

FRANCE TÉLECOM ORANGE - DÉPOSITION. LE 10 MAI 2019

Christophe Dejours

Martin Média | « Travailler »

2019/2 n° 42 | pages 193 à 213

ISSN 1620-5340

Article disponible en ligne à l'adresse :

<https://www.cairn.info/revue-travailler-2019-2-page-193.htm>

Distribution électronique Cairn.info pour Martin Média.

© Martin Média. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

France Télécom
Orange – Déposition
Le 10 mai 2019

Christophe DEJOURS

Résumé : Ce texte reprend la déposition faite le 10 mai 2019 par Christophe Dejours comme témoin cité par les parties civiles au procès de France Télécom Orange. Y est proposée une perspective synthétique sur le suicide au travail qui insiste particulièrement sur trois points : l'analyse étiologique des suicides sur les lieux du travail ; les formes cliniques du suicide au travail ; les relations entre analyse étiologique et imputabilité de responsabilité.

Si vous me le permettez, j'essayerai de donner un aperçu des connaissances scientifiques rassemblées depuis une quinzaine d'années sur les suicides au travail.

1 - Je commencerai par un *bref historique* des rapports entre suicide et travail pour dégager le rôle qui revient à l'organisation du travail dans l'apparition relativement récente des suicides sur les lieux du travail.

2 - J'en viendrai ensuite à la question de l'étiologie des suicides au travail qui est sans doute l'un des points les plus épineux de ce procès, à savoir : à quelles conditions un suicide peut-il être imputé au travail ? Imputé étant ici entendu non au sens juridique du terme, mais au sens commun d'attribution de responsabilité.

3 - Je donnerai ensuite un tableau des différentes *formes cliniques* du suicide au travail.

4 - J'envisagerai ensuite les *conséquences* du suicide au travail sur celles et ceux qui forment l'entourage du défunt.

5 - Enfin, pour terminer, je discuterai la question des *relations entre causalité et responsabilité* dans les suicides au travail.

Historique

Des suicides en relation avec le travail se sont probablement produits depuis longtemps. Mais il était jusqu'à récemment impossible d'établir de façon convaincante l'existence d'un lien entre travail et suicide. Dans les années 1980 en France, un syndicaliste de la Fédération métallurgique de la CGT, particulièrement engagé dans la lutte contre les maladies professionnelles, Jean Hodebourg (1994), qui a été membre du Conseil supérieur des risques professionnels, ne cessait d'appeler les scientifiques à engager des recherches sur les suicides au travail. Sans succès. Moi-même je n'y parvenais pas en raison de difficultés scientifiques qui ne seront levées qu'une vingtaine d'années plus tard.

Ce qui a permis à la recherche de commencer vraiment, c'est l'apparition des suicides *sur les lieux du travail*. Ils ont commencé à être repérés par les médecins au début du XXI^e siècle. Auparavant, il n'y avait pas de suicides sur les lieux du travail. Ils se produisaient au domicile, dans une forêt ou dans un lieu à distance du travail.

À une exception près toutefois : *les agriculteurs*, comme l'a montré Michèle Salmona. Beaucoup de suicides ont été perpétrés pendant la deuxième moitié du XX^e siècle en raison de mutations imposées sans ménagement aux paysans par le truchement des incitations économiques (Salmona, 1987). Et la plupart des suicides dans l'agriculture et l'élevage, on a pu le montrer, étaient bel et bien une conséquence de leur travail. Mais, dans le cas de l'agriculture, le lieu de travail et le lieu de vie se recouvrent. En revanche, dans l'industrie, le commerce, les activités de service, il n'y avait pas de suicide sur les lieux du travail.

Le suicide sur le lieu du travail est une forme clinique nouvelle du suicide

Or, si une forme clinique nouvelle, si une pathologie mentale nouvelle apparaît, ou si un accroissement du taux de morbidité psychopathologique se produit dans le monde du travail, c'est que quelque chose a changé dans le travail lui-même. Dans les sciences du travail, on fait la distinction entre conditions de travail et organisation du travail. Les *conditions de travail* : physiques (bruit, vibrations, radiations ionisantes), chimiques

(vapeurs, poussières, solvants) et biologiques (bactéries, virus, prions, levures), ont pour impact principal le *corps* auquel ils occasionnent des maladies professionnelles et des accidents du travail. En revanche, lorsqu'il s'agit des atteintes à la *santé mentale*, ce ne sont plus les conditions de travail qui sont en première ligne, mais *l'organisation du travail* qui est principalement en cause. L'organisation du travail est structurée autour de deux axes : la division technique des tâches, d'une part ; la division humaine du travail, d'autre part (hiérarchie, commandement, surveillance, contrôle, sanctions, gouvernement ou méthode de direction, etc.).

