

**Le suicide en milieu professionnel :
Les responsabilités légales des employeurs
Le cas français**

Par Pierre Chaudat
Maître de Conférences HDR de l'Université d'Auvergne –Clermont-Ferrand I
Laboratoire CRCGM

Adresse : Faculté de Gestion / Pôle Tertiaire BP 273, 26 Av Léon Blum – 63008 Clermont-Ferrand
cedex 1.

Téléphone : 0661412538

Mail : Pierre.chaudat@u-clermont1.fr

Résumé :

Dans tous les pays occidentaux, bien que le suicide en milieu professionnel ne soit pas un phénomène inconnu, sa très forte et récente médiatisation a porté un souffle nouveau sur les nombreuses problématiques juridiques auxquelles il fait référence dans la sphère de l'organisation. Après avoir rappelé les droits et les obligations de l'employeur dans le milieu du travail, cet article s'attache à définir les éléments permettant d'établir une reconnaissance du suicide comme lié au travail. Enfin et dans un troisième temps, cet article évoque les sanctions auxquelles s'exposent l'employeur.

Dans tous les pays occidentaux, bien que le suicide en milieu professionnel ne soit pas un phénomène inconnu, sa très forte et récente médiatisation a porté un souffle nouveau sur les nombreuses problématiques juridiques auxquelles il fait référence dans la sphère de l'organisation. A cet égard, ce qui surprend ou apporte une première explication à ces enjeux juridiques, est l'absence de données précises et régulières liées aux suicides en milieu professionnel. Force est de constater qu'il n'y a pas de données nationales permettant de suivre l'évolution du nombre des suicides sur le lieu du travail et, a fortiori, des cas présentant une forte présomption d'être liés au travail. Seule une étude menée courant 2003 en Basse-Normandie apporte un éclairage à l'échelon régional : 55 médecins du travail, sur 190 ayant participé à l'enquête, ont signalé, de 1997 à 2001, 107 cas de suicides ou tentatives de suicide qu'ils estimaient liés au travail, dont 43 ayant entraîné un décès et 16 un handicap grave (Nasse, Legeron, 2008). Par extrapolation, le nombre de suicides en France serait de 300 à 400 par an¹.

Devant l'ampleur de ces gestes, quelles sont les règles juridiques qui obligent l'employeur à déployer des actions visant à éviter ces actes désespérés ? Quels sont les critères juridiques qui permettent d'identifier le suicide comme lié à l'activité professionnelle ? Qu'appelle-t-on la faute inexcusable ? Quels sont les enjeux et sanctions financières encourus par l'employeur qui connaît un tel drame dans son entreprise ?

Après avoir rappelé les droits et les obligations de l'employeur dans le milieu du travail, cet article s'attache à définir les éléments permettant d'établir une reconnaissance du suicide comme lié au travail. Enfin et dans un troisième temps, cet article évoque les sanctions auxquelles s'expose l'employeur.

I Les obligations et les responsabilités de l'employeur à l'égard de la sécurité de ses salariés.

Le législateur français confronte l'employeur à de lourdes responsabilités par la présence de l'obligation de sécurité de résultat et le contraint à adopter des dispositions minimales favorisant des conditions de travail favorables à la bonne exécution des ordres et des directives².

1.1 Une obligation de sécurité de résultat de la santé mentale de ses salariés

Depuis une série d'arrêts en date du 28 février 2002³, la Cour de cassation rappelle régulièrement « qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat » même sans faute de sa part des faits de harcèlement moral⁴ dont un salarié s'est rendu coupable à l'égard de ses subordonnés⁵. Cette obligation est forte de sens et de responsabilité. Elle nécessite que l'employeur assure une sécurité de la santé physique et mentale de ses travailleurs⁶. Dans les faits, il s'avère qu'il est extrêmement difficile d'attendre de l'employeur qu'il assure la pleine santé mentale de ses salariés. Pour y arriver, le droit français attend qu'il soit tenu de prendre un ensemble de mesures concrètes. Ces mesures peuvent faire l'objet d'actions de prévention des risques professionnels. Il peut s'agir de développer une ligne d'urgence regroupant des psychologues et des accompagnateurs spécialisés. L'employeur doit prendre des actions d'information et de formation, ou de mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il peut s'agir dans ce cas du recrutement de nouveaux collaborateurs afin de répartir la charge de travail.

