

**GUIDE MÉTHODOLOGIQUE
SUR LA CONDUITE À TENIR EN CAS DE
SUICIDE D'UN SALARIÉ
SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Édition 2023
Revue et actualisée



Union
Nationale
Prévention
Suicide

**GUIDE MÉTHODOLOGIQUE
SUR LA CONDUITE À TENIR EN CAS DE
SUICIDE D'UN SALARIÉ
SUR LE LIEU DE TRAVAIL**

Édition 2023



PRÉFACE

Madame,
Monsieur,

Nous avons le grand plaisir de vous présenter la nouvelle édition 2023 de ce guide méthodologique initialement proposé en 2017.

En 6 ans, l'évolution des réglementations et des législations a rendu nécessaire son actualisation. Celle-ci vient d'être réalisée pour l'UNPS et VIES 37 par une équipe tourangelle de médecins du travail, coordonnée par le Dr Jacques Baugé. En fin d'ouvrage, vous retrouverez la liste complète des contributeurs actuels et initiaux. Qu'ils soient chaleureusement remerciés pour ainsi permettre aux responsables de structure de travail, inopinément confrontés à un suicide dans leurs établissements d'y faire face au mieux.

Comme nous l'écrivions en 2017, ces décès sont, d'abord, des drames humains mais exposent également au risque d'une atteinte grave et durable des fonctionnements d'établissements.

Pourtant, plus les décisions auront été prises à temps mais également en bonne coordination avec les acteurs en interne et ceux de l'extérieur, moins l'impact sur les personnels et les organisations sera intense et durable.

Ce guide méthodologique a été créé pour vous aider à prendre vos décisions dans cette période de crise particulièrement désorganisée. C'est un outil simple et efficace, toujours rédigé dans l'optique de vous guider « pas à pas ».

En cette période de pandémie et de difficultés sociales importantes, l'UNPS et VIES 37 souhaitent poursuivre une mise à disposition large et gratuite de cet ouvrage, en direction de tous les chefs d'établissement qui pourraient en avoir besoin.

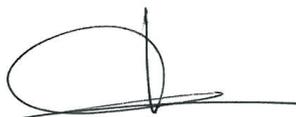
Malgré le soin très minutieux et documenté que les uns et les autres ont pu consacrer à sa rédaction et à sa relecture, nous tenons à attirer votre attention sur le fait que les dispositions locales peuvent grandement modifier son effet. On conçoit aisément que ce qui aura été adapté et parfaitement efficace dans un contexte donné peut, ailleurs, produire des effets très différents. Cependant, les auteurs ont cherché à réduire au minimum possible cet effet environnemental.

Ce guide vous est donc fourni à titre purement indicatif, chacun demeurant responsable de ce qu'il met – ou non – en place.

Nous nous permettons également de rappeler qu'en votre qualité de chef d'entreprise, il vous incombe de prévoir les aménagements et formations qui réduiront, avant tout passage à l'acte, le risque suicidaire et sa répétition lorsqu'un premier décès s'est produit.

Nous espérons que ce document constituera une aide efficace intervenir au mieux dans l'intérêt de tous et nous serons très attentifs à l'ensemble des remarques que vous pourrez nous faire à sa lecture et lors de son utilisation.

Bien cordialement

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, loopy initial 'M' followed by a vertical line and a horizontal stroke.

Marc Fillatre
Président de l'UNPS
Président de VIES 37

SOMMAIRE



Préface.....	4
Introduction.....	8
Définir une cellule de crise	10
Alerter – préserver	14
Annoncer l'événement.....	18
Organiser les soutiens nécessaires	24
Obligations de l'entreprise.....	28
Pour aller plus loin : des ressources de prévention	32
Références méthodologiques utilisées pour l'élaboration de ce guide.....	36
Remerciements.....	38

INTRO- DUCTION

VIES 37

(Vivre et Intervenir Ensemble face au Suicide)

Ce réseau de santé, créé en 1997, relie différentes institutions et associations départementales pour améliorer la prévention et assurer une meilleure prise en charge des conduites suicidaires.

VIES 37 est affilié à l'**Union Nationale pour la Prévention du Suicide**.

Ce document a été élaborée par les membres de la **commission Adultes / Travail du Réseau VIES 37**. Il est le résultat des réflexions et d'échanges sur des expériences vécues. Il s'appuie sur les recommandations et bonnes pratiques sur ce sujet.

