

Un suicide au travail doit toujours alerter l'entreprise (20-07-07)

Pour éviter un phénomène de contagion, l'entreprise doit d'emblée reconnaître que le suicide d'un salarié peut être lié à son travail

Quand la série noire va-t-elle s'arrêter ? C'est un peu la question qui est sur toutes les lèvres à l'usine PSA Peugeot Citroën de Mulhouse après l'annonce, lundi 16 juillet, d'un cinquième suicide ayant touché un salarié du site depuis le début de l'année.

« La direction trouve que, nous, les syndicats, nous parlons trop de ces suicides. Elle a peur d'un phénomène de contagion », explique Vincent Duse, responsable CGT au sein de l'usine. « Mais c'est difficile de ne pas en parler, ajoute-il. Cinq suicides en six mois chez des salariés d'une même usine, cela pose quand même des questions. Ce matin, je suis allé dans les ateliers et les gars avec qui j'ai pu discuter trouvaient ça bien qu'on en parle, qu'on débâte de la question de la souffrance au travail. »

Un médecin : "Au début, la loi des séries, je n'y croyais pas"

Faut-il en parler ou pas ? Et existe-il une « loi des séries » en matière de suicides au travail ? « Au début, je n'y croyais pas à cette histoire de loi des séries mais j'ai changé d'avis car, dans ma carrière, j'ai été confronté à plusieurs cas de suicides à répétition au sein d'une entreprise », souligne le docteur Dominique Huez, médecin du travail et vice-président de l'association santé et médecine du travail.

« Ce phénomène de contagion est relativement courant », confirme le docteur Dominique Chouanière, médecin épidémiologiste et responsable du projet stress au travail à l'institut national de recherche et de sécurité (INRS).

« Dans des situations difficiles, le fait que quelqu'un, en l'occurrence un collègue, passe à l'acte peut en quelque sorte légitimer cet acte et lui donner un statut de solution pour des personnes en souffrance psychique, qui se sentent coincées et n'entrevoient aucune autre porte de sortie », explique le docteur Chouanière.

Selon ce médecin, pour éviter ce phénomène de contagion, il faut que l'entreprise adopte d'emblée un langage de vérité. Sans nier que le suicide d'un de ses salariés puisse être lié à ses conditions de travail.

« Un suicide sur le lieu de travail est toujours une situation d'alerte extrême et il faut que la direction de l'entreprise en soit consciente. Il faut donc que sa communication soit immédiatement centrée sur la reconnaissance de la gravité de ce geste et sur la possibilité que le travail en soit la cause. Même si, ensuite, l'enquête démontre le contraire », explique le docteur Chouanière.

« Même les plus forts peuvent s'effondrer »

Bien souvent, pourtant, le premier réflexe des entreprises est d'insister sur le caractère multifactoriel des causes pouvant conduire à un suicide. Et de laisser entendre que le salarié qui a mis fin à ses jours avait une fragilité personnelle ou des problèmes familiaux.

« Il faut faire très attention avec cette histoire de la fragilité individuelle. Dans un suicide, chaque histoire est différente. Mais ce qui est certain, c'est que des salariés placés en situation de stress chronique sur une longue période peuvent basculer dans la dépression, quelle que soit leur personnalité. Même les plus forts peuvent s'effondrer », constate le docteur Chouanière.

« Il est également irréaliste de penser que le travail n'a aucune responsabilité dans ce qui peut se passer dans la vie personnelle d'un individu. Lorsqu'une personne va mal au travail, tout son entourage le sait, le ressent et en subit parfois les conséquences », ajoute le docteur Huez.

« Ne vous inquiétez pas, je m'occupe de tout »

Ce discours de l'entreprise, axé sur la fragilité de l'individu et ses problèmes personnels, peut même avoir un effet « délétère », selon le docteur Chouanière.

« Si on veut essayer d'enrayer ce phénomène de suicides en série, il faut absolument donner aux personnes

qui sont en souffrance la possibilité d'entrevoir une solution, une porte de sortie, souligne-t-elle. Le fait de dire que tel suicide s'explique uniquement par un problème familial, c'est envoyer d'emblée un message aux autres salariés sur le fait que rien ne va pas bouger dans l'entreprise, qu'aucune réflexion ne va être menée sur les contraintes dont on sait que certaines sont pathogènes. Par exemple, de nombreuses études ont montré que le déséquilibre entre une forte exigence de travail et l'absence de reconnaissance du travail réalisé est une source de stress chronique. »

Quand au docteur Huez, il se montre critique sur la tendance à mettre en place des numéros verts d'écoute. « Je trouve inquiétante cette prétention des entreprises à vouloir soigner elles-mêmes les personnes qui travaillent pour elles. Un numéro vert, avec des coachs ou même des psychologues, ce n'est pas une instance qui va permettre une véritable prise en charge thérapeutique. C'est d'abord un moyen pour l'entreprise de dire : "Ne vous inquiétez pas, je m'occupe de tout", et d'éviter tout débat sur la manière dont elle organise le travail de ses salariés et la souffrance qui peut en résulter. »

Pierre BIENVAULT