un entretien préalable à sanction, bénéficie de la présomption d'imputabilité et est reconnue comme accident du travail, faute pour la CPAM « *d'établir que le travail n'a joué aucun rôle dans la survenance de la tentative de suicide* ».

**Cour d'appel de Paris, 11.06.2021** (n° 19/05140) : le suicide d'un salarié à son domicile après avoir reçu un appel téléphonique de l'employeur lui disant « *de ne pas se présenter à son poste en lui indiquant qu'un entretien [de nature disciplinaire] serait organisé avec la directrice le lundi suivant* » est en lien avec le travail et justifie la reconnaissance en accident du travail. La

cour relève en effet que *« l'appel téléphonique du 20 avril 2012 à 16h45 est directement à l'origine du suicide de M. Q ; Mme P lui a alors subitement ordonné, de manière particulièrement agressive, de ne pas se présenter à son poste de travail pour les trois prochaines nuits et l'a informé de sa convocation par la directrice de l'établissement le lundi suivant ; qu'il l'a alors rappelée pour demander davantage d'explications et il lui a été répondu qu'il avait rencontré 'un problème' avec l'une des résidentes ; après avoir tenté de rencontrer sa supérieure en se rendant immédiatement au foyer avec son épouse, il est revenu à son domicile où il s'est trouvé dans un état d'angoisse et d'abattement particulièrement aigu qui s'est dégradé au fil des heures ; il n'a pas dormi les deux nuits suivantes ne pouvant surmonter cet état d'angoisse extrême et s'est finalement suicidé dans la nuit du 22 au 23 avril, soit un peu plus de 48 heures après les entretiens téléphoniques avec sa supérieure. Cet appel téléphonique de Mme P survenu le 20 avril 2012 est un événement soudain qui est survenu à une date certaine ».*

**Cour d'appel de Paris, 28.05.2021** (n° 17/05978) : le suicide du salarié, après *« l'annonce brutale de la rupture de sa période d'essai »*, constitue un accident du travail et une faute inexcusable de l'employeur. *« Il convient de relever que l'employeur aurait dû avoir conscience du caractère brutal de la rupture de la période d'essai pour ce jeune homme qui était en début de contrat et qui s'investissait dans son travail, [...] la conscience que l'employeur aurait dû avoir du caractère brutal de la rupture de la période d'essai est confortée par la réaction du salarié qui par sa réflexion manifestait sa sidération et son incompréhension de la situation »*, ce qui permet à la cour de caractériser la faute inexcusable.

**Cour d'appel de Lyon, 16.06.2020** (n° 19/03616) : le suicide d'un salarié dans la salle des machines de l'entreprise, qui expliquait se sentir *« complètement dépassé par sa charge de travail »*, et dont l'amplitude horaire de cinquante heures hebdomadaires en moyenne, observée sur plusieurs mois précédents l'acte suicidaire témoigne d'une charge de travail manifestement importante, justifient la reconnaissance du passage à l'acte en accident du travail et de la faute inexcusable de l'entreprise. A noter que l'entreprise dans ce même dossier a également été condamnée le **26.04.2021** par le tribunal correctionnel de Roanne à 20000 euros d'amende.

**Cour d'appel d'Aix-en-Provence, 17.01.2020** (n° 18/13300) : le suicide d'un salarié, *« lié à une surcharge de travail, au stress engendré par la cadence de travail et la peur de perdre son emploi »*, et dont l'enquête de l'inspection du travail a démontré qu'il avait été victime d'agissements de harcèlement moral, est un accident du travail et constitue une faute inexcusable de l'employeur.

**Cour de cassation, 28.11.2019** (n° 18-23987) : est reconnu comme accident du travail le suicide d'un salarié *« à son domicile, le [...], quelques heures après avoir pris connaissance de la lettre de notification de son licenciement pour faute grave »*, son décès présentant un lien étroit avec son travail justifiant la reconnaissance de son caractère professionnel, notamment du fait de *« la lettre retrouvée à côté de son corps [qui] corrobore le lien entre le suicide et la connaissance du licenciement puisqu'elle désigne le responsable de l'agence, comme un harceleur malin et courtois, ajoutant « voilà, (...) vous avez gagné. Ma famille a perdu ».*

**Cour de cassation 19.09.2019** (n° 18-19765) : la dépression grave en lien avec ses conditions de travail (multiplication de sanctions disciplinaires infondées) ayant conduit un salarié au suicide, peut être reconnue comme maladie professionnelle.

**Cour d'appel de Rennes, 27.03.2019** (n° 17/04250) : le suicide d'une salariée en surcharge de travail (« *absence de réponses concrètes de l'employeur à un risque psychosocial avéré ainsi qu'une insuffisance du document unique d'évaluation des risques professionnels qui ne comportait aucune prévention des risques psycho-sociaux* ») constitue un accident du travail et une faute inexcusable de l'employeur.

L'arrêt du 19.05.2011 de la cour d'appel de Versailles, confirmé par la chambre sociale de la **cour de cassation le 19.09.2013** (n° 12-22156), concernant le suicide d'un cadre de Renault, condamne l'entreprise pour n'avoir pas évalué la charge de travail imposée par les différents projets qui lui étaient confiés, les supérieurs hiérarchiques du salarié ayant « *toujours été dans l'incapacité totale de pouvoir préciser quel était le volume précis de travail fourni par ce salarié au titre de l'ensemble des missions accomplies* », malgré les avertissements de celui-ci, et « *la société Renault [ayant de ce fait] nécessairement conscience du danger auquel [il] était exposé 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 pour chacune des missions confiées, et [n'ayant] pris aucune mesure pour l'en préserver ou permettre à son entourage professionnel d'être en mesure de mettre en place de telles mesures* », et reconnaît tant le caractère d'accident du travail que la faute inexcusable de l'employeur.

**Tribunal des affaires de sécurité sociale d'Evreux, 08.10.2015** (n° 21400390) : le suicide par pendaison d'un salarié dans l'atelier de l'entreprise, survenu sur le temps de sa pause déjeuner, est reconnu comme accident du travail, et ce bien qu'il fut advenu sur un temps de suspension du contrat de travail, du fait que « *son employeur pouvait encore, sur son temps de coupure, exercer ses pouvoirs d'organisation, de contrôle et de surveillance* » (le salarié était contraint de manger dans le vestiaire, faute de réfectoire adapté). Le fait que ce suicide soit arrivé dans un contexte de tensions relationnelles, « *avec la mise en place de nouvelles méthodes de gestion et de nouveaux critères de rentabilité* » permet à la cour de qualifier la faute inexcusable.

#### Responsabilité pénale de l'employeur

**Tribunal correctionnel de Paris, 20.12.2019** (n° 0935790257), France Télécom (appel en cours de certaines personnes physiques, jugement définitif pour la personne morale) : les suicides intervenus dans l'entreprise, liés à des réorganisations permanentes et à un « *harcèlement moral institutionnel* » justifient la condamnation pénale de la personne morale de l'entreprise (75000 euros d'amende), des trois directeurs de l'époque ayant été à l'origine des réorganisations pathogènes vécues par les travailleurs (1 an d'emprisonnement, dont 4 mois fermes, et 15000 € d'amende), et des quatre cadres considérés comme complices de la mise en œuvre de ces réorganisations (4 mois de prison avec sursis et 5000 € d'amende).

**Tribunal correctionnel de Rouen, 14.11.2017** (n° 16054000076 ; en cause d'appel à ce jour) : le harcèlement moral et l'ambiance de travail (pression permanente, colères fréquentes de l'employeur) subis par un salarié et l'ayant poussé à tenter de mettre fin à ses jours, justifient la condamnation de l'auteur des agissements à six mois de prison avec sursis et 20000 euros d'amende.