La commission Adultes / Travail du réseau VIES 37 a pour objectif la prévention des risques suicidaires et de la souffrance mentale dans le monde du travail. Elle réfléchit à l'élaboration de conduites à tenir face à ces souffrances.

Des événements traumatiques graves peuvent survenir au sein d'une institution, d'une entreprise ou de toute organisation de travail.

Parmi toutes ces situations de crise, un événement génère spécifiquement des souffrances qui fragilisent tant au niveau individuel qu'au niveau du collectif de travail et de l'entreprise elle-même : le suicide d'un salarié sur son lieu de travail.

La prise en charge d'une telle situation est particulièrement complexe à court et à long terme. Cela va demander à l'entreprise de s'adapter rapidement. Des décisions doivent être prises pour agir au mieux face à une situation traumatique déstabilisante pour tout l'entourage de travail. Comment accompagner ? Comment communiquer ? Comment limiter les répercussions ?

Ce guide d'accompagnement propose une méthodologie à adapter à chaque environnement de travail en fonction de sa taille, de ses contraintes, de son fonctionnement et de son organisation. Cette démarche présuppose, chaque fois que possible, une réflexion antérieure sur la prévention de tels risques avec les acteurs de l'entreprise.

La prise en charge suggérée dans ce guide sera d'autant plus pertinente qu'elle aura été construite au préalable. Des ressources de proximité pourront être utiles pour vous soutenir dans cette démarche.

Cf. Chapitre 7 : « Pour aller plus loin ».

En cas de suicide survenant en dehors du lieu de travail, les chapitres 3, 4 et 5 pourront être utiles.

1

**DÉFINIR
UNE
CELLULE
DE CRISE**

Avant toute confrontation au suicide d'un salarié (dans l'entreprise, au cours du trajet domicile-travail...), il est souhaitable que l'entreprise ait par anticipation une réflexion sur une cellule de crise qui coordonnera l'urgence de la situation.

Un protocole « conduite à tenir en cas de suicide d'un salarié » devrait être défini au sein de l'entreprise. Ce document devrait être repérable et identifiable dans les modalités de fonctionnement (note de service, procédures, ...).

COMPOSITION

Un petit groupe de personnes, selon la taille de l'entreprise :

- Directeur (ou membre de la hiérarchie ayant délégation) *connu* des salariés
- Médecin du travail et/ou infirmier·e du travail de l'entreprise et/ou IDEST (infirmier·e du service de santé au travail)
- Assistante sociale du travail intervenant dans l'entreprise ou du service de santé au travail (*si existante*)
- Psychologue du service de santé au travail (*si existant*)
- Secrétaire du CSE ou, en l'absence de CSE, un représentant élu du personnel. Sauf s'ils ne souhaitent pas participer à la cellule de crise
- Référent Santé au travail de l'entreprise

Penser à la suppléance d'un membre absent de la cellule de crise.

En amont de toute situation dramatique, une communication doit permettre d'identifier la personne à contacter pour mobiliser la cellule de crise.

RÔLE ET MISSIONS

La cellule de crise a un rôle strictement opérationnel (objectivité stricte). Il ne doit pas y avoir confusion avec le rôle d'enquête du CSE, effectuée en parallèle.

Coordonner les interventions et les actions à court terme lors d'un passage à l'acte suicidaire au sein d'une entreprise.

Gérer la communication et sa diffusion.

FONCTIONNEMENT

Un pilote est désigné par la direction au sein de la cellule de crise. Ce pilote sera l'interlocuteur pour ce qui concerne la communication interne et externe (moyens, périodicité des rencontres...).

ÉTHIQUE

- Réactivité
- Objectivité
- Confidentialité
- Loyauté à l'égard de tous les interlocuteurs

2

ALERTE – PRÉSERVER

Dans l'immédiat :

- Alerter les **secours spécialisés** (téléphoner au 15 ou au 112).
- **Porter secours** : prévenir l'infirmière de l'entreprise (s'il y en a un·e et les SST (sauveteurs secouristes du travail). Prendre l'avis des équipes de régulation de l'urgence (15 ou 112) sur les préconisations d'usage en fonction des modalités du décès.
- **Éloigner les témoins** du lieu du décès. Limiter le plus possible l'impact visuel de la scène sur les salariés témoins de l'événement. S'assurer que les témoins ne restent pas seuls (pendant l'événement et après).
- **Préserver la dignité** de la personne décédée. **Protéger visuellement** la scène et la victime. Recouvrir la personne n'est pas suffisant (dans la mesure du possible mettre un paravent ou des tables sur le côté).
- **Préserver les lieux** pour ne pas entraver l'enquête judiciaire et délimiter un périmètre de sécurité.
- **Définir l'accès** de l'entrée/sortie des services de secours (quel circuit dans l'entreprise, quelles personnes ouvrent les accès...).
- S'assurer que la **cellule de crise** a bien été déclenchée par l'employeur ou son représentant.

