

LE SUICIDE : LES LOURDES RESPONSABILITES ET LES CONSEQUENCES POUR L'EMPLOYEUR FRANÇAIS. L'INTERET D'UNE FONCTION RH SOCIALEMENT RESPONSABLE

Pierre CHAUDAT

Maître de Conférences HDR de l'Université d'Auvergne –Clermont-Ferrand I

Laboratoire CRCGM

Pierre.chaudat@udamail.fr

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 an¹¹².

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.

1. 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 directives¹¹³.

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 2002¹¹⁴, 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

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

113 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.

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

de harcèlement moral¹¹⁵ dont un salarié s'est rendu coupable à l'égard de ses subordonnés¹¹⁶. 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 travailleurs¹¹⁷. 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 travail¹¹⁸ 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 résultat¹¹⁹.

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 réglementaires.

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 personnel¹²⁰, sous peine de sanctions pénales¹²¹. Ces locaux doivent être aménagés de manière à garantir la sécurité des travailleurs¹²². 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

¹¹⁵ 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 »

¹¹⁶ Cass soc, 21 juin 2006, n°05-43.914.

¹¹⁷ 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 ».

¹¹⁸ 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.

¹¹⁹ Cass soc, 17 février 2010, n° 08-44.298.

¹²⁰ L. 4221 - 1 du Code du Travail.

¹²¹ L 4741 - 4 du Code du Travail.

¹²² L 4221 - 1, art L 4741 - 4 du Code du Travail.

lavabo pour dix travailleurs¹²³. Les locaux d'hébergement des travailleurs ne peuvent être inférieurs à six m² et quinze m³ par personne¹²⁴. 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 celsius¹²⁵.

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 travail¹²⁶.

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 travail¹²⁷. 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 travail¹²⁸. 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 retrait¹²⁹.

2. 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 2007¹³⁰.

¹²³ R 4228 – 7 du Code du Travail.

¹²⁴ R 4228 – 27 du Code du Travail.

¹²⁵ D 4153 – 18 du Code du Travail.

¹²⁶ Article R4121 - 1 du Code du Travail.

¹²⁷ Entreprises et carrières n°920 du 16 au 22 septembre 2008, Prévention du stress : les moyens d'action, Revue Personnel n°496 janvier 2009.

¹²⁸ L 4122 - 1 du Code du Travail.

¹²⁹ L 4131 - 3 du Code du Travail.

¹³⁰ Cour de cassation chambre civile 2 audience publique du mercredi 14 mars 2007.

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.

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 1995¹³¹ 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 élongation 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 2007¹³², 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 2009¹³³. 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.

¹³¹ N° 93 – 17.804, Bull civ. V, n°191.

¹³² Cass civ. 2, 22 février 2007, n° 05-13771.

¹³³ Journal La Tribune du 09/10/2009 « Vingt-huit suicides reconnus comme "accidents du travail" en dix-huit mois, selon la CNAM ».

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.

3. 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 carence¹³⁴.

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 %.¹³⁵ Au contraire, lorsque ce taux est supérieur à 10 %, une indemnité en rente périodique peut être proposée¹³⁶.

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 décédé¹³⁷. 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 ans¹³⁸ à l'égard de sa famille.

¹³⁴ 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.

¹³⁵ L 434 - 1 du Code de la Sécurité sociale. R 434- 1 du Code de la Sécurité sociale.

¹³⁶ L 434 - 3 du Code de la Sécurité sociale. R 434 - 5 du Code de la Sécurité sociale.

¹³⁷ L 443 - 1 du Code de la Sécurité sociale.

¹³⁸ D 443 - 1 du Code de la Sécurité sociale.

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 cotisation¹³⁹. La cotisation de base est elle-même lourdement impactée du fait de la reconnaissance de l'accident du travail¹⁴⁰, d'où des enjeux colossaux en terme financier¹⁴¹.

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'employeur¹⁴².

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'employeur¹⁴³.