## **Annexe 3 : la déclaration de maladie professionnelle pour un suicide ou une tentative de suicide**

Le régime des maladies professionnelles en France est régi par le contenu de « tableaux », faisant appel à des conditions et des durées d'exposition professionnelle strictes pour obtenir la reconnaissance du lien avec le travail. Le suicide, pas plus qu'aucune des conséquences des risques psychosociaux aujourd'hui, n'est pris en charge dans l'un des tableaux de maladies professionnelles existants à l'heure actuelle en France.

Pour engager devant la CPAM une démarche de reconnaissance du suicide en maladie professionnelle, il vous faudra démontrer que le suicide a été causé par une suite d'événements successifs, inscrits dans une durée plus ou moins longue, (et pas par un seul événement déclencheur unique ou qui pourrait être isolé à lui seul), et que l'incapacité permanente partielle (IPP) est de 25% ou plus (*« lorsqu'il est établi qu'elles sont essentiellement et directement causées par le travail habituel de la victime et qu'elles entraînent son décès, ou une incapacité permanente d'un taux au moins égal à 25% »*, article L461-1 du code de la sécurité sociale).

Il est très cynique, mais important dans la compréhension de vos droits, de rappeler que la mort est un événement qui cause, par définition, une incapacité permanente de 100% selon les critères de la sécurité sociale. Vous êtes donc légitimes, en tant qu'ayant droit, à lancer la procédure de reconnaissance en maladie professionnelle, si les conditions du passage à l'acte de votre proche sont plus la conséquence d'une dégradation dans la durée et du fait du travail de son état de santé, que d'un fait accidentel unique et soudain.

Cette procédure de reconnaissance en maladie professionnelle peut être engagée si le suicide, ou la tentative de suicide, n'a pas été reconnu en accident du travail.

**Déclarer un suicide en maladie professionnelle est donc possible**, même si la maladie ne figure pas au tableau des maladies professionnelles, s'il est établi qu'elle est essentiellement et directement causée par le travail et qu'elle a entraîné une incapacité permanente partielle d'au moins 25 % (**ou le décès**). Dès lors que vous estimez que ces deux conditions sont réunies la CPAM va donc ouvrir une procédure spécifique devant une commission spéciale : le comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP).

Un même fait accidentel ne peut être à la fois reconnu comme un accident du travail et comme une maladie professionnelle. Il est donc nécessaire de ne pas procéder aux deux déclarations en même temps. Pourtant certains médecins disent aux salariés de procéder à la double demande de reconnaissance en même temps, prétendument pour gagner du temps, la CPAM rejetant alors l'une en raison de l'autre (« pas de reconnaissance en accident car la procédure de reconnaissance en maladie est en cours, et pas de reconnaissance en maladie car un dossier d'accident a été ouvert »).

**Attention donc à bien opter pour la qualification d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dès le début de vos démarches !**

Pour faire reconnaître en maladie le caractère professionnel du décès, vous devez le déclarer auprès de votre CPAM en remplissant le formulaire de déclaration de maladie professionnelle (cerfa n°60-3950 ou S6100b, [http://www.ameli.fr/fileadmin/user\\_upload/formulaires/S6100.pdf](http://www.ameli.fr/fileadmin/user_upload/formulaires/S6100.pdf)), en y joignant les pièces demandées sur ce document (certificat médical, notamment).

La déclaration de maladie professionnelle n'est pas à la charge de votre employeur, elle ne peut être faite qu'à votre initiative.

Vous n'avez pas de démarches particulières à faire auprès de votre employeur. La CPAM lui adresse une copie de votre déclaration de maladie professionnelle. L'employeur peut émettre, là aussi, des réserves motivées sur le caractère professionnel de la maladie.

La déclaration est recevable (articles L461-1 et L431-2 du code de la sécurité sociale) si elle est effectuée dans les 2 ans suivant :

- soit la date de l'arrêt du travail lié à la maladie ou, si elle est postérieure, **la date à laquelle vous avez été informé par certificat médical du lien possible entre la maladie et l'activité professionnelle**. Il s'agit bien d'établir le lien *potentiel* avec le travail, pas d'amener la preuve de ce lien à ce moment de la procédure. Par ailleurs, il ne s'agit pas d'un délai de 2 ans après le suicide, mais d'un délai de 2 ans à compter de la révélation par certificat médical du lien possible avec le travail (chambre sociale de la cour de cassation, 19 septembre 2013) ;
- soit **la date de cessation du paiement des indemnités pour maladie**.

La CPAM dispose d'un délai de 120 jours francs pour statuer sur le caractère professionnel de la maladie, à partir de la date à laquelle elle a reçu le dossier complet (déclaration de la maladie professionnelle intégrant le certificat de décès). Si elle l'estime nécessaire, la caisse peut procéder à une enquête complémentaire ; c'est toujours le cas en matière de suicide.

Pour prendre sa décision, elle devra alors avoir recueilli l'avis motivé du CRRMP, qui dispose d'un nouveau délai de 120 jours francs à compter de cette saisine pour le rendre (article R461-10 du code de la sécurité sociale).

Il peut donc y avoir un délai de huit mois entre votre demande de reconnaissance et la décision de la CPAM.

La CPAM doit également envoyer systématiquement un questionnaire à la famille de la victime et à l'employeur, pour recueillir leur avis sur les circonstances du suicide. **Répondre à ce questionnaire et le renvoyer à la CPAM dans les 30 jours est indispensable** (<https://questionnaires-risquepro.ameli.fr/>), même si c'est dur pour vous, et même si les questions posées semblent parfois déconnectées de votre situation : il s'agit ici de préserver vos droits dès maintenant et de ne pas donner d'arguments administratifs qui permettraient le rejet de la reconnaissance en accident du travail.

L'agent enquêteur de la CPAM peut également vous contacter par téléphone ou vous proposer un rendez-vous physique, lors de cette phase d'instruction, afin de recueillir si c'est nécessaire votre avis sur les arguments éventuellement opposés par l'employeur.

Une décision de reconnaissance ou de rejet doit donc être notifiée au bout du délai de 120 jours à compter de votre demande de reconnaissance, éventuellement prolongés du délai d'instruction du CRRMP ou si la caisse vous a informé de la prolongation d'enquête. En l'absence de décision de la caisse dans ce délai, le caractère professionnel de la maladie est reconnu (article R441-18 du code de la sécurité sociale).

Le rôle du CRRMP est « *d'établir le lien de causalité entre une maladie et une ou des expositions. Les éléments permettant d'établir ce lien de causalité proviennent d'un faisceau d'arguments qui fonde*

*l'avis des membres dans la perspective d'une reconnaissance* » (extrait du guide des CRRMP, circulaire de la CNAMTS du 27 janvier 2014).

Pour toute demande ou document que vous souhaiteriez adresser au CRRMP, le dossier ne doit pas être envoyé en CPAM (qui ne le retransmet pas toujours) mais à la DRSM (direction régionale du service du contrôle médical) dont vous trouverez l'adresse dans tout moteur de recherche sur internet avec votre numéro de département. Il vaut mieux, pour le salarié et son conseil, envoyer directement les certificats des spécialistes au CRRMP, plutôt qu'au médecin conseil qui devrait en assurer la transmission.

Sachez que pour la reconnaissance du caractère professionnel, le CRRMP a moins tendance à contester un certificat médical venant d'un spécialiste, plutôt que d'un médecin généraliste, et que les certificats délivrés par les médecins à l'appui de ces dossiers semblent plus efficaces à l'appui de la reconnaissance dès lors qu'ils mettent en parallèle la chronologie de déclenchement des pathologies avec la chronologie d'évolution des conditions de travail.

L'article D461-29 du code de la sécurité sociale prévoit que l'avis motivé du médecin du travail et le rapport établi par les services du contrôle médical lors de l'enquête de la CPAM sont communicables de plein droit à la victime et ses ayants droit.