Puis

- Envisager rapidement l'information relative au décès (information **connue, vérifiée, évaluée et validée**) aux collègues de proximité. Cf. *Chapitre 3 « Annoncer l'événement »*.
- Le directeur doit envisager **l'arrêt ou l'aménagement de l'activité** de l'entreprise (ou d'une de ses unités). **L'arrêt de l'activité constitue une dimension humaine symbolique** pour l'accompagnement psychologique des salariés de proximité. Il ne faut pas non plus négliger le risque de sur-accident de travail pour les salariés de proximité si l'activité est maintenue.
- Penser à la **remise en état des lieux** (nettoyage par une entreprise **extérieure** n'intervenant pas habituellement sur le lieu du décès).

AIDE-MÉMOIRE DES INTERVENANTS À CONTACTER :

- Directeur Tél.....
 - Médecin du travail Tél.....
 - Infirmier·e du travail..... Tél.....
 - Assistant·e social·e du travail Tél.....
 - Psychologue du service de santé
au travail Tél.....
 - Secrétaire du CSE (ou, en l'absence de
CSE, un représentant élu du personnel)..... Tél.....
 - Référent Santé au travail de
l'entreprise..... Tél.....
- Date de mise à jour

3

ANNONCER L'ÉVÉNEMENT

ANNONCE À LA FAMILLE

- La cellule de crise décide d'un **interlocuteur unique** issu ou non de la cellule de crise, de haut niveau hiérarchique, pour l'annonce aux membres de la famille.

Il s'assurera auprès du N+1 du salarié de l'exactitude des informations qu'il détient (information **connue, vérifiée, évaluée** et validée au sujet du salarié et de son état clinique).

- Même si l'annonce à la famille est faite par les forces de l'ordre, la présence du directeur de l'entreprise ou de son adjoint est judicieuse.

L'intérêt visé n'est pas l'annonce mais l'accompagnement par l'entreprise. Dans le cas où le directeur ne se déplacerait pas auprès de la famille, la famille sera accueillie dans un lieu défini (neutre, bienveillant) et par la direction en personne.

- Aucune action auprès de la famille ne sera entreprise sans réflexion ni accord de la cellule de crise.

- La famille devant être prévenue, il est important de veiller à l'actualisation récente des données (séparations, téléphones...). Il sera judicieux de se rapprocher de l'infirmière du travail de l'entreprise, de la DRH et/ou de l'assistant-e social-e de l'entreprise pour valider l'actualisation de ces informations.

- Transmettre aux membres de la famille les coordonnées de professionnels pour les soutenir et les accompagner selon leurs besoins. L'entreprise pourra soutenir cette démarche selon ses ressources. *Cf. Chapitre 4 Soutien à la famille.*

- À distance de l'événement, l'employeur doit revenir vers la famille (selon le dispositif mis en place par la cellule de crise) pour que les proches puissent eux-mêmes **recupérer les affaires** dans un second temps. Envisager au cas par cas des frais de déplacement assurés par l'employeur.

ANNONCE AUX COLLÈGUES DE PROXIMITÉ

« Collègues de proximité » : il s'agit d'un groupe défini de salariés repérés comme étant proches de la personne décédée :

- contacts directs et/ou fréquents (salariés de la même équipe, collaborateurs assurant la suite horaire),
 - salariés de l'entreprise partageant des liens amicaux (groupe d'appartenance).
-
- Une fois que la mort du salarié a été statuée par les services compétents, il faut réunir l'équipe de proximité de la personne décédée afin de **nommer « la mort » par un responsable hiérarchique** du salarié.
-
- Il sera nécessaire de réfléchir à une salle adaptée et la plus neutre possible (exclure les lieux de vie) située à distance du lieu de l'événement. Il faudra réfléchir à la manière **d'annoncer oralement** le décès du salarié. Ce moment a pour buts de marquer l'importance et la gravité de l'événement, et d'en reconnaître la dimension humaine.