Comment s'applique cette obligation de sécurité de résultat au quotidien ? La jurisprudence actuelle se présente sévère à l'égard des employeurs qui ne respectent par leur obligation de sécurité de résultat. C'est le cas d'un employeur qui a laissé reprendre son travail à un salarié sans le faire bénéficier d'un examen médical par le médecin du travail à la suite de son arrêt de travail⁷ a dérogé à son obligation de sécurité de résultat. De même l'employeur, qui bien qu'alerté, n'a pris aucune mesure pour résoudre l'altération de la santé d'un salarié à la suite de la dégradation des conditions de travail de ce dernier et des pressions imposées par la restructuration de son entreprise, a été jugé comme ayant manqué à son obligation de sécurité de résultat⁸.

En France, cette obligation de résultat est souvent invoquée pour obtenir la condamnation de l'employeur en cas de suicide du salarié. Elle peut cependant être utilisée de manière préventive pour obliger l'employeur à prendre les dispositions nécessaires pour sauvegarder la santé et la sécurité des salariés.

1.2 Des obligations légales et règlementaires.

Tout d'abord, le code du travail français prévoit des dispositions minimales favorisant des conditions de travail décentes. Les établissements et locaux doivent être tenus dans un état constant de propreté et présenter les conditions d'hygiène et de salubrité nécessaires à la santé du personnel⁹, sous peine de sanctions pénales¹⁰. Ces locaux doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs¹¹. Il existe, sur ce terrain, un grand nombre de règles spécifiques que l'employeur est tenu de respecter. Il n'est point possible de toutes les recenser à travers ces quelques lignes. De nombreux domaines sont concernés d'une manière extrêmement précise et rigoureuse : en matière d'éclairage, d'aération, d'ambiance thermique, de sécurité des lieux de travail, d'aménagement des postes de travail ou d'installations sanitaires, et enfin de restauration et d'hébergement. Pour exemple, il est mentionné dans le code du Travail, que l'employeur est tenu de mettre à disposition un lavabo pour dix travailleurs¹². Les locaux d'hébergement des travailleurs ne peuvent être inférieurs à six m² et quinze m³ par personne¹³. Il est interdit d'employer des jeunes travailleurs âgés de moins de dix-huit ans aux étalages extérieurs des commerces de détail après vingt heures ou lorsque la température est inférieure à zéro degré celsius¹⁴.

Ensuite, l'employeur doit prévenir tous les risques professionnels auxquels sont exposés les salariés. Pour y arriver, il dresse chaque année les risques pouvant nuire à leur santé et à leur sécurité dans un document unique. Il préconise des actions visant à réduire les risques et les réactualise après chaque accident du travail¹⁵.

L'évaluation des risques professionnels à travers le document unique

Situations de travail	Situation à risque	Mesures de prévention existante	Mesures de prévention à réaliser	Mesures prévues le	Mesures réalisées le

Aucun modèle type n'est prévu par la réglementation. Source : Mutualité Sociale Agricole.

D'autre part, les partenaires sociaux ont souhaité considérer le stress et le harcèlement sur le plan européen et national, comme une préoccupation centrale des employeurs et des travailleurs. Les accords-cadres européens contre le stress du 8 octobre 2004 et contre le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007, se sont attachés à définir, à détecter et à prévenir les souffrances au travail¹⁶. Ces accords ont été déclinés sur le plan local par des accords interprofessionnels relatifs au stress du 2 juillet 2008 et à la violence et au harcèlement en date du 26 mars 2010. Malheureusement, ces accords se limitent trop souvent à un affichage de bonne intention (Miné, 2010).