Si la CPAM reconnaît l'origine professionnelle de la maladie, vous pouvez alors percevoir en qualité d'ayant droit une indemnisation spécifique liée à l'incapacité permanente (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F348>). L'indemnisation de la maladie, elle, sera prise en charge rétroactivement dès la date de la première constatation médicale de cette maladie, ce qui implique que l'indemnisation pourra remonter bien avant la date de la déclaration de maladie professionnelle que vous avez faite, dans la limite de deux ans.

Comme pour la reconnaissance en accident du travail, le suicide reconnu en maladie professionnelle peut être la conséquence d'une faute inexcusable de votre employeur. La demande d'indemnisation et de réparation des préjudices doit être faite auprès du tribunal judiciaire. C'est à vous de prouver la faute inexcusable de votre employeur.

Si la faute inexcusable est reconnue, elle vous permet d'obtenir en plus d'une majoration de la rente d'incapacité permanente, la réparation intégrale des préjudices subis et non indemnisés par celle-ci (par exemple : souffrances physiques et morales, préjudices esthétiques et d'agrément, préjudices résultant de la perte ou de la diminution de vos possibilités de promotion professionnelle parce que vous seriez contraint-e de cesser votre activité pour élever les enfants, ...).

La reconnaissance d'un suicide ou d'une tentative de suicide en maladie professionnelle est plus rare qu'en accident du travail, mais elle arrive régulièrement, ainsi qu'en atteste les décisions de plusieurs juges, dont entres autres arrêts :

- cour de cassation 19 septembre 2019 (n° 18-19765), pour une dépression grave ayant conduit au suicide en raison des « événements survenus au travail qui ont exposé le salarié à un risque psycho-social ».
- cour d'appel de Chambéry 13 décembre 2011 (n° 11/01287), pour des pressions et un harcèlement moral ayant poussés la salariée à démissionner et ayant causé un syndrome dépressif grave avec tentative de suicide (IPP 35% retenue pour troubles psychopathologiques). A cette occasion la salariée avait produit le jugement du conseil des prud'hommes ayant imputé la rupture de son contrat de travail à des faits de harcèlement moral à l'origine de son état dépressif. Le tribunal a pris en compte par préférence l'avis « *très motivé* » du psychiatre, non-discuté par la caisse, par priorité à l'avis du CRRMP.

- cour de cassation 18 novembre 2010 (n° 09-16540), pour un syndrome anxio-dépressif ayant conduit à un suicide.
- TASS de Tours 14 avril 2009, dépression et suicide liés à l'organisation du travail et la surcharge de travail. La dépression ayant conduit au suicide a été reconnue comme professionnelle bien que salarié se soit jeté sous un train en dehors de l'entreprise.

## Annexe 4 : les facteurs professionnels pouvant être à l'origine 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 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 collège d'experts<sup>67</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...

### Les facteurs de risques psychosociaux au travail : quelques exemples

#### 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.

#### 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.

---

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

### 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 :

- d'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 ;
- de 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 ;
- de 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).

### Rapports sociaux au travail

Les rapports sociaux au travail sont les rapports entre les salariés, et entre les salariés et leur hiérarchie<sup>68</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 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 ni à la formation qu'elle a reçue, formes d'évaluation du travail ne prenant pas en compte les 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.
- Comportements, agissements, pressions ou menaces répétés portant atteinte à la dignité du salarié, humiliations, brimades... (harcèlement moral ou sexuel).

### 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.

---

68 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 de service, par exemple). 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.

- Obligation pour le salarié de réaliser des actes professionnels qui sont contraires à ses propres valeurs, aux valeurs communes (par exemple celles de la République<sup>69</sup>), 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.

#### 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.

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 ce qu'il a faussement cru être 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.

---

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

## Annexe 5 : le certificat médical

Le médecin du travail ou votre médecin traitant 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.

On ne parle pas ici du « certificat médical initial » qui doit être produit pour la demande de reconnaissance d'une tentative de suicide en accident du travail.

### **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.  
Indiquer la date des derniers examens.

### **Tableau clinique lors de ces examens, indiquer la présence éventuelle d'un ou plusieurs des symptômes suivants :**

HTA ou hypotension, troubles du rythme cardiaque  
Insomnies, cauchemars, retour en boucle de scènes professionnelles, obnubilation  
Perte d'appétit, amaigrissement, troubles digestifs  
Grande fatigue, épuisement physique  
Manifestations musculo-squelettiques ou dorsolombaires  
Signes cognitifs, difficultés de concentration  
Crises d'angoisse, crises de larmes, tremblements, sueur, boule œsophagienne  
Crises de violence  
Autres signes neurologiques  
Terreur à l'idée d'aller au travail  
Etat dépressif  
Pensées morbides  
Atteinte de l'estime de soi, sentiment de dévalorisation, culpabilité  
Atrophie de la vie sociale, repli sur soi  
...

### **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 sur les facteurs professionnels du suicide 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 énoncera, le plus précisément possible et dans le respect des consignes du conseil de l'Ordre, c'est-à-dire sans les faire siens, des faits tels que rapportés par le salarié et la perception que celui-ci en avait : « *le patient se plaignait de...* », éventuellement en utilisant le conditionnel dans le rapprochement qu'il fera de la situation décrite et des effets constatés sur la santé. Il ne mettra pas en cause de tierces personnes et n'indiquera pas de noms de tiers. Il n'utilisera pas de termes correspondant à une qualification pénale comme « harcèlement moral », mais pourra la reprendre comme citation si son patient l'a exprimé.

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.

**Mention** que « *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>70</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.

Le contenu d'un certificat médical « bien rédigé » par le professionnel a une réelle valeur devant la justice, qui a déjà retenu, par exemple, qu'un compte rendu de consultation de pathologie professionnelle pouvait avoir, « *du fait de la précision de son contenu et des qualités de son auteur* » (chambre sociale de la cour de cassation 24 juin 2009), une valeur supérieure à une décision peu motivée de rejet de reconnaissance en accident du travail par la CPAM.

---

70 « *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 6 : 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 inspecteurs des caisses. **Dans le raisonnement de la caisse, le fait accidentel n'est pas le suicide mais l'éventuel événement précis qui l'aurait provoqué.**

Il est important de comprendre que les inspecteurs enquêteurs de la CPAM 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 tribunaux ont progressivement adopté des positions plus souples sur plusieurs points<sup>71</sup> :

*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 lésion<sup>72</sup>.

*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

---

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

72 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 ».

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.*

Les évolutions de l'organisation du travail et de la charge de travail, l'attention portée par l'employeur aux difficultés des salariés, sont recherchées par les tribunaux<sup>73</sup> :

- 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, puis par la cour de cassation en 2013.
- 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 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.
- Dans le cas d'un salarié décédé d'un infarctus, la cour de cassation a jugé le 8 novembre 2012 que « *un employeur ne peut ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et ses conséquences parfois dramatiques pour les salariés qui en sont victimes, pas plus que ne devraient être négligés les aspects positifs d'un travail assumé dans des conditions valorisantes* ». Cela signifie que les travaux scientifiques qui ont été réalisés sur les risques psychosociaux sont maintenant suffisamment connus pour que l'employeur ne puisse plus prétendre ignorer les risques. Cette jurisprudence peut être utilisée dans le cas d'un suicide. Dans le même arrêt : « *L'obligation de sécurité pesant sur l'employeur ne peut être que générale et en conséquence ne peut exclure, le cas échéant,*

---

73 Une très large compilation de contenus de jugements sur les risques psychosociaux a été réalisée par Michaël Prieux, inspecteur du travail, et est disponible gratuitement sur le site de souffrance et travail, en tapant son nom ou les mots clés « RPS » ou « harcèlement » dans la barre de recherche. Diffusé librement vous pouvez le retrouver sur divers sites internet, pensez cependant à vérifier que vous en obtenez la dernière version (1 actualisation par an en moyenne, la dernière datant de janvier 2021).