Si donc de *nouvelles pathologies* apparaissent comme les suicides et les tentatives de suicide sur les lieux du travail, c'est que quelque *chose a changé dans l'organisation du travail*.

Effectivement, au tournant du siècle, l'organisation du travail a connu une transformation majeure : auparavant, l'organisation du travail était l'apanage des ingénieurs : ingénieurs des méthodes, ingénieurs de fabrication, ingénieurs de conception, ingénieurs en organisation, ingénieurs qualitatifs, ingénieurs chefs d'atelier... Les ingénieurs, à la fin du XX^e siècle, ont perdu le pouvoir au profit des gestionnaires. La différence principale entre ces deux catégories de dirigeants, c'est que les ingénieurs connaissaient le travail de l'intérieur, ils s'intéressaient à la matérialité du travail jusque dans son détail, jusqu'à l'obsession d'en décrire le procès à la seconde près, pour pouvoir le prescrire aux exécutants geste par geste ; tandis que les gestionnaires sortis des écoles de gestion, des écoles commerciales et des écoles de management, ne connaissent pas le travail, et ne veulent d'ailleurs rien en savoir. Ces derniers veulent diriger les hommes et les femmes à partir de données quantitatives et objectives sur le travail, sans rien vouloir savoir de ces hommes et femmes et sans rien savoir du travail lui-même. C'est ce qu'on désigne sous le nom de « tournant gestionnaire » ou de « gouvernance par les nombres » (Supiot, 2015) alors qu'auparavant les ingénieurs dirigeaient par référence à des règles de travail et de métier, à des règles techniques et à des lois.

Ce tournant a des conséquences majeures parce que les gestionnaires ont introduit de nouvelles méthodes qui ont totalement transformé le travail et fait surgir la catégorie des « managers ». Ils ont introduit plusieurs dispositifs qui ont tous des effets délétères sur la santé mentale. Ils sont au nombre de cinq, principalement, le plus dangereux d'entre eux étant l'évaluation individuelle des performances. Non seulement les bases scientifiques de cette évaluation quantitative, objective par mesurage, sont erronées, mais cette méthode génère la concurrence généralisée entre les

travailleurs. Et comme c'est souvent le cas, lorsqu'à l'évaluation de la performance est associée une menace de sanction ou de licenciement, la concurrence entre les travailleurs dégénère en « chacun pour soi » et, au-delà, en concurrence déloyale où tous les coups sont permis.

Assez rapidement, partout où elle est introduite, l'évaluation individualisée des performances déstructure les collectifs de travail, l'entraide, la loyauté, la confiance et au-delà ruine les bases sociales de la coopération et du vivre ensemble. Désormais, la peur et surtout la solitude s'installent dans le monde du travail.

Pourquoi n'y avait-il pas de suicides sur les lieux du travail avant l'évaluation individualisée des performances et le tournant gestionnaire ?

Parce que quand un collègue accusait un changement d'humeur, lorsqu'il se déprimait, lorsqu'il devenait « taiseux », les autres ne le laissaient pas s'enfoncer dans sa dépression. On l'obligeait à venir boire un café ou un canon et on le faisait parler. Et lorsque les difficultés psychiques du collègue étaient éclaircies, lorsqu'il avouait qu'on avait découvert chez sa fille une leucémie, et que les soins médicaux l'obligeraient à manquer à son travail pour emmener sa fille jusqu'à la ville, ce qui entraînerait sûrement la disgrâce ou les repréailles des chefs, s'organisait un système d'entraide, voire de solidarité, pour l'aider le temps nécessaire à ce que la situation de crise soit franchie.