ANNONCE À L'ENSEMBLE DES SALARIÉS DE L'ENTREPRISE

Il appartiendra à la cellule de crise de chaque entreprise de décider d'une annonce auprès du service ou du site concerné ou à l'ensemble de l'entreprise (selon la situation de l'entreprise mais surtout de l'histoire et du parcours du salarié décédé).

- Importance de **nommer et faire connaître l'événement** par le **directeur** aux salariés de l'entreprise (aspect solennel).
- Il est nécessaire de s'en tenir **strictement à nommer le décès** et non les modalités du décès.
- La cellule de crise annoncera les règles autour de la communication et **limitera l'envoi de courriels** (humanisation autour de l'événement grave).
- Une note d'information visant à annoncer le décès d'un salarié pourra être éventuellement diffusée.

« L'entreprise a le regret de vous annoncer le décès de Monsieur / Madame ___ survenu le ___ (*lieu /quand*). Cet événement dramatique affecte l'ensemble de l'entreprise et tous s'associent à la douleur de la famille et des proches.

Pour vous soutenir, la direction met à votre disposition en accord avec la cellule de crise (*lister les temps et espaces proposés s'ils sont déterminés : ___*) .»

L'entreprise s'engage à faciliter l'identification des éventuels facteurs qui pourraient être liés au travail et à vous en informer régulièrement.

Le directeur

- Les **obsèques** ne peuvent figurer dans l'annonce du décès qu'avec l'**accord de la famille**.
- La cellule de crise définira dans un second temps, la question de la présence aux obsèques :
Présence ou non d'un représentant de l'entreprise, dispositifs pour permettre aux salariés de participer à la cérémonie.
Cf. Chapitre 4 Soutien psychologique pour les salariés.
S'il n'y a pas accord de la famille, l'entreprise peut aménager un temps de recueillement au sein de l'entreprise, temps qui favorisera le travail de deuil.

ANNONCE / COMMUNICATION AUPRÈS DES MÉDIAS

- Au cas où l'information du décès du salarié sortirait du cadre de l'entreprise et serait reprise par les médias (notamment lorsque le décès du salarié a eu lieu dans l'entreprise), le directeur de l'entreprise ne doit pas s'en dessaisir.
- Le **directeur de l'entreprise** ou son représentant doit être le **seul interlocuteur des médias**.

Un salarié de l'entreprise vient de décéder. La direction et l'ensemble des salariés en sont profondément affectés et s'associent à la douleur de la famille et des proches. L'entreprise s'engage à faciliter l'identification des éventuels facteurs qui pourraient être liés au travail. La seule personne référente pour les médias dans l'entreprise est M./Mme ____ Vous pouvez prendre contact au ____.
Le directeur

4

**ORGANISER
LES
SOUTIENS
NÉCESSAIRES**

SOUTIEN POUR LA FAMILLE

- La cellule de crise doit coopter un **interlocuteur unique** qui restera en contact avec la famille. Il sera informé des obsèques du salarié, pourra évaluer les besoins de la famille, proposer une aide...).
- L'interlocuteur doit **faciliter la restitution des affaires personnelles** du salarié décédé, avec soin et sobriété, aux membres de la famille **dans un délai à évaluer** selon les circonstances.
- L'entreprise propose un **soutien social et/ou psychologique** à la famille. Dans ce cadre, l'interlocuteur de la cellule de crise peut faciliter l'accompagnement en transmettant les coordonnées des professionnels spécialisés (aide aux démarches d'obsèques et administratives par un assistant social ou un professionnel psychologue).
- L'entreprise peut proposer des supports sur lesquels il est possible de laisser des traces écrites, des témoignages de sympathie ou de solidarité (lettres, collecte, messages...).
- L'entreprise peut **s'associer au deuil** de la famille avec son accord et avec discrétion par un **geste** qui lui est propre (gerbes de fleurs ou autre signe de sympathie).

