

Suicides et tentatives

Une méthode pour aider les CHSCT à enquêter

À la suite d'un suicide ou d'une tentative de suicide en lien avec le travail, les CHSCT peuvent faire décider d'une expertise (externe) ou bien encore effectuer une enquête paritaire (interne), afin d'en tirer des leçons et de prendre les mesures de prévention appropriées. Une brochure de l'INRS décrit la démarche à mener dans ce type de situations particulièrement difficiles pour l'entreprise et les salariés.

Un suicide ou une tentative de suicide constitue une situation de choc pour l'ensemble de l'entreprise. » C'est par ces mots que débute la nouvelle brochure de l'INRS⁽¹⁾ consacrée aux démarches d'enquête du CHSCT, à la suite de ce type d'événements. « Le Code du travail prévoit que ces faits, d'une gravité extrême, puissent donner lieu soit à une expertise (prévue également par le Code, article R.4614 et suivants), soit à une enquête (selon les art. L.4612-5 et R.4612-2) ou à une délégation

d'enquête interne, dite "paritaire", puisque celle-ci devra être effectuée par au moins un représentant de l'employeur, et un ou plusieurs représentants du personnel au CHSCT, précise Guy Peissel-Cottenaz, formateur à l'INRS et corédacteur de la brochure. Cette démarche ne se substitue pas aux autres enquêtes possibles : celle réalisée par l'inspection du travail, celle de la CPAM et, éventuellement, celle effectuée par la Carsat/CRAM/CGSS. Mais son objectif, qui vise exclusivement la prévention, consiste à tirer les leçons de ce type d'événement, à travers une analyse approfondie, et l'élaboration de préconisations portant sur le travail et son organisation. Souvent, ces accidents graves surviennent dans des situations d'extrême tension et ne favorisent pas un éventuel "retour au calme". Bien au contraire. »

Un accompagnement pour mieux baliser le travail

L'intérêt de l'enquête est double : d'une part le travail d'analyse peut permettre d'objectiver les facteurs liés au travail dans la survenue de l'accident. « Elle témoigne aussi de l'engagement de l'employeur pour la prévention de nouveaux suicides et permet en outre de gérer pour partie l'émotion suscitée », poursuit Guy Peissel-Cottenaz. Cependant, si la législation

précise le cadre de l'enquête menée par le CHSCT et les moyens mis à sa disposition, elle ne fixe pas les conditions de son déroulement. « C'est pourquoi la brochure, écrite en collaboration avec des experts de la prévention des risques psychosociaux (RPS) et des juristes, propose une démarche détaillée pour réaliser l'enquête », reprend le formateur (cf. encadré ci-contre). Pour faire face à ce genre d'enquête complexe, un accom-



© GAËL KERBAO/INRS

La démarche de délégation d'enquête

Lorsque le CHSCT décide de réaliser une enquête paritaire interne à la suite d'un suicide ou d'une tentative de suicide, celle-ci peut se décomposer en neuf étapes :

- vote d'une résolution par le CHSCT mandatant une délégation d'enquête (DE) paritaire ;
- validation des principes de l'enquête par la DE ;
- recueil des informations et identification des personnes à interviewer ;
- élaboration du guide d'entretiens et réalisation de ceux-ci ;
- classement du contenu des entretiens par facteurs de risque ;
- analyse et synthèse du contenu des entretiens et des documents recueillis ;
- évaluation de l'impact des facteurs de risques psychosociaux dans le geste suicidaire ;
- proposition de préconisations et de mesures de prévention par la DE ;
- présentation du rapport en réunion exceptionnelle de CHSCT.

exemples concrets d'enquêtes réalisées à la suite de ce type d'événements », souligne Guy Peissel-Cottenaz.

1. ED 6125 – Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou tentatives de suicide. INRS (parution fin juin 2012). Sera consultable sur : www.inrs.fr.

Antoine Bondéelle