Aujourd'hui, quand un salarié va mal, personne ne bouge, seul règne le chacun pour soi, on ne se parle plus, on ne se dit plus bonjour, le savoir-vivre a cédé la place à l'indifférence, à la méfiance et à l'agressivité. (Au technocentre de Guyancourt, par exemple, où des suicides ont été commis en série en 2006, les ingénieurs qui travaillent en *open space* ne se saluent plus et ne se parlent plus. Et lorsqu'il faut demander à son voisin des données dont on a besoin pour compléter le « reporting » demandé par un chef, on ne s'adresse pas à lui : on lui envoie un e.mail, dûment adressé en copie à toute la hiérarchie).

C'est pourquoi un suicide, UN SEUL SUICIDE sur les lieux du travail est tellement grave. Un suicide, à lui seul, signe à la vérité la déstructuration de tout le tissu humain du travail. Il ne constitue pas seulement un acte individuel. Il signifie que tout le milieu humain du travail environnant est fissuré, voire détruit. Un suicide sur le lieu du travail témoigne de ce que la nouvelle organisation du travail a déjà détruit le tissu humain du travail, qu'il n'y a plus de prévenance, plus d'entraide, plus de soutien, plus de solidarité. Le grand nombre de suicides exigé par certains statisticiens pour affirmer le lien entre travail et suicide est une absurdité. Si ce

grand nombre est au rendez-vous, c'est encore plus accablant, c'est tout. Mais un seul suicide sur les lieux du travail signifie que toute la collectivité proximale est en danger au plan psychologique. Un seul suicide mériterait qu'on arrête la production immédiatement pour s'attaquer à l'analyse et à la transformation de l'organisation du travail pour conjurer le risque d'une autre catastrophe du même genre.

Il en va du suicide comme de l'accident de travail mortel dans le Bâtiment. On ne va quand même pas attendre qu'il y ait un nombre significatif de morts par accident de travail, pour s'attaquer à l'amélioration des conditions de travail. Dans le BTP, quand il y a un accident grave, le chantier s'arrête, jusqu'à ce qu'on ait analysé et compris ce qui s'est passé, et qu'on y ait remédié. Pourquoi ne le fait-on pas quand il s'agit d'un suicide ?

La question de l'étiologie

L'établissement des liens entre l'organisation du travail, le tournant gestionnaire et l'apparition des suicides sur les lieux du travail, est déjà un pas dans la connaissance, mais il ne suffit pas pour comprendre comment cet individu-là en particulier, qui a mis fin à ses jours, n'a pas trouvé d'autre voie pour lutter contre sa souffrance que de se suicider. Comment en est-il arrivé là ?

C'est le problème de l'étiologie. Définition : l'étiologie, c'est l'ensemble des études nécessaires pour identifier les causes d'une maladie.

C'est un chapitre fondamental de la recherche en médecine et en psychiatrie. C'est en tout cas le plus important, car c'est de la compréhension des causes que dépend l'action rationnelle en vue d'empêcher la survenue de cette maladie, sa répétition, ou en vue d'instaurer un traitement.

Or, il se trouve qu'en médecine on ne parvient que très difficilement et parfois jamais à établir la cause première d'un décès par maladie. Ce n'est pas aussi grave qu'on pourrait le croire. Car, si je ne connais pas la cause première, mais qu'en revanche je parviens à identifier la totalité ou même une partie des chaînons intermédiaires qui aboutissent à l'infarctus du myocarde, alors il suffit que j'agisse sur un seul de ces chaînons intermédiaires pour que le processus pathogène conduisant à la maladie s'interrompe et on aura ainsi évité l'infarctus du myocarde. C'est pourquoi Anne Fagot-Largeault, philosophe et médecin, professeur au Collège de France, a introduit le concept de « *chemin causal* » (1986).

S'il faut donc pour pouvoir penser la prévention du suicide, en connaître l'étiologie, c'est-à-dire le chemin causal, il en va de même pour le *plaisir* au travail. Il faut en effet comprendre aussi comment, dans certains cas, le rapport au travail peut donner accès au plaisir. Car, si le travail peut générer le *pire* et aujourd'hui cela va jusqu'au suicide sur les lieux du travail, il peut aussi générer le *meilleur*, c'est-à-dire non seulement le plaisir, mais parfois la santé mentale par le travail, la santé grâce au travail : le travail comme médiateur dans la construction de la santé. À ce point que, grâce au travail, beaucoup de gens ont une santé mentale meilleure que quand ils en sont privés.