SOUTIEN PSYCHOLOGIQUE POUR LES SALARIÉS

- Une **prise en charge psychologique** des collègues de la victime doit être proposée et financée par l'entreprise, sans oublier les membres de la cellule de crise qui le souhaitent.
- La possibilité pour les salariés volontaires de participer à des **entretiens psychologiques** peut prévenir de nouveaux suicides et des cas de **stress post-traumatique**. Ces séances, se déroulant sur le temps de travail, sont proposées de façon individuelle et/ou collective, **dans ou hors de l'entreprise**. Elles doivent être animées par un **professionnel de santé formé à cette problématique**, sur une période suffisamment longue pour que toutes les personnes touchées par cet événement puissent « évacuer » le traumatisme. Elles permettront d'**orienter les personnes fragilisées** vers des thérapeutes adaptés. Dans le cas où l'employeur dispose directement de ces compétences dans le service où travaillait la personne décédée, il doit recourir à un professionnel extérieur.
- Les temps individuels ou les réunions en **petits groupes de salariés** sont à privilégier. On distingue plusieurs sous-groupes : les personnes témoins de l'événement et confrontées au salarié décédé, les salariés qui se sentent proches de la personne.
- Une prise en charge spécifique des **personnes qui ont découvert** le corps doit être mise en place.
- Le **soutien des encadrants** (N+...) du salarié décédé doit être pensé.

- Il est nécessaire d'assurer un **cadre bienveillant et rassurant** pour les entretiens. La **confidentialité et le secret professionnel** seront de rigueur.
- L'entreprise doit rester **vigilante sur le risque d'apparition de symptômes** survenant à plus ou moins long terme chez des salariés qui n'auraient pas présenté d'emblée de difficultés majeures.
- En dehors des temps de soutien, l'entreprise doit être transparente quant aux actions menées auprès de la famille et au sein de l'entreprise.

5

OBLIGATIONS DE L'ENTRE- PRISE

DÉMARCHES ADMINISTRATIVES

- Une déclaration du décès en **accident du travail à la Caisse Primaire d'Assurance-Maladie** (qui informera l'inspection du travail) **doit être établie par l'employeur** quand l'événement se produit sur le lieu ou pendant le temps de travail, ou sur le trajet domicile-travail.

Pour rappel : les ayants droit ont la possibilité de faire cette déclaration auprès de la CPAM dans les 2 ans qui suivent le décès.

- Établir une déclaration comme **accident du travail pour les témoins** de l'événement dans le but d'ouvrir des droits à ces personnes dans le cas de séquelles psychologiques à distance.

- **Le directeur de l'entreprise est tenu dans le cadre du passage** à l'acte suicidaire d'un salarié d'organiser une **réunion extraordinaire du CSE** (ou des délégués du personnel si absence de CSE) pour analyser l'accident survenu (travail d'enquête).

- Dans les plus brefs délais, rassembler **certains documents** concernant le salarié décédé (contrat de travail, qualification, formations, aptitudes médicales, document unique d'évaluation des risques, ...).

DÉMARCHES D'ANALYSE ET DE PRÉVENTION

Un suicide constitue une situation d'une gravité extrême dans l'entreprise. Plusieurs types d'enquête de natures différentes sont susceptibles d'être menées : enquête pénale (services de police ou de gendarmerie), inspection du travail, CPAM, CARSAT, CSE.

L'entreprise ne doit pas s'arrêter uniquement à la gestion de la crise mais doit considérer l'acte suicidaire comme pouvant constituer un signal d'alarme pour le collectif de travail.

Cet évènement peut aussi avoir des répercussions sur la santé du collectif de travail et les personnes qui le composent.

Une fois les mesures conservatoires prises par l'entreprise pour préserver les collègues du salarié décédé et son environnement socioprofessionnel, l'employeur doit donc, dans un second temps, effectuer en lien avec le CSE une analyse approfondie de cet évènement dans une démarche institutionnelle et préventive des risques psychosociaux du travail.

Le Document [INRS ED 6125](#) « Démarche d'enquête paritaire du CSE concernant les suicides ou les tentatives de suicide » est une ressource utile pour mettre en route cette démarche.

Le CSE peut à la fois :

- recourir à une **expertise** ([art. L. 2315-94 du code du travail](#)) par un cabinet de consultants extérieurs à l'entreprise **et/ou** (ces deux approches pouvant se compléter)
- dans le cadre de son rôle d'enquête en matière d'accident du travail ([art. R. 2312-2 du code du travail](#)), décider de la constitution d'une **délégation d'enquête paritaire** interne.