*le cas, non exceptionnel, d'une réaction à la pression ressentie par le salarié ». La faute inexcusable de l'employeur a été retenue.*

- Les tribunaux sont particulièrement attentifs au contrôle par l'employeur des horaires effectifs réalisés par le salarié. Par exemple, la cour d'appel de Versailles, le 19 mai 2011 a retenu : « *que depuis deux mois il était contraint de travailler à son domicile dès son retour [du travail], tous les soirs et chaque fin de semaine, tous éléments que les supérieurs hiérarchiques d'A. n'ont pas confirmés, ou plutôt ont indiqué être dans l'ignorance d'une telle surcharge de travail non signalée et surtout non exigée par les missions confiées... Considérant que si la surcharge décrite par [la veuve] est niée par les supérieurs hiérarchiques, pour autant ceux-ci ont toujours été dans l'incapacité totale de préciser quel était le volume total de travail fourni par ce salarié au titre des missions accomplies... l'absence de tout dispositif dans l'entreprise pour évaluer la charge de travail, notamment des cadres, l'absence de visibilité des managers sur la charge de travail des collaborateurs, la culture du surengagement...* ». La faute inexcusable est reconnue<sup>74</sup>. De même, cour d'appel de Versailles, 9 juin 2011 : « *il effectuait un nombre bien plus important d'heures de travail sans aucun contrôle de sa hiérarchie qui n'a jamais souhaité connaître la véritable charge de travail de ce salarié qui a pourtant, fait connaître expressément à [sa hiérarchie] qu'il ne s'en sortait pas ou qu'il ne se sentait pas à la hauteur de la charge confiée ». L'origine professionnelle du suicide est reconnue.*

On voit donc que les tribunaux, à la différence des CPAM, 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 CPAM 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 tribunal judiciaire, il faudra qu'ils montrent que l'employeur avait connaissance d'un risque et n'a rien fait. Ils devront donc, devant le tribunal judiciaire, 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.

---

74 Cette jurisprudence est particulièrement importante, les motifs de la cour étant très détaillés. Vous trouverez le texte du jugement sur l'internet en cherchant « cour d'appel de Versailles 19 mai 2011 10/00954 ».

- 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 CPAM 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 tribunal judiciaire, 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 CPAM rejette la demande de reconnaissance en accident du travail, faute d'un événement déclencheur suffisamment identifié et précis. Mais, au tribunal judiciaire 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 CPAM, 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 tribunal judiciaire**, et éventuellement pour la cour d'appel, 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.

## Annexe 7 : les réserves de l'employeur sur l'accident du travail

Le droit de l'employeur à émettre des réserves sur les circonstances ou la réalité d'un accident du travail est reconnu par l'article R441-6 du code de la sécurité sociale, et constitue en quelque sorte la « contrepartie » à son obligation de déclarer les accidents du travail, sans qu'il puisse à aucun moment se faire juge de l'opportunité de déclarer.

*Article R441-6 : lorsque la déclaration de l'accident émane de l'employeur, celui-ci dispose d'un délai de dix jours francs à compter de la date à laquelle il l'a effectuée pour émettre, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, des réserves motivées auprès de la caisse primaire d'assurance maladie. Lorsque la déclaration de l'accident émane de la victime ou de ses représentants, un double de cette déclaration est envoyé par la caisse à l'employeur à qui la décision est susceptible de faire grief par tout moyen conférant date certaine à sa réception. L'employeur dispose alors d'un délai de dix jours francs à compter de la date à laquelle il a reçu ce double pour émettre auprès de la caisse, par tout moyen conférant date certaine à leur réception, des réserves motivées. La caisse adresse également un double de cette déclaration au médecin du travail.*

L'employeur n'est pas tenu d'émettre des réserves mais **l'usage de ce droit ne peut pas lui être reproché**. Il doit cependant les notifier à la CPAM au maximum dans le délai prescrit par l'article R441-6, et si possible dès l'établissement de la déclaration d'accident du travail. La cour de cassation, dans un arrêt du 18 septembre 2014 qui pourrait être transposé à la situation actuelle, avait déjà signalé le danger à le faire tardivement (n° 13-21617, « la prise en charge d'un accident au titre de la législation professionnelle, décidée sans mesure d'instruction, ne peut être remise en cause par des réserves formulées par l'employeur et portées ultérieurement à la connaissance de la caisse »).

L'émission de réserves **motivées** par l'employeur dans le délai d'instruction de la déclaration, et avant toute prise en charge, autorise la CPAM à proroger son délai d'instruction avant de prendre une décision sur le caractère professionnel de l'accident, et la contraint à mener une enquête circonstanciée sur les faits. La lettre-réseau LR-DRP-11/2016 de la CNAMTS précise explicitement qu'en cas de réserves motivées de l'employeur, la caisse est dans l'obligation de mener des investigations ; la prise en charge d'emblée est alors écartée.

Ces investigations, qui doivent être menées de façon **contradictoire** (cour de cassation, 06 juillet 2017 n° 16-18774, et 09.12.2021, n° 20-18234), consistent soit :

- à envoyer, tant à l'assuré qu'à l'employeur, un questionnaire portant sur les circonstances ou la cause de l'accident ;
- ou à procéder à une enquête auprès des mêmes parties.

*Article R441-7 : la caisse dispose d'un délai de trente jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial prévu à l'article L. 441-6 pour soit statuer sur le caractère professionnel de l'accident, soit engager des investigations lorsqu'elle l'estime nécessaire ou lorsqu'elle a reçu des réserves motivées émises par l'employeur.*

*Article R441-8 : I.-lorsque la caisse engage des investigations, elle dispose d'un délai de quatre-vingt-dix jours francs à compter de la date à laquelle elle dispose de la déclaration d'accident et du certificat médical initial pour statuer sur le caractère professionnel de l'accident. [...]*

Une réserve est considérée comme motivée dès lors qu'elle porte sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ou que l'employeur y estime que l'accident est fondé sur une cause totalement étrangère au travail. « *L'employeur n'a pas à rapporter la preuve des faits allégués ou du caractère non professionnel du sinistre, dans la mesure où tel est justement l'objet de l'instruction réalisée par la caisse* ». La chambre civile de la Cour de cassation, l'a confirmé encore par arrêt du 26 novembre 2020 (n° 19-20.058, « *l'employeur, au stade de la recevabilité des réserves, n'était pas tenu d'apporter la preuve de leur bien-fondé* »). LA CNAMTS estime toutefois que la réserve doit s'appuyer sur (ou être étayée par) un fait ou un élément de contexte faisant peser un doute sur le caractère professionnel de l'accident. Elles doivent apporter des éléments ou indices de nature à mettre en doute la réalité de l'accident survenu et l'imputabilité des lésions au travail. S'agissant de la preuve d'un fait juridique, cette preuve est libre et peut donc être rapportée par tous moyens, notamment par des présomptions graves, précises et concordantes, au sens de l'article 1382 du code civil.

Ceci implique que les réserves non-motivées n'ont pas à contraindre la CPAM à initier la procédure d'enquête complémentaire, et que les réserves « gratuites » (juste la mention « *nous émettons des réserves sur le caractère professionnel de l'accident* », comme on le lit encore souvent) qui ne seraient pas fondées sur des faits ou des éléments permettant légitimement de jeter le doute sur le caractère professionnel de l'accident n'ont pas à être prises en compte et sont insuffisantes pour déclencher les investigations obligatoires.