C'est important dans le cas de France Télécom, parce qu'un certain nombre de salariés qui avaient parfois travaillé pendant des années dans un rapport heureux à leur travail ont été mutés sans ménagement vers un poste et assignés à des tâches sans rapport avec ce qu'ils faisaient précédemment. La mutation concerne le poste, mais en fait elle peut aussi casser la dynamique subtile de la santé mentale par le travail. La mutation d'emploi peut casser le chemin causal du plaisir au travail. Et, dans certains cas, c'est une situation tragique. Car, il faut ici le souligner avec force : ceux qui parmi les travailleurs se suicident à cause de leur travail sont toujours ceux qui y étaient très engagés, c'est-à-dire qui y investissaient toutes leurs ressources psychiques pour faire du bon travail. Ce ne sont pas les tire-au-flanc, ce ne sont pas les paresseux qui se suicident au travail, ce sont au contraire les plus impliqués dans leur tâche.

Comment l'ardeur au travail qui, jusque-là, était certainement tenue pour une qualité, voire une force, devient-elle soudain, en cas de disgrâce, de destitution ou de rétrogradation, voire de mise au placard – comment cette implication forte dans le travail, donc –, peut-elle se retourner en une véritable menace pour l'équilibre psychique et la santé mentale ?

Ce dont il convient de prendre la mesure, c'est que si l'on sait où commence le travail, dans l'espace et dans le temps, on ne sait pas où il s'arrête. Dans la plupart des tâches, pour parvenir à produire un travail de qualité, il faut non seulement travailler pendant le temps du travail, mais il faut encore y penser en dehors du temps de travail. Par exemple, un magistrat pense à ses dossiers en dehors du travail. L'infirmière pense à ses malades même quand elle est rentrée chez elle. Or, cette préoccupation par une affaire en cours, ou par le malade en réanimation, ce n'est pas seulement un parasitage du temps privé. Le magistrat pense à son dossier parce qu'il continue de chercher, d'approfondir, de réfléchir au meilleur chemin qu'il conviendra d'emprunter le lendemain en audience. Et, quand il rentre chez lui, et que les problèmes sont complexes, non seulement il rentre tard,

mais il est de méchante humeur, et cela retentit sur son conjoint, voire sur ses enfants. Eh bien, cela fait encore partie du travail. Et quand il est insomniaque, c'est encore du travail. Et peut-être même va-t-il rêver la nuit encore de son travail. Tout cela fait encore partie du travail. Car c'est au prix de cette endurance à l'effort, que le magistrat va soudain au petit matin, un jour suivant, avoir une idée complètement nouvelle sur la façon de procéder. Mais cette idée qui va lui permettre de surmonter habilement et avec élégance les difficultés du dossier – cette idée donc – est le résultat de plusieurs jours d'échec, de découragement, d'irritation, etc. L'idée féconde résulte de l'endurance à l'effort, à l'échec et à la souffrance ou à l'angoisse qui la précèdent.

Et ce que je dis ici du magistrat est valable pour le menuisier, pour l'agent de conduite d'une centrale nucléaire, pour tous les métiers. Par exemple, l'agent de conduite de la centrale nucléaire se réveille au milieu de la nuit. Il est réveillé par l'angoisse. A-t-il finalement commandé la fermeture de la vanne après la vérification improvisée la veille en raison d'une fuite repérée sur le circuit secondaire ? Il a un doute ; il ne sait plus. Il est 3 h du matin. Il saute sur son téléphone et appelle le collègue qui est dans la salle de contrôle pour lui dire de vérifier. Heureusement ! La vanne était restée ouverte. On ignore tout ce que l'on doit à l'intelligence, au scrupule, à l'engagement de la vie tout entière des gens de métier dans la volonté de faire bien leur travail et d'assumer leurs responsabilités.

On voit donc que le travail vivant procède de deux phases différentes : la première phase, c'est le temps du travail de production proprement dit sur le lieu de la production, la seconde c'est tout ce qui se passe en dehors de ce temps et qui va parfois jusqu'à coloniser l'espace privé, qui va jusqu'à s'introduire dans les rêves et les insomnies. Il faut accepter que le travail envahisse la subjectivité tout entière, pour pouvoir devenir un travailleur habile. Y compris pour celui qui apprend à faire des soudures sur des caisses dans une chaîne de montage automobile.