Enfin, le législateur a souhaité responsabiliser le salarié. Il est ainsi relaté dans le code du Travail que chaque travailleur doit prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail¹⁷. Selon les juges, « le salarié répond des fautes qu'il a commises dans l'exécution de son contrat de travail, quand bien même il n'aurait pas reçu de délégation de pouvoir ». Dès que le salarié intéressé connaît les risques encourus dans l'accomplissement de sa tâche, sa responsabilité peut être engagée (Cass soc, 28 fév 2002 : Dr soc 2002, p 533). Si l'exécution de son travail présente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, il peut utiliser son droit d'alerte et de retrait¹⁸.

II La reconnaissance du suicide comme lié au travail

Plus que jamais, la prudence et la prévention s'imposent à l'employeur. En matière de suicides, les dernières décisions des plus hautes juridictions dévoilent d'une manière plus systématique, une qualification de l'accident de travail assortie d'une faute inexcusable pour l'employeur.

2.1 La qualification de l'accident du travail

En droit français, le caractère professionnel du suicide est qualifié par la notion d'accident du travail. Juridiquement au sens de l'article L 411-1 du Code de la Sécurité sociale, l'accident du travail est un accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail. Le suicide est ainsi qualifié d'accident du travail si l'accident survient sur le lieu et pendant le temps de travail. Dans ces conditions, la victime est sous l'autorité de l'employeur, toute lésion doit être considérée comme le résultat du travail. Les tribunaux évoquent généralement la présomption d'imputabilité. C'est ainsi le cas dans l'arrêt de la Cour de cassation du 14 mars 2007¹⁹. Cette jurisprudence relate les faits suivants. Suite à un échange de propos avec sa supérieure hiérarchique sur les lieux et pendant le temps de travail, une salariée avait été hospitalisée à la suite d'une intoxication médicamenteuse volontaire. La Cour a estimé, sans trancher une difficulté d'ordre médical, que ces faits, inhérents à un état anxio-dépressif préexistant, étaient liés à la dégradation de la relation de la victime avec cette supérieure hiérarchique, constatée dans le cadre du travail.

**Cour de cassation
chambre civile 2
Audience publique du mercredi 14 mars 2007
N° de pourvoi: 05-21090**

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 30 septembre 2005), que Mme X..., salariée de la société Nouvelle Sogara (la société), a, le 25 août 2000, tenté de se donner la mort en absorbant des médicaments sur son lieu de travail ; que la caisse primaire d'assurance maladie ayant refusé de prendre en charge cet accident à titre professionnel, elle a saisi la juridiction de sécurité sociale d'un recours ;

Attendu que la société fait grief à l'arrêt d'avoir dit que Mme X... avait été victime, le 25 août 2000, d'un accident du travail, et de l'avoir en conséquence renvoyée devant la caisse primaire d'assurance maladie en vue de la liquidation de ses droits, alors, selon le moyen :

1 / que le juge, aux termes des articles L. 141-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ne doit pas trancher lui-même une difficulté d'ordre médical sans avoir au préalable recours à une procédure d'expertise médicale, et que viole les textes susvisés l'arrêt qui affirme contre le rapport du service des urgences et contre la décision de la commission de recours amiable (CRA), que Mme X... aurait été victime, le 25 août 2000, sur les lieux et au temps du travail, d'un "brusque épisode de décompensation survenant dans "un état anxio-dépressif", ce qui la rendrait recevable à invoquer un accident du travail sans qu'il y ait lieu de tenir compte de l'état pathologique antérieur attesté par les différents praticiens ;

2 / que ne constitue pas une "série d'événements" permettant de qualifier "un accident survenu à l'occasion du travail" un épisode de décompensation inhérent à un état anxio-dépressif lié comme le constate l'arrêt, à la dégradation progressive d'une relation fortement personnalisée et dépendante qu'une salariée entretient de longue date avec une autre employée de l'entreprise, fût-elle son supérieur hiérarchique, de sorte qu'en décidant dans les circonstances de l'espèce que l'"incident" du 25 août 2000 serait de nature à ouvrir droit aux avantages prévus par le livre IV du code de la sécurité sociale, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 411-1 dudit code ;

Mais attendu 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 ; que la cour d'appel, qui a relevé que, le 25 août 2000, Mme X... avait été hospitalisée à la suite d'une intoxication médicamenteuse volontaire, et que ce brusque épisode faisait suite à un échange de propos avec sa supérieure hiérarchique sur les lieux et pendant le temps de travail, a estimé, sans trancher une difficulté d'ordre médical, que ces faits, inhérents à un état anxio-dépressif préexistant, étaient liés à la dégradation de la relation de la victime avec cette supérieure hiérarchique, constatée dans le cadre du travail ; qu'elle a ainsi légalement justifié sa décision ;

D'où il suit que le moyen ne saurait être accueilli.