La jurisprudence récente a également rappelé un certain nombre de principes applicables à la motivation des réserves d'un employeur, et notamment par les arrêts suivants :

- **Cour d'appel de Paris**, 17 décembre 2021 (n° 18/11194) : « *les réserves laconiques émises de manière formelle, stéréotypée et non circonstanciée par la seule référence générale à l'absence de témoin et de preuve ne constituent pas des réserves quant aux circonstances de temps et de lieu de l'accident, la société ne mettant pas en doute, par ses réserves, la réalité d'un accident survenu aux temps et lieu du travail, ou quant à la matérialité du fait accidentel, la société ne mettant pas en doute l'imputabilité des lésions au travail* ».
- **Cour d'appel de Paris**, 26 novembre 2021 (n° 18/05839) : « *les réserves laconiques émises de manière formelle, stéréotypée et non circonstanciée par la seule référence générale à l'absence de témoin et à la possibilité que l'accident soit survenu hors du temps de travail, lesquelles n'impliquent pas par elles-mêmes l'absence du salarié aux temps et lieu de travail, ne sont pas suffisamment développées pour que l'on comprenne en quoi l'employeur conteste concrètement la qualification d'accident du travail telle que définie par l'article L.411-1 du code de sécurité sociale. En ce sens, on ne peut considérer qu'il s'agit de réserves motivées pouvant faire naître un doute sur la matérialité de cet accident* ».
- **Cour d'appel de Versailles**, 02 septembre 2021 (n° 20/02478) : « *de ces réserves ainsi libellées [le salarié aurait ressenti des douleurs au dos suite à une glissade qui aurait entraîné une chute de plain-pied de faible hauteur en arrière, les lésions devraient en tout état de cause, se situer sur les coudes ou les fesses au lieu du dos. Les lésions ne peuvent être la conséquence de cet événement] il résulte que la contestation soulevée par la Société est relative au lien de causalité entre la chute telle que décrite par le salarié et les lésions subies sans porter ni sur les circonstances de temps et de lieu de l'accident ni sur l'existence d'une cause totalement étrangère au travail* ».
- **Cour d'appel de Paris**, 04 juin 2021 (n° 17/13677) : la simple suspicion par l'employeur d'une fausse déclaration d'accident du travail par le salarié ne constitue pas une réserve motivée.

- **Cour d'appel de Metz**, 22 avril 2021 (n° 18/03307) : n'est pas une réserve motivée la contestation par l'employeur de la cause de la lésion accidentelle (*« les déclarations de la victime ne font référence à aucun événement ou ensemble de faits précis qui pourraient expliquer ces lésions à savoir que son genou s'est bloqué brutalement lors d'une intervention sur une machine. Il est important de signaler que cette blessure ne fait pas suite à un coup avec un bien ou une personne situés sur le lieu de travail. Dans ces conditions, nous considérons que ce genou bloqué est une blessure purement mécanique et ne peut être considérée comme accident du travail »*), bien que cette luxation de la rotule se fut produite au temps et lieu de travail.
- **Cour d'appel de Rouen**, 24 février 2021 (n° 18/01831) : *« il ne peut être considéré que l'employeur en se bornant à attirer l'attention de la caisse sur le fait que le salarié n'avait prévenu sa hiérarchie que le lendemain de l'accident et à lui demander en conséquence de diligenter une enquête, a émis des doutes sérieux sur la réalité de la survenance d'un accident au temps et au lieu du travail et sur l'existence d'une cause étrangère au travail »*.

## Annexe 8 : la « faute intentionnelle » du salarié

L'article L453-1 du Code de la sécurité sociale indique que « *ne donne lieu à aucune prestation ou indemnité, en vertu du présent livre, l'accident résultant de la faute intentionnelle de la victime* ».

Certaines caisses utilisent cet article pour refuser la reconnaissance du suicide comme accident du travail. Elles considèrent en effet que le suicide est une « faute intentionnelle ». Mais cette pratique est de plus en plus désavouée par les tribunaux.

Sur le principe général du caractère intentionnel du suicide, la faute intentionnelle n'est pas établie lorsque l'auteur de la tentative de suicide n'a pu « *garder le contrôle de lui-même, son **libre arbitre** et son entière responsabilité [...], a agi en réaction catastrophique et sous l'empire d'une influence morbide plus forte que l'instinct vital et [...] n'avait pu **délibérément** envisager le préjudice qu'il pouvait causer* »<sup>75</sup>.

Dans un cas de suicide lié au travail, la cour de cassation a jugé le 20 avril 1988 que « *il résulte que le salarié s'était donné la mort dans un **moment d'aberration exclusif de tout élément intentionnel*** ».

Dans un autre cas, la cour d'appel de Riom, chambre sociale, 22 février 2000, a jugé que : « *l'altération de l'état psychologique du salarié, attestée par les témoignages produits et elle-même liée aux vicissitudes des relations professionnelles de Monsieur B. avec son employeur, **conduit à écarter et, tout au moins à atténuer sensiblement, le caractère volontaire et réfléchi de l'acte suicidaire** qui, dès lors, ne peut être considéré comme une faute intentionnelle de la victime au sens de l'article L.453-1 du même Code* ». Ce jugement a été confirmé par la cour de cassation le 24 janvier 2002.

Le TASS de La Roche-sur-Yon, le 3 avril 2015, a insisté sur l'aspect de : « *l'état psychologique d'une personne, au bord de l'épuisement ou accablée par des difficultés qui lui paraissent insurmontables, [qui] est tel que l'on ne peut analyser cet acte désespéré comme un acte volontaire et réfléchi. En l'espèce, l'état d'épuisement, de stress et de pression décrit tant par l'entourage professionnel de M. P. que par son médecin traitant démontrent qu'il était submergé par ses problèmes, de sorte que son acte suicidaire ne peut avoir été commis que dans un **moment d'aberration exclusif de tout élément intentionnel*** ».

Ce n'est plus donc d'actualité de considérer, sauf à faire une grossière erreur de droit, que la personne qui s'est suicidée a commis un acte aussi grave en pleine possession de ses moyens.

---

75 Cour de cassation. 2<sup>e</sup> chambre civile, 6 janv. 1960 : Bull. civ. 1960, II, n° 8

## **Annexe 9 : l'expertise médicale suite à refus du médecin conseil et la commission médicale de recours amiable (CMRA)**

La caisse vous a notifié un refus de reconnaissance du suicide en AT, du fait d'un avis négatif du médecin-conseil.

La circulaire CNAM-TS 24/20 du 11.08.2020 prévoit qu'à compter du 01 janvier 2022, la procédure d'expertise médicale est traitée par le comité médical de recours amiable (CMRA). Les contestations d'ordre médical relatives à l'état du malade ou de la victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, à la date de consolidation en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, et les contestations relatives à la prise en charge thérapeutique de ces malades ou victimes, donnent lieu à la mise en œuvre d'une expertise médicale (article L141-1 du code de la sécurité sociale). Il est à noter que tant la victime que ses ayants droit, que l'employeur peuvent saisir la CMRA.

Si vous requérez une expertise, vous devrez présenter une **demande écrite, précisant l'objet de la contestation et indiquant le nom et l'adresse de votre médecin traitant**. Cette demande est adressée par **lettre recommandée** avec la copie de la notification de la décision contestée à la CMRA dont l'adresse figure sur la notification de la décision que vous contestez ou déposée contre récépissé au guichet de la caisse. L'article R142-8 du code de la sécurité sociale prévoit que l'assuré ou l'employeur saisit cette commission par tout moyen lui conférant date certaine, mais il vaut mieux toujours privilégier le courrier recommandé.

Vous avez deux mois pour demander cette expertise à partir de la réception du refus. Il faut utiliser ce délai afin de renforcer votre dossier, bien l'organiser, y ajouter toutes les pièces médicales qui manquaient ou qui ont été établies depuis que vous avez demandé la reconnaissance en accident du travail, avec le concours notamment de votre médecin traitant ou des spécialistes qui vous suivent.

La commission médicale va désigner deux médecins, à savoir, un médecin conseil différent de celui qui s'est prononcé sur votre dossier, et un médecin expert judiciaire spécialisé dans le contentieux de la sécurité sociale, figurant sur la liste de la cour d'appel.