La mission de cette délégation d'enquête paritaire (DEP) est de mettre au jour les éventuels facteurs professionnels intervenant dans le suicide du salarié afin de proposer des mesures de prévention appropriées. Cette délégation peut aider l'entreprise à comprendre ce que le suicide peut révéler du travail et de son contexte, ce que « le suicide dit du travail ».

La délégation d'enquête comprend, selon le code du travail, des représentants de la direction et des représentants du personnel au CSE. Médecin du travail, infirmier.e et assistant.e social.e peuvent faire partie de cette délégation.

Le document [INRS ED 6125](#) récapitule les étapes de cette démarche d'enquête :

- Vote d'une résolution par le CSE mandatant une délégation d'enquête paritaire
- Validation des principes de l'enquête par la délégation d'enquête
- Recueil d'informations, élaboration du déroulé chronologique et identification des personnes à interviewer
- Élaboration du guide d'entretiens et réalisation des entretiens
- Classement des informations recueillies (entretiens et documents) par facteurs de risque
- Analyse et synthèse, facteur par facteur, du contenu des entretiens et des documents recueillis
- Synthèse générale
- Proposition de mesures de prévention
- Présentation du rapport en réunion de CSE

6

POUR ALLER PLUS LOIN :

DES RESSOURCES
DE PRÉVENTION

« Il existe des mesures efficaces pour éviter les risques de troubles mentaux, protéger et promouvoir la santé mentale au travail et aider les travailleurs ayant des problèmes de santé mentale ».

(OMS, La santé mentale au travail, 2022)

DES RESSOURCES INTERNES À L'ENTREPRISE

DOCUMENTS

- Le DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels) : chapitre Risques psychosociaux
- La Fiche d'entreprise : chapitre Risques psychosociaux
- Les écrits du médecin du travail (fiche d'attestation de suivi, avis d'aptitude, éventuellement émission d'une alerte)
- Le Bilan social de l'entreprise et données RH (absentéisme, etc.)
- Le Bilan du CSE (faits saillants)

PERSONNES RESSOURCES

- L'infirmier-e de l'entreprise
- Le Référent Santé-Sécurité de l'entreprise
- Les SST (sauveteurs-secouristes du travail)

DES RESSOURCES EXTERNES

NUMÉROS D'APPEL

- Un numéro national pour les urgences médicales : le 15
- Un numéro national de conseil sur la prévention du suicide : le 3114

DOCUMENTS ET RÉFÉRENCES

- Issus de l'INRS (notamment les documents ED 6125 et ED 6403) : www.inrs.fr
- Issus de votre SPST (service de prévention et de santé au travail)
- Psycom, ressource publique nationale sur la santé mentale : www.psycom.org

35 POUR ALLER PLUS LOIN : DES RESSOURCES DE PRÉVENTION

Réseau VIES 37 et UNPS – Deuxième édition (avril 2023)

PERSONNES RESSOURCES

- Les professionnels de santé au travail
 - Le médecin du travail + + + (notamment visites médicales à la demande de l'employeur ou du salarié)
 - L'IDEST (infirmier·e du Service de prévention et de santé au Travail)
- Des personnes formées
 - Aux Premiers Secours en Santé Mentale (PSSM)
 - À la prévention du suicide

Le réseau VIES 37 met en place un programme de formation pour les personnes face à des préoccupations de prévention, de postvention et d'intervention (en cas de passage à l'acte) : managers, responsables d'équipe, sauveteurs secouristes du travail, salariés...

Ce programme vous permet d'aller plus loin dans vos réflexions et missions d'accompagnement.

Pour plus de renseignements : vies37.psrc.fr

L'association Spirée, créée par différents acteurs du réseau VIES 37, propose :

- 1/ Une sensibilisation à la prévention du suicide (SPS),
- 2/ Une formation au « Repérage et à l'Orientation de la Crise Suicidaire » (ROCS),
- 3/ Une formation « PréPostVention » (PPV), destinée à aider les responsables d'établissement à mettre en place un programme alliant des préoccupations de prévention, de postvention et d'intervention en cas de passage à l'acte en formant différents personnels.