Il n'empêche que, dans chaque situation, l'employeur ou la Caisse de Sécurité sociale peut rapporter la preuve que le geste suicidaire a une origine totalement étrangère à l'activité professionnelle et donc renverser cette présomption d'imputabilité. Tel est le cas dans la jurisprudence suivante. La Chambre sociale de la Cour de cassation du 8 juin 1995²⁰ précise le cas où un salarié, employé en qualité d'électricien, démonte un appareil d'éclairage dans un faux plafond. Son médecin établit un certificat médical mentionnant une elongation musculaire avec hématome nécessitant un arrêt de travail de 7 jours. Quelques jours après, il est hospitalisé puis décède. Dans cette jurisprudence, la Cour reconnaît l'avis de la Caisse de Sécurité sociale selon laquelle rien ne permet de

dire que les troubles dont avait souffert le salarié, étaient la conséquence d'un fait traumatique survenu au cours du travail.

Par ailleurs, il n'est pas rare que le suicide ait lieu en dehors du temps et / ou du lieu de travail. Dans ces conditions, la charge de la preuve est différente. Elle appartient désormais aux ayants droit ou à la victime survivante. Tel était le cas pour un salarié qui a mis fin à ses jours à son domicile alors qu'il était en arrêt maladie pour syndrome anxio-dépressif. La Cour de cassation, dans un arrêt rendu le 22 février 2007²¹, a permis de faire reconnaître à ses ayants droit « qu'un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve pas sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail ».

Force est de constater qu'en France, la difficulté d'établir le lien entre le suicide et l'activité professionnelle est bien réelle. C'est la raison pour laquelle officiellement la Caisse Nationale d'Assurance Maladie n'a officiellement reconnu que 28 suicides comme accidents du travail entre janvier 2008 et juin 2009²². Sur le plan des formalités, la déclaration d'accident du travail est réalisée par l'employeur, à défaut les ayants-droit peuvent faire cette déclaration dans les 2 ans qui suivent le décès.

Dès lors que le suicide d'un salarié est qualifié d'accident du travail, cette reconnaissance dans le contexte de l'obligation de sécurité pose la question de la faute inexcusable de l'employeur.

2.2 La détermination de la faute inexcusable

La faute inexcusable de l'employeur est une notion de droit de la Sécurité sociale. L'article L. 452-1 du code de la Sécurité sociale en fixe les conséquences sans d'ailleurs en établir la définition, laissant cette tâche à la jurisprudence. C'est par l'arrêt du 22 février 2007, précédemment cité, que la Cour de cassation a retenu pour la première fois l'existence d'une faute inexcusable en matière de suicide. Dans sa décision, il est expressément relaté deux conditions cumulatives nécessaires pour concevoir la faute inexcusable : d'une part, l'employeur avait ou aurait dû avoir, en bon professionnel,

conscience du danger auquel son salarié était exposé. D'autre part, l'employeur n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver la santé et la sécurité de ce dernier.

Cour de cassation
chambre civile 2
Audience publique du jeudi 22 février 2007
N° de pourvoi: 05-13771
Publié au bulletin Rejet

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Angers, 8 février 2005), et les productions, que le 27 septembre 2001, M. X..., salarié depuis 1984 de M. Y..., a tenté de mettre fin à ses jours à son domicile, alors qu'il se trouvait en arrêt maladie depuis le 28 août 2001 pour syndrome anxio-dépressif ;

Sur le premier moyen :

Attendu que M. Y... fait grief à l'arrêt de lui avoir déclaré opposable la décision de la caisse primaire de sécurité sociale (la caisse) relative à la prise en charge de l'accident au titre de la législation professionnelle, alors, selon le moyen :