Ces deux médecins vont recevoir dans un délai de dix jours le **dossier médical** sur lequel s'est fondé le médecin-conseil de la CPAM pour prendre sa décision de refus de reconnaissance de l'accident du travail. Vous serez informé en qualité de victime ou d'ayant droit, de la date de cette transmission par le secrétariat de la commission, et aurez vingt jours à partir de cette date pour faire valoir vos observations.

**La commission médicale de recours amiable peut décider, d'office ou à votre demande, de procéder à votre examen médical** ou de solliciter un avis médical complémentaire, en désignant un praticien spécialiste ou compétent pour l'affection considérée, en vue de réaliser l'examen médical ou une expertise sur pièces et de lui transmettre son avis motivé.

Lorsque la commission procède elle-même à l'examen clinique, le secrétariat de la commission doit vous en informer, au moins quinze jours avant, en lui notifiant les lieu, date et heure de l'examen. L'assuré peut se faire accompagner par le médecin de son choix. **Un rapport, qui comporte des conclusions motivées, sera établi dans un délai de quinze jours à compter de l'examen clinique et transmis à la commission, qui elle-même, rendra un avis, qui s'impose à la CPAM.**

Une copie du rapport au service médical compétent peut vous être transmise à votre demande. La CPAM vous notifiera alors sa décision ; en l'absence de réponse pendant quatre mois, il faudra considérer que la caisse a rejeté votre demande.

Les honoraires dus au médecin expert ainsi que ses frais de déplacement éventuels sont réglés d'après les tarifs fixés par l'arrêté modifié du 29 mai 2015, à hauteur de 1,5 fois le prix de sa consultation normale (<https://www.legifrance.gouv.fr/eli/arrete/2015/5/29/AFSS1522412A/jo>).

Cet arrêté fixe également les tarifs des honoraires, ainsi que des frais de déplacement dus au médecin accompagnant l'assuré lors de l'examen.

**Ces dépenses sont à la charge de la caisse dont la décision est contestée (article R141-7 du code de la sécurité sociale).**

**Si vous êtes convoqué pour un examen médical par la CRMA, vos frais de déplacement sont remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article R. 322-10**

Textes de référence :

**Article R142-8 du code de sécurité sociale :**

Pour les contestations formées dans les matières mentionnées au 1°, en ce qui concerne les contestations d'ordre médical, et aux 4°, 5° et 6° de l'article L. 142-1, et sous réserve des dispositions de l'article R. 711-21, le recours préalable mentionné à l'article L. 142-4 est soumis à une commission médicale de recours amiable.

Le ressort géographique de la commission médicale de recours amiable est celui de l'échelon régional du contrôle médical du régime intéressé ou, à défaut d'échelons régionaux, national. Toutefois, l'organisme national compétent peut prévoir qu'une commission couvre plusieurs échelons régionaux. La commission examine les recours préalables formés contre les décisions des organismes dont le siège est situé dans son ressort.

L'assuré ou l'employeur saisit cette commission par tout moyen lui conférant date certaine.

**Article R142-8-1 du code de sécurité sociale :**

La commission médicale de recours amiable prévue à l'article R. 142-8 est composée de deux médecins désignés par le responsable du service médical territorialement compétent :

1° Un médecin figurant sur les listes dressées en application de l'article 2 de la loi n° 71-498 du 29 juin 1971 et spécialiste ou compétent pour le litige d'ordre médical considéré

2° Un praticien-conseil.

Ne peuvent siéger à la commission le médecin qui a soigné le malade ou la victime, un médecin attaché à l'employeur ou le praticien-conseil de l'organisme, auteur de l'avis médical contesté.

Les membres du secrétariat de la commission sont placés sous la responsabilité d'un médecin-conseil désigné par le directeur ou le directeur général de la caisse nationale compétente.

En cas de partage des voix, celle du médecin mentionné au 1° est prépondérante.

**Article R142-8-2 du code de sécurité sociale :**

Le secrétariat de la commission médicale de recours amiable transmet dès sa réception la copie du recours préalable au service du contrôle médical fonctionnant auprès de l'organisme dont la décision est contestée.

Dans un délai de dix jours à compter de la date de la réception de la copie du recours préalable, le praticien-conseil transmet à la commission, par tout moyen conférant date certaine, l'intégralité du rapport mentionné à l'article L. 142-6 ainsi que l'avis transmis à l'organisme de sécurité sociale ou de mutualité sociale agricole.

**Article L142-6 du code de la sécurité sociale :**

Pour les contestations de nature médicale, hors celles formées au titre du 8° de l'article L. 142-1, le praticien-conseil du contrôle médical du régime de sécurité sociale concerné transmet, sans que puisse lui être opposé l'article 226-13 du code pénal, à l'attention exclusive de l'autorité compétente pour examiner le recours préalable, lorsqu'il s'agit d'une autorité médicale, l'intégralité du rapport médical reprenant les constats résultant de l'examen clinique

de l'assuré ainsi que ceux résultant des examens consultés par le praticien-conseil justifiant sa décision. A la demande de l'employeur, ce rapport est notifié au médecin qu'il mandate à cet effet. La victime de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est informée de cette notification.

**Article R142-8-3 du code de sécurité sociale :**

Lorsque le recours préalable est formé par l'employeur, le secrétariat de la commission médicale de recours amiable notifie, dans un délai de dix jours à compter de l'introduction du recours, par tout moyen conférant date certaine, le rapport mentionné à l'article L. 142-6 accompagné de l'avis au médecin mandaté par l'employeur à cet effet. Le secrétariat informe l'assuré ou le bénéficiaire de cette notification.

Lorsque le recours préalable est formé par l'assuré, le secrétariat de la commission lui notifie sans délai, par tout moyen conférant date certaine, le rapport mentionné à l'article L. 142-6 accompagné de l'avis, sauf si cette notification a été effectuée avant l'introduction du recours.

Dans un délai de vingt jours à compter de la réception du rapport mentionné à l'article L. 142-6 accompagné de l'avis ou, si ces documents ont été notifiés avant l'introduction du recours, dans un délai de vingt jours à compter de l'introduction du recours, l'assuré ou le médecin mandaté par l'employeur peut, par tout moyen conférant date certaine, faire valoir ses observations. Il en est informé par le secrétariat de la commission par tout moyen conférant date certaine.

**Article R142-8-4 du code de sécurité sociale :**

Lorsque le recours préalable est exercé par l'assuré, la commission médicale de recours amiable peut décider, d'office ou à la demande de l'assuré, de procéder à son examen médical ou, en cas d'impossibilité de déplacement liée au particulier éloignement géographique de l'assuré ou s'il y a lieu de solliciter un avis médical complémentaire, de désigner un praticien spécialiste ou compétent pour l'affection considérée, en vue de réaliser l'examen médical ou une expertise sur pièces et de lui transmettre son avis motivé, selon les modalités prévues à l'article R. 142-8-4-1.

Lorsque la commission procède elle-même à l'examen clinique, le secrétariat de la commission en informe l'assuré, au moins quinze jours avant, en lui notifiant les lieu, date et heure de l'examen. L'assuré peut se faire accompagner par le médecin de son choix.

**Article R142-8-4-1 du code de sécurité sociale :**

La commission médicale de recours amiable définit la mission du praticien qu'elle a désigné en application du premier alinéa de l'article R. 142-8-4 et précise si un examen clinique est requis.

Le secrétariat de la commission communique sans délai au praticien désigné la mission qui lui est confiée ainsi que le rapport mentionné à l'article L. 142-6 et le recours introduit par l'assuré.

Lorsqu'un examen clinique est demandé par la commission, le praticien désigné procède à l'examen de l'assuré dans les huit jours suivant la réception des éléments mentionnés au deuxième alinéa à son cabinet ou au domicile de l'assuré si celui-ci ne peut se déplacer. Il informe l'assuré au moins huit jours avant l'examen clinique des lieu, date et heure de ce dernier. L'assuré peut être accompagné du médecin de son choix.