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	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. En cas de récidive, une peine d'emprisonnement de 1 an et une amende de 9000 € est prévue.	Il est prévu permet de poursuivre simultanément le ou les auteurs des infractions. Certains délits sont qualifiés : - 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	221-6 du Code Pénal 222-19 du Code Pénal

¹³⁹ R 452 – 1 du Code de la Sécurité sociale.

¹⁴⁰ L 452 – 2 du Code de la Sécurité sociale.

¹⁴¹ 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.

¹⁴² Cass soc du 17 novembre 1994, n° 92-14.831.

¹⁴³ 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.

4. 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, il semble nécessaire d'être particulièrement vigilant au regard des obligations légales. Par ailleurs, la tenue du document unique d'évaluation des risques et plus particulièrement l'évaluation rigoureuse des risques psychosociaux paraît indispensable. 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. La vérification de l'application de toutes ces règles pourra se faire grâce à un audit de conformité notamment dans les toutes petites entreprises où la gestion est plus familiale, plus intuitive (Sandeau, Lasserre, 2005).

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.¹⁴⁴

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.

5. Bibliographie

- ABORD DE CHATILLON E., (2006), Conditions de travail et nouvelles pathologies : des contingences sectorielles et personnelles, *Management et Avenir*, 2006/4 - n° 10 p 101 à 114.
- AYACHE-REVAH, P. (2009), Accident du travail et obligation de sécurité de l'employeur : vers une sévérité grandissante des juridictions saisies », *Entreprise et carrières*, n°975/976.
- BONNET M., BECK E. (2010), Contribution de la théorie socio-économique à l'audit de la qualité de vie au travail. Exemple d'un audit socio-économique dans une entreprise de chimie, *Management et Avenir*, 2010/8 - n° 38 p 138 à 150
- 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.

¹⁴⁴ Ordonnance n° 2010-177 du 23 février 2010.

SANDEAU M., LASSERRE H. (2005), PME et dialogue social, Savoir négocier, *Chronique sociale*.

6. Annexe 1 : Exemple de Document unique

1 - Risques ou phénomènes dangereux liés à	2 - Travailleurs exposés et demandeurs	3 - Risques		4 - Programmes d'actions possibles	5 - Réévaluation des risques au vu des actions mises en œuvre	6 - Actions complémentaires ou d'ajustements
		occasionnels	permanents			
SECURITÉ DES LIEUX DE TRAVAIL						
Déplacements fréquents (charge de stress et de fatigue)				<p>Limiter ou espacer le nombre de déplacements</p> <p>Planifier et organiser les déplacements de façon à limiter la charge de fatigue (ex : ne pas prévoir de longs déplacements le même mois incluant des décalages horaires importants, beaucoup d'heures de transport, etc.)</p>		
Transport adapté : risques inhérents aux moyens de transport utilisés et à leur état (ex : voiture, autocar)				Prévoir des moyens de transport en bon état de fonctionnement (ex : voiture et autocar), prévoir des conditions de transport de bonne qualité, adaptées à la nature du déplacement (distance géographique et heures de transport) (ex : billet de train en 1ère classe, cabine couchette si voyage de nuit, etc.)		
Prévention routière				Vérification du permis de conduire, recommander le repos lors des longs trajets, vérifier régulièrement l'état du véhicule		
ÉQUIPEMENTS ET ERGONOMIE DES POSTES DE TRAVAIL						
Encombrement des locaux et du poste de travail (gêne pour travailler mais aussi risque de chute d'objets)				Réorganisation des rayonnements avec des équipements plus rationnels (installations d'armoiries, d'étagères, etc.)		
Marque de place				Rationalisation de l'espace de travail grâce à un meilleur système de rangement, un nouveau bureau plus grand et plus fonctionnel, etc.		
Troubles musculo-squelettiques				Ergonomie : réorganisation de l'espace de travail afin de limiter la fatigue gestuelle. Installation d'appareils adaptés à l'usage de l'équipement afin de limiter ou de faire cesser la fatigue gestuelle		
Environnement de travail : ambiance lumineuse Éclairage insuffisant ou inexistant				Direction du poste de travail vers la lumière extérieure si la configuration des lieux le permet		