1°) que ne peut être pris en charge au titre de la législation professionnelle l'accident qui se produit à un moment où la victime ne se trouve plus sous la subordination de son employeur ; que l'arrêt de travail pour cause de maladie entraînant la suspension du contrat de travail, le salarié ne se trouve plus pendant cette période sous la subordination de son employeur, dès lors qu'il est effectivement absent de son lieu de travail ; qu'en affirmant néanmoins que l'accident dont avait été victime M. X... était survenu par le fait du travail, après avoir constaté que celui-ci était en arrêt maladie lorsqu'il avait tenté de se suicider à son domicile, ce dont il résultait que M. X... n'était plus sous la subordination de M. Y... au moment de l'accident, la cour d'appel a violé l'article L. 411-1 du code du travail ;

2°) qu'il appartient à celui qui prétend avoir été victime d'un accident du travail d'établir, autrement que par ses propres affirmations ou des attestations se bornant à reproduire celles-ci, les circonstances exactes de l'accident et son caractère professionnel ; qu'en fondant néanmoins le caractère professionnel de l'accident allégué sur des attestations et un certificat médical se bornant à rapporter les propos de M. X..., la cour d'appel a violé les articles L. 411-1 du code de la sécurité sociale et 1315 du code civil ;

Mais attendu qu'un accident qui se produit à un moment où le salarié ne se trouve plus sous la subordination de l'employeur constitue un accident du travail dès lors que le salarié établit qu'il est survenu par le fait du travail ;

Et attendu que la cour d'appel, pour décider que M. X... avait rapporté la preuve qui lui incombait, ne s'est pas fondée sur les seules affirmations de celui-ci ;

D'où il suit que le moyen, qui manque en fait en sa seconde branche, n'est pas fondé pour le surplus ;

Sur le second moyen :

Attendu que M. Y... fait grief à l'arrêt d'avoir dit qu'il avait commis une faute inexcusable, d'avoir fixé les préjudices personnels de M. X... et d'avoir dit qu'il en supporterait seul la charge définitive, alors, selon le moyen :

1°) qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; qu'en se bornant à affirmer que M. Y... avait nécessairement conscience du danger qu'il faisait courir à ses salariés en termes de santé, sans relever aucun élément permettant d'établir que M. Y... avait été en mesure d'avoir conscience de ce que M. X... était susceptible de commettre une tentative de suicide, la cour d'appel n'a pas caractérisé la CONSCIENCE, par M. Y..., du danger auquel M. X... était exposé, privant ainsi sa décision de base légale au regard des articles 1147 du code civil, L. 411-1 et L. 452-1 du code de la sécurité sociale ;

2°) que la faute inexcusable du salarié permet de réduire l'indemnisation complémentaire dont celui-ci bénéficie lorsque l'accident du travail est dû à la faute inexcusable de l'employeur ; que présente un tel caractère la faute de la victime d'une exceptionnelle gravité, exposant sans raison valable son auteur à un danger dont il aurait dû avoir conscience ; qu'en faisant droit à la demande de M. X..., tendant à obtenir l'indemnisation de ses préjudices personnels, après avoir constaté la faute inexcusable de M. Y..., sans rechercher si, en faisant une tentative de suicide, M. X... avait commis une faute d'une exceptionnelle gravité, l'exposant sans raison valable à un danger dont il aurait dû avoir conscience, de nature à justifier une minoration de son indemnisation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 411-1, L. 431-1, L. 452-1, L. 452-2 et L. 453-1 du code de la sécurité sociale ;

Mais attendu qu'en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité de résultat, et que le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du code de la sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; Et attendu que les énonciations de l'arrêt, selon lesquelles l'équilibre psychologique de M. X... avait été gravement compromis à la suite de la dégradation continue des relations de travail et du comportement de M. Y..., caractérisent le fait que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé son salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ; que la cour d'appel, qui n'était pas tenue de procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée, a pu en déduire que M. Y... avait commis une faute inexcusable

Plus récemment, le 17 décembre 2009, le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale de Nanterre a, quant à lui, condamné l'entreprise Renault, après le suicide d'un ingénieur, au motif que l'employeur « aurait dû avoir conscience du danger auquel le salarié était exposé dans le cadre de son métier ». Le Tribunal souligne que le groupe « n'a pas pris les mesures nécessaires pour préserver son salarié du risque qu'il encourait du fait de l'exercice de son activité » et « aurait dû accompagner le personnel par des mesures de management appropriés ». Le 19 mai 2011, la Cour d'appel de Versailles confirme ce jugement en établissant le caractère professionnel de l'accident et en condamnant l'employeur pour faute inexcusable.