Le praticien désigné communique son rapport, qui comporte des conclusions motivées, dans un délai de quinze jours à compter de l'examen clinique ou dans un délai de vingt jours à compter de la réception des éléments mentionnés au deuxième alinéa.

Le rapport du praticien désigné ne s'impose pas à la commission médicale de recours amiable. Il est joint au rapport établi par ladite commission.

**Article R142-8-5 du code de sécurité sociale :**

La commission médicale de recours amiable établit, pour chaque cas examiné, un rapport comportant son analyse du dossier, ses constatations et ses conclusions motivées. Elle rend un avis, qui s'impose à l'organisme de prise en charge.

Le secrétariat transmet sans délai son avis à l'organisme de prise en charge et une copie du rapport au service médical compétent et, à la demande de l'assuré ou de l'employeur, à l'assuré ou au médecin mandaté par l'employeur lorsque celui-ci est à l'origine du recours.

L'organisme de prise en charge notifie à l'intéressé sa décision.

L'absence de décision de l'organisme dans le délai de quatre mois à compter de l'introduction du recours préalable, vaut rejet de la demande.

**Article R142-8-6 du code de sécurité sociale :**

Les honoraires et frais de déplacement dus aux médecins mentionnés au 1° de l'article R. 142-8-1 et à l'article R. 142-8-4 pour les besoins de l'examen du recours préalable prévu à la présente sous-section, sont réglés d'après les tarifs fixés par un arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.

Lorsqu'ils sont convoqués, les frais de déplacement de l'assuré lui sont remboursés conformément aux dispositions prévues à l'article R. 322-10. Ces dépenses sont à la charge de l'organisme qui a pris la décision contestée.

**Article R322-10 du code de la sécurité sociale :**

Sont pris en charge les frais de transport de l'assuré ou de l'ayant droit se trouvant dans l'obligation de se déplacer :

1° Pour recevoir les soins ou subir les examens appropriés à son état dans les cas suivants :

- a) Transports liés à une hospitalisation ;
- b) Transports liés aux traitements ou examens prescrits en application de l'article L. 324-1 pour les malades reconnus atteints d'une affection de longue durée et présentant l'une des déficiences ou incapacités définies par le référentiel de prescription mentionné à l'article R. 322-10-1 ;
- c) Transports par ambulance justifiés par l'état du malade dans les conditions prévues par l'arrêté mentionné à l'article R. 322-10-1 ;
- d) Transports en un lieu distant de plus de 150 kilomètres dans les conditions prévues aux articles R. 322-10-4 et R. 322-10-5 ;
- e) Transports en série, lorsque le nombre de transports prescrits au titre d'un même traitement est au moins égal à quatre au cours d'une période de deux mois et que chaque transport est effectué vers un lieu distant de plus de 50 kilomètres ;
- f) Transports liés aux soins ou traitements dans les centres mentionnés au 3° du I de l'article L. 312-1 du code de l'action sociale et des familles et dans les centres médico-psycho-pédagogiques, mentionnés au 19° de l'article L. 160-14 du présent code.

**2° Pour se soumettre à un contrôle en application de la législation de la sécurité sociale dans les cas suivants :**

- a) Pour se rendre chez un fournisseur d'appareillage agréé pour la fourniture d'appareils mentionnés aux chapitres 5,6 et 7 du titre II de la liste des produits et prestations établie en application de l'arrêté prévu à l'article R. 165-1 ;
- b) Pour répondre à une convocation du contrôle médical ;**
- c) Pour répondre à la convocation d'un médecin-expert ou consultant désigné par une juridiction saisie d'une contestation relevant de l'article L. 142-1 exceptés ses 2°, 3° et 7° ou pour se rendre à l'audience de cette juridiction au cours de laquelle une consultation clinique a lieu ;
- d) Pour se rendre à la consultation d'un expert désigné en application de l'article R. 141-1 ;**
- e) Pour se rendre à la convocation de la commission saisie en application de l'article R. 142-8 ou du médecin désigné par cette dernière en application de l'article R. 142-8-4.**

## Annexe 10 : communicabilité des documents administratifs

Dans les rapports entre les citoyens et leurs administrations, il est possible de se faire communiquer un certain nombre de documents de nature administrative à la demande d'un usager, et afin que celui-ci, pour son propre compte ou en sa qualité d'ayant droit, puisse le produire à l'appui de ses propres démarches.

Il faut cependant qu'il puisse justifier de la qualité de « personne intéressée » au sens de la loi du 17 juillet 1978 et du code des relations entre le public et l'Administration.

L'Administration a l'obligation de répondre à la demande de communication dans le délai d'un mois ; à défaut, son silence vaut décision de refus de communication, qui peut être attaquée devant la commission d'accès aux documents administratifs (CADA).

**Article L311-1 du code des relations entre le public et l'Administration** : sous réserve des dispositions des articles L. 311-5 et L. 311-6, les administrations mentionnées à l'article L. 300-2 **sont tenues de publier en ligne ou de communiquer les documents administratifs qu'elles détiennent** aux personnes qui en font la demande, dans les conditions prévues par le présent livre.

**Article L311-5 du code des relations entre le public et l'Administration** : ne sont pas communicables

1° Les avis du Conseil d'Etat et des juridictions administratives, les documents de la Cour des comptes mentionnés à l'article L. 141-3 du code des juridictions financières et les documents des chambres régionales des comptes mentionnés aux articles L. 241-1 et L. 241-4 du même code, les documents élaborés ou détenus par l'Autorité de la concurrence dans le cadre de l'exercice de ses pouvoirs d'enquête, d'instruction et de décision, les documents élaborés ou détenus par la Haute Autorité pour la transparence de la vie publique dans le cadre des missions prévues à l'article 20 de la loi n° 2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique, les documents préalables à l'élaboration du rapport d'accréditation des établissements de santé prévu à l'article L. 6113-6 du code de la santé publique, les documents préalables à l'accréditation des personnels de santé prévue à l'article L. 1414-3-3 du code de la santé publique, les rapports d'audit des établissements de santé mentionnés à l'article 40 de la loi n° 2000-1257 du 23 décembre 2000 de financement de la sécurité sociale pour 2001 et les documents réalisés en exécution d'un contrat de prestation de services exécuté pour le compte d'une ou de plusieurs personnes déterminées ;

2° Les autres documents administratifs dont la consultation ou la communication porterait atteinte :

a) Au secret des délibérations du Gouvernement et des autorités responsables relevant du pouvoir exécutif ;

b) Au secret de la défense nationale ;

c) A la conduite de la politique extérieure de la France ;

d) A la sûreté de l'Etat, à la sécurité publique, à la sécurité des personnes ou à la sécurité des systèmes d'information des administrations ;

e) A la monnaie et au crédit public ;

f) Au déroulement des procédures engagées devant les juridictions ou d'opérations préliminaires à de telles procédures, sauf autorisation donnée par l'autorité compétente ;

g) A la recherche et à la prévention, par les services compétents, d'infractions de toute nature ;

h) Ou sous réserve de l'article L. 124-4 du code de l'environnement, aux autres secrets protégés par la loi.

**Article L311-6 du code des relations entre le public et l'Administration** : ne sont communicables qu'à l'intéressé les documents administratifs

1° Dont la communication porterait atteinte à la **protection de la vie privée, au secret médical** et au secret des affaires, lequel comprend le secret des procédés, des informations économiques et financières et des stratégies commerciales ou industrielles et est apprécié en tenant compte, le cas échéant, du fait que la mission de service public de l'administration mentionnée au premier alinéa de l'article L. 300-2 est soumise à la concurrence ;

2° **Portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique, nommément désignée ou facilement identifiable ;**

3° **Faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait lui porter préjudice.**

Les informations à caractère médical sont communiquées à l'intéressé, selon son choix, directement ou par l'intermédiaire d'un médecin qu'il désigne à cet effet, dans le respect des dispositions de l'article L. 1111-7 du code de la santé publique.