Informations : spiree.psrc.fr et contact@spiree.psrc.fr

7

**RÉFÉ-
RENCES
MÉTHODO-
LOGIQUES
UTILISÉES**

**POUR L'ÉLABORATION
DE CE GUIDE**

37 RÉFÉRENCES MÉTHODOLOGIQUES UTILISÉES POUR L'ÉLABORATION DE CE GUIDE

Réseau VIES 37 et UNPS – Deuxième édition (avril 2023)

INRS, « Démarche d'enquête paritaire du CHSCT concernant les suicides ou tentatives de suicide », mise à jour 2019, brochure ED 6125, 40 p.

ARS Poitou-Charentes, « Accompagner un évènement traumatique en milieu de travail, un guide pour agir », 2012.

https://www.souffrance-et-travail.com/media/pdf/guide_evenement_traumatique.pdf

ROMANO H., « Suicide et conduite suicidaire, repérage et perspectives de prise en charge », Références en santé au travail, 2013, N°135, 89-95.

OMS, WHO (World Health Organization - 2006), Preventing suicide: a resource at work. World Health Organization.

<https://apps.who.int/iris/handle/10665/43502>.

Une synthèse en a été rédigée en français par le Pr J.P. Soubrier :

https://www.unps.fr/unps_images/documents/recommandations_de_l_oms_pour_la_prevention_du_suicide_en_milieu_professionnel.pdf

OMS, La santé mentale au travail (mise à jour 2022).

<https://www.who.int/fr/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

REMERCIEMENTS



La commission « Adulte-Travail » du réseau VIES 37 tient à remercier les personnes suivantes, pour leurs contributions à la réflexion et à l'élaboration de cette méthodologie de postvention lors de la première édition de ce guide (2017) :

BAUGÉ Jacques, Médecin du travail, Animateur de la Commission
« Adulte-Travail »

DAUMAIN Marie-Agnès, Infirmière de santé au travail, CHU de Tours

DESPRIN Bénédicte, Directrice des Ressources Humaines et Sociales,
Groupe IMT

FARNAULT Gilles, Cadre de santé, CHU de Tours

FLAMENT Patricia, Psychologue du personnel, CHU de Tours et animatrice
de la commission « Adulte-Travail ».

GAILLARD Virginie, Assistante sociale, CNAV

GUIDAL Annie, Assistante sociale, Gendarmerie Nationale

KACED Christine, Infirmière, Clinique du Val de Loire/Beaumont la Ronce

LASSINOT Lucie, Conseillère Emploi, PISE / Espace emploi

LE GOUZOUGUEC Christine, assistante sociale du personnel,
CHU de Tours

LELIGOIS Coraline, Psychologue du personnel, CHU de Tours

MATEOS Edwige, Psychologue, Police Nationale

MOSYUSKA Nelly, Infirmière, CNAV

THIBOEUF Julie, Psychologue du travail, CHU de Tours

TONNELIER Nadège, Aide médico-psychologique, Clinique du Val de Loire/
Beaumont la Ronce

XAVIER Vincent, Psychologue du travail, exercice libéral

Mise à jour 2023

Devant l'évolution de la réglementation du travail et les nouvelles ressources disponibles, cette actualisation du guide a été effectuée par un groupe de médecins du travail (Drs Marie-Dominique METZGER, Martine BIDAULT et Jacques BAUGÉ).

Suivi éditorial : Dr Marc Fillatre, UNPS

Conception graphique : Laëtitia Lafond

Crédit couverture : ©Azure

ISSN : 1779-0549 / ISBN : 978-2-95853-962-7

Achévé d'imprimer en octobre 2023 à Paris par l'UNPS

Tous droits de traduction, d'adaptation et de reproduction réservés pour tous pays.

©UNPS

GUIDE MÉTHODOLOGIQUE SUR LA CONDUITE À TENIR EN CAS DE SUICIDE D'UN SALARIÉ SUR LE LIEU DE TRAVAIL

Des événements traumatiques graves peuvent survenir au sein d'une institution, d'une entreprise ou de toute organisation de travail comme le suicide d'un salarié sur son lieu de travail.

La prise en charge d'une telle situation est particulièrement complexe à court et à long terme. Cela va demander à l'entreprise de s'adapter rapidement. Comment accompagner ? Comment communiquer ? Comment limiter les répercussions ?

Ce guide propose une méthodologie à adapter à chaque environnement de travail en fonction de sa taille, de ses contraintes, de son fonctionnement et de son organisation.

Pour plus d'infos : vies37.psrc.fr



**Union
Nationale
Prévention
Suicide**