Côté pratique, la faute inexcusable de l'employeur peut être engagée dès lors que l'accident est reconnu comme lié à l'activité. C'est à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie d'enregistrer la demande de reconnaissance de cette faute, afin que cette même Caisse engage en premier lieu une tentative de conciliation. Dans la réalité, cette procédure de conciliation aboutit très rarement. C'est la raison pour laquelle, par la suite, la victime exerce presque toujours un recours devant le Tribunal des Affaires de Sécurité sociale. Les conséquences de ce recours entraînent des dépenses en matière de responsabilités juridiques, civiles et pénales particulièrement onéreuses pour l'employeur. C'est l'objet de notre dernière partie.

III Les conséquences de la reconnaissance du suicide comme accident du travail

Les conséquences de la reconnaissance du suicide comme accident du travail peuvent se présenter en deux temps, tous deux liés aux responsabilités engagées par l'employeur.

3.1 Les prestations minimales versées

Dès la reconnaissance du suicide comme accident du travail, les enjeux sont multiples pour le salarié ou les ayants droit. L'attribution des indemnités journalières versées au titre d'un accident du travail sont plus avantageuses que les prestations versées au titre de l'assurance maladie. Plus importantes, bien que limitées à un montant maximum de 176,9 € par jour les 28 premiers jours et de 235,87 € au-delà de ces 28 premiers jours, ces indemnités sont également attribuées à la victime tous les jours ouvrables ou non et sans délai de carence²³.

Dans le temps, la subsistance d'une infirmité, consécutive à cet accident du travail, peut entraîner le bénéfice d'un capital lorsque le taux d'incapacité de la victime est reconnu comme inférieur à 10 %. ²⁴ Au contraire, lorsque ce taux est supérieur à 10 %, une indemnité en rente périodique peut être proposée²⁵..

Il faut noter que cette rente n'est pas exclusive à la victime. Les textes français prévoient qu'en cas de décès de la victime par suite des conséquences de l'accident, les ayants droit peuvent prétendre à cette rente en raison de l'assistance apportée à l'assuré décédé²⁶. La réparation que la famille peut réclamer est justifiée par le préjudice subi par les survivants vis-à-vis desquels l'assuré était tenu à une obligation alimentaire. Cette demande nécessite des justifications permettant de déterminer le rôle assumé par l'assuré pendant une durée d'au moins dix ans²⁷ à l'égard de sa famille.

3.2 Une indemnisation complémentaire en cas de faute inexcusable

Concernant les indemnisations complémentaires justifiées par la faute inexcusable, le salarié ou ses ayants droit (dans le cas d'un décès), peuvent percevoir une majoration de la rente au-delà de celle qui lui est versée par la caisse de Sécurité sociale. Pour compenser cette majoration de rente, une cotisation supplémentaire est mise à la charge de l'employeur. Son taux ne peut excéder 50 % de la cotisation normale ni 3 % des salaires servant de base à cette cotisation²⁸. La cotisation de base est elle-même lourdement impactée du fait de la reconnaissance de l'accident du travail²⁹ d'où des enjeux colossaux en terme financier³⁰.

Par ailleurs, la majoration de la rente n'est que la contrepartie d'un préjudice financier. C'est la raison pour laquelle, indépendamment de cette majoration de rente, les textes français prévoient pour la victime ou ses ayants droit, une réparation à l'égard d'une souffrance morale, physique, d'un préjudice esthétique ou de la diminution de possibilités de promotion professionnelle qui peuvent être défendus devant les juridictions de Sécurité sociale. C'est le cas d'une victime âgée de trente - huit ans dont les chances de promotion professionnelle ont été effectivement compromises dans l'entreprise après avoir été indemnisée de son préjudice personnel résultant de la faute inexcusable de l'employeur³¹.