**Article L311-7 du code des relations entre le public et l'Administration** : lorsque la demande porte sur un document comportant des **mentions qui ne sont pas communicables** en application des articles L. 311-5 et L. 311-6 mais qu'il est **possible d'occulter ou de disjoindre**, le document est communiqué au demandeur après occultation ou disjonction de ces mentions.

Outre les pièces communicables qui sont déjà évoquées, avec leur base juridique, dans le présent guide (documents établis ou détenus par la CARSAT ou la CPAM, par exemple), en matière d'accident du travail ou de maladie professionnelle, ce sont plutôt les documents détenus par les services d'inspection du travail qui peuvent s'avérer utiles pour caractériser l'ambiance et les conditions de travail dans lesquelles était amené à opérer une personne ayant tenté de se suicider ou ayant mis fin à ses jours sur le lieu de travail ou en lien avec le travail.

Pour la commission d'accès aux documents administratifs (CADA), les documents produits ou reçus par l'inspection du travail dans le cadre de sa mission de contrôle du respect de l'application des dispositions du code du travail et des autres dispositions légales relatives au régime du travail constituent des documents administratifs soumis au droit d'accès prévu par l'article 2 de la loi du 17 juillet 1978, sous réserve de l'occultation préalable des mentions couvertes par le secret de la vie privée ainsi que des mentions portant des appréciations ou des jugements de valeur sur des tiers nommément désignés ou facilement identifiables, ou faisant apparaître leur comportement dans des conditions susceptibles de leur porter préjudice.

**Il est donc possible de demander la transmission de documents existants. L'Administration répondra au cas par cas en fonction de la nature et du contenu de ces documents, y compris si nécessaire en occultant certaines mentions qui y figurent** (ce qui peut priver le document de tout intérêt pour le demandeur).

### **Concernant les courriers d'observations faisant suite à une intervention de l'agent de contrôle de l'inspection du travail**

Les lettres d'observations sont communicables à toute personne qui en fait la demande uniquement si l'occultation ou la disjonction de certaines des mentions qu'elles comportent suffit à éviter que cette communication porte préjudice à la personne auteur d'un comportement dont la divulgation lui porterait préjudice (article L. 311-7 du code des relations entre le public et l'Administration).

En tout état de cause, l'information est due par l'agent de contrôle de l'inspection du travail, par courrier spécifique, aux salariés ou représentants du personnel sur les suites apportées à leurs demandes et qui pourraient être à l'origine de l'intervention de l'agent de contrôle (article R. 8124-29 du code du travail).

La CADA a émis des avis parfois contradictoires sur la communication des **lettres d'observations adressées à l'entreprise par les agents de contrôle** :

- Avis 20190531 du 26.09.2019 : le document sollicité est **communicable** au demandeur en application de l'article L311-6 du code des relations entre le public et l'administration, après occultation ou disjonction, le cas échéant, des mentions portant une appréciation ou un jugement de valeur sur une personne physique autre que le demandeur et nommément désignée ou facilement identifiable, ou faisant apparaître le comportement d'une personne, dès lors que la divulgation de ce comportement pourrait porter préjudice à celle-ci, ou dont la

divulgaration porterait atteinte au secret en matière commerciale et industrielle ou au respect de la vie privée des tiers.

- Avis 20163946 – séance du 20.10.2016 : le document sollicité est **non communicable**.
- Avis 20124880 10.01.2013 : le courrier d'observations est **communicable**.

### **Concernant les autres documents établis par l'inspection du travail**

Conformément aux dispositions de l'article L. 311-2 du code des relations entre le public et l'Administration, le droit à communication ne concerne pas les documents préparatoires à une décision administrative tant qu'elle est en cours d'élaboration. A contrario dès lors que la décision est actée (mise en demeure ou refus de mise en demeure), le rapport, comme les annexes, devient communicable en sa qualité de document administratif. Le **rapport** de l'agent de contrôle préalable à une **mise en demeure du DREETS** sur l'organisation du travail est donc communicable, comme la décision qui s'en est suivie.

Le **rapport** établi par les inspectrices du travail **sur les risques psychosociaux** encourus par les salariés de l'établissement et adressé à l'entreprise constitue un document administratif soumis au droit d'accès prévu par l'article 2 de la loi, sous les réserves prévues par cet article et par l'article 6 de la même loi (avis 20135207 du 16.01.2014).

Le 21.09.1990, le Conseil d'État a jugé que le **rapport d'enquête établi par l'inspection du travail suite à l'accident du travail** dont a été victime un salarié lui est communicable. Ce rapport « *n'est pas susceptible, dans les circonstances de l'affaire, de porter atteinte à l'obligation de secret à laquelle les fonctionnaires de l'inspection du travail sont soumis en vertu des dispositions du code du travail et du code pénal ou des stipulations de la convention internationale du travail n° 81 concernant l'inspection du travail dans l'industrie et le commerce* ». Le Conseil d'État juge que ce même rapport « *ne comporte aucune appréciation mettant en cause une tierce personne ni susceptible de justifier, sur le fondement des dispositions de l'article 6 de la loi du 17 juillet 1978, qu'il ne soit pas communiqué, en tout ou partie, au salarié* ».

### **Concernant les documents de l'entreprise détenus par l'inspection du travail**

La CADA a rappelé qu'en vertu de l'article 1er de la loi du 17 juillet 1978, les documents détenus par l'administration dans le cadre de l'exercice de sa mission de service public, constituent des documents administratifs soumis au droit d'accès prévu par cette loi, sans qu'y fasse obstacle la circonstance que ces documents auraient été élaborés par une personne privée (en l'espèce une entreprise).

Plus particulièrement, le **document unique d'évaluation des risques professionnels** établi par l'entreprise est communicable par l'Administration (avis 20143693 du 30.10.2014 : l'extrait du document unique d'évaluation des risques est communicable à toute personne qui en fait la demande, et conseil 20161448 du 12.05.2016)

Les **procès-verbaux ou comptes rendus de réunions du CHSCT** (transposable au CSE) sont communicables (conseil 20135001 du 19/12/2013 : le compte rendu du CHSCT en cause, est détenu par l'inspection du travail dans le cadre de la mission de service public dont elle est investie et qu'il revêt, à ce titre, le caractère d'un document administratif au sens de l'article 1er de la loi du 17 juillet 1978. Ce document est, dès lors, communicable à la salariée dont la situation a été examinée par le comité, sous réserve toutefois de l'occultation des mentions dont la divulgation pourrait porter atteinte à l'un des intérêts ou des secrets protégés par le II de l'article 6).

Les **témoignages écrits en faveur** du salarié recueillis lors d'une enquête ou remis par l'employeur sont également communicables (avis 20163946 du 20.10.2016).



**Faire reconnaître un suicide ou une tentative de suicide comme accident du travail**  
**Guide pratique pour les ayants droit - Victime relevant du régime général de la sécurité sociale**



**Les missions du 116 006** sont d'accueillir et diriger toutes les victimes, quels que soient la personne, sa nationalité et son lieu de résidence, vers le réseau associatif d'aide aux victimes et les services spécialisés à vocation nationale en protégeant son anonymat et sa confidentialité.

En composant depuis la France le 116 006, les victimes accéderont aux services de France Victimes.

Pour les Français à l'étranger, ils pourront joindre cette même plateforme en composant le 0033 1 80 52 33 76.

Pour compléter le dispositif téléphonique du 116 006, France Victimes met à disposition des victimes une adresse mail :

**[victimes@france-victimes.fr](mailto:victimes@france-victimes.fr)**

Février 2022

Edition modifiée et enrichie à partir du travail initial et de la version 2 rédigée par François Daniellou.