La réparation des préjudices financiers et personnels est versée directement aux bénéficiaires par la caisse de Sécurité sociale qui en récupère le montant auprès de l'employeur³².

Enfin, la responsabilité pénale de l'employeur dans le cadre d'un suicide est également possible, sous réserve de la démonstration par le Parquet d'une faute caractérisée indépendante de l'acte final, ayant concouru au passage à l'acte suicidaire (Caron et al, 2009).

Les infractions au Code du Travail et au Code Pénal

Infractions aux prescriptions relatives à la santé et à la sécurité inscrites dans :le Code du Travail	...le Code Pénal
Sanctions prévues	<p>Il est prévu que chaque infraction est sanctionnée par une amende de 3750 € au plus appliquée autant de fois qu'il y a de salariés concernés.</p> <p>En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de 1 an et une amende de 9000 € est prévue.</p>	<p>Il est prévu permet de poursuivre simultanément le ou les auteurs des infractions.</p> <p>Certains délits sont qualifiés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'homicide involontaire par « maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou les règlements ». La sanction est de 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende. En cas de violation manifestement délibérée d'une obligation particulière de prudence ou de sécurité imposée par la loi ou le règlement, les peines encourues sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende. - de blessures involontaires quand provoquant une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois. Il est prévu 2 ans d'emprisonnement et 30000 euros d'amende.
Textes	L 4741-1 du Code du Travail	<p>221-6 du Code Pénal</p> <p>222-19 du Code Pénal</p>

Conclusion et recommandations

Pour conclure, il semble judicieux de constater que depuis cinq ans, date de la très forte médiatisation des suicides, la jurisprudence tend à devenir de plus en plus sévère vis-à-vis des employeurs (Ayache-Revah, 2009).

En terme de recommandations pour l'employeur, les juristes préconisent aujourd'hui d'être particulièrement vigilant au regard des obligations légales et notamment de tenir à jour, chaque année, le document unique d'évaluation des risques et plus particulièrement l'évaluation rigoureuse des risques psychosociaux. L'utilisation d'un tel document permettra de prouver une prise en compte dudit risque et d'atténuer une sanction trop lourde pour l'employeur.

D'autre part, l'employeur veillera à s'assurer contre la faute inexcusable qui couvre, outre les frais de défense, la majoration de rente accordée à la victime ou à ses ayants droits, ainsi que les frais liés aux préjudices personnels, abordés précédemment. A noter cependant que, conformément à l'article L 452 – 4 du Code de la Sécurité sociale, l'auteur d'une faute inexcusable reste responsable sur son patrimoine personnel des conséquences de celle-ci.³³.

Enfin s'ajoute la nécessité pour l'employeur de mieux anticiper les changements auxquels est confrontée l'entreprise en y associant davantage les salariés, dans les processus d'évaluation, dans la construction d'un plan de prévention, ou dans la mise en place de système de veille, des risques professionnels.

Pour finir, l'employeur développera un climat de confiance et d'appartenance à l'entreprise plutôt que d'encourager des rapports professionnels marqués par la compétition, l'individualisme et l'évaluation systématique des individus.

Références

Ayache-Revah (2009), Accident du travail et obligation de sécurité de l'employeur : vers une sévérité grandissante des juridictions saisies », *Entreprise et carrières*, n°975/976.

Caron V., Delassault X., Richon J.P., Strebelle-Beccaert G. (2009), « Risque suicidaire : enjeux et responsabilité », *Les Cahiers du DRH*, n°152, Mars.

Coursier P. (2010), *Travaux dirigés de la protection sociale*, Litec, 224 p.

Coursier P. (2011), *Code de la Sécurité sociale*, Litec.

Dejours C. (2009), *Suicide et travail : que faire ?* PUF, 130 p.

Lamy social (2011), *Droit du travail et Charges sociales* 2620 p.

Mime M. (2010), « Les risques psychosociaux saisis par le droit », *Nouvelle revue de psychosociologie*, n°10 p 125-137.

Nasse P., Legeron P., (2008), *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, 42 p.

Pelissier J., Supiot A., (2011), *Droit du Travail*, Dalloz..

Pierchon M. (2007), le suicide sur le lieu du travail reconnu comme accident du travail, *Les cahiers Lamy du CE*, n°67, juillet.

Notes

1 Dejours C (2009), « Si on ne repense pas le travail, il faut s'attendre à pire que des suicides », *Le Monde*, 16 septembre 2009.

² L 311-2 du Code de la Sécurité sociale. Le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives etc.

3 Au niveau jurisprudentiel, l'obligation de résultat n'avait jamais été aussi précise que dans les arrêts dits amiante.

⁴ Selon l'article L 1152 – 1 du Code du Travail « 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 »

⁵ Cass soc, 21 juin 2006, n°05-43.914.

6 Selon l'article L 4121 - 1 du Code du Travail, « l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».

⁷ Cass soc du 28 février 2006, n° 05-41.555. En droit français, un salarié absent pour cause d'accident de travail pour au moins huit jours doit faire l'objet d'une visite médicale dispensée par un médecin du travail, visite destinée à apprécier son aptitude à reprendre son ancien emploi ou la nécessité d'une adaptation des conditions de travail.

⁸ Cass soc, 17 février 2010, n° 08-44.298.

⁹ L. 4221 - 1 du Code du Travail.

¹⁰ L 4741 - 4 du Code du Travail.

¹¹ L 4221 - 1, art L 4741 - 4 du Code du Travail.

¹² R 4228 – 7 du Code du Travail.

¹³ R 4228 – 27 du Code du Travail.

¹⁴ D 4153 – 18 du Code du Travail.

¹⁵ Article R4121 - 1 du Code du Travail.

¹⁶ Entreprises et carrières n°920 du 16 au 22 septembre 2008, Prévention du stress : les moyens d'action, Revue Personnel n°496 janvier 2009.

¹⁷ L 4122 - 1 du Code du Travail.

¹⁸ L 4131 - 3 du Code du Travail.

¹⁹ Cour de cassation chambre civile 2 audience publique du mercredi 14 mars 2007.

²⁰ N° 93 – 17.804, Bull civ. V, n°191.

²¹ Cass civ. 2, 22 février 2007, n° 05-13771.

22 Journal La Tribune du 09/10/2009 « Vingt-huit suicides reconnus comme "accidents du travail" en dix-huit mois, selon la CNAM ».

²³ Indemnités journalières limitées au plafond journalier de la Sécurité sociale. Circulaire N°DSS/SD2/2010/398 du 25 novembre 2010 relative à certaines modalités de calcul des indemnités journalières. L433-1 du Code de la Sécurité sociale. R 433 – 1 à R 433 -4 du Code de la Sécurité sociale. Montant au 1 janvier 2011.

²⁴ L 434 – 1 du Code de la Sécurité sociale. R 434- 1 du Code de la Sécurité sociale.

²⁵ L 434 - 3 du Code de la Sécurité sociale. R 434 – 5 du Code de la Sécurité sociale.

²⁶ L 443 - 1 du Code de la Sécurité sociale.

²⁷ D 443 - 1 du Code de la Sécurité sociale.

²⁸ R 452 – 1 du Code de la Sécurité sociale.

²⁹ L 452 – 2 du Code de la Sécurité sociale.

³⁰ Cass soc du 25 mai 1988, n° 86 – 15.914. En cas d'accident de travail suivi de mort, majoration de la rente à l'égard de l'ayant droit en raison d'une faute inexcusable de l'employeur.

³¹ Cass soc du 17 novembre 1994, n° 92-14.831.

³² L 452 – 3 du Code de la Sécurité sociale. L'employeur ne peut se voir réclamer directement des montants. Une action récursoire doit être engagée par la Caisse de Sécurité sociale contre la personne ayant la qualité juridique d'employeur.

³³ Ordonnance n° 2010-177 du 23 février 2010.