Or, ce deuxième temps du travail est un autre type de travail. C'est un travail de soi sur soi. Et quand après le temps d'endurance nécessaire, j'acquies, je trouve, je découvre la nouvelle habileté, c'est en fait d'une véritable transformation de soi qu'il s'agit. De sorte qu'après le travail, je suis non seulement *plus habile* qu'avant le travail, mais, je suis *plus intelligent*. Le plaisir tiré de cette victoire de soi sur soi est le plus grand plaisir qu'on puisse tirer de la confrontation au travail. Car, grâce au travail, s'accroît l'amour de soi, et sur une vie de travail cela s'appelle parfois accomplissement de soi : accomplissement de soi par le travail.

Travailler ce n'est pas seulement produire, c'est aussi se transformer soi-même.

Il y a deux sphères d'accomplissement de soi :

- L'accomplissement de soi dans le champ érotique et cela passe par l'amour.
- L'accomplissement de soi dans le champ social et cela passe par le travail.

Le prix psychique payé pour ce travail de soi sur soi peut être parfois important. À cause de mon travail, j'ai négligé mes enfants. À cause de mon investissement dans mon travail, mon mari m'a quittée. La porosité entre travail et hors-travail est telle que le travail peut parfois coloniser la vie privée tout entière, et cela peut parfois se terminer par une rupture conjugale. Et si, dans cette période de conflit familial qui va parfois durer longtemps, je suis soudain, dans mon travail, frappé par la disgrâce, si je suis rejeté, maltraité, mis au placard, voire licencié, alors le bilan psychique peut devenir insupportable. Car, pour le travail, on a sacrifié jusqu'à sa vie familiale. Si maintenant on vous le retire sans que ce soit mérité... tout peut soudain basculer. Et, si un suicide advient, on aura beau jeu d'en imputer la cause aux conflits familiaux. La vérité est que le conflit familial dans ces cas n'est pas la cause du suicide. Le conflit familial est lui aussi la conséquence du travail.

La porosité psychique entre travail et hors-travail est telle que lorsqu'un salarié est mal traité dans son travail sur une certaine durée, l'économie des relations familiales finit à son tour par se dégrader.

Il faut donc être prudent en matière de diagnostic étiologique. L'erreur d'imputation est facile. Souvent, lorsqu'on attribue à l'espace privé la cause d'un suicide, c'est tout simplement une erreur de diagnostic due à une analyse incomplète du chemin causal.

Une erreur de diagnostic étiologique fréquente

Ne se suicident, dit-on, que les gens ayant une prédisposition, une fragilité préexistante.

L'erreur de diagnostic doit être suspectée lorsqu'il s'agit de travailleurs ayant déjà une longue expérience professionnelle. Prenons le cas d'un salarié muté contre son gré. Cela désorganise toute l'économie du plaisir du travail, toute la dynamique de l'accomplissement de soi et interrompt le chemin causal de ce qu'on désigne techniquement comme « sublimation ». Et voici qu'il se suicide. Est-ce à cause d'une fragilité psychologique préexistante ? Après tout, d'autres que lui dans les mêmes circonstances ne se suicident pas. L'erreur ici peut être double, voire triple. Il ne s'agit pas

d'une fragilité propre à certains individus particuliers alors que la majorité des autres ne serait pas fragile. L'analyse clinique montre en effet deux choses :

1 - Il y a une zone de fragilité psychique chez tout être humain sans exception et ce n'est certainement pas l'apanage de ceux qui se sont suicidés. Chez d'autre, la fragilité est certes différente. En période de maltraitance, d'autres ne font pas de geste suicidaire, mais à la place ils déclenchent une recto-colite hémorragique, une polyarthrite rhumatoïde, un infarctus du myocarde.

2 - Mais, surtout, ladite fragilité était déjà présente chez le salarié pendant les 15 années précédentes, où il était un travailleur apprécié. Pourquoi ne se manifestait-elle donc pas ? Pourquoi est-ce si souvent lors des réformes de structure, lors des fusions-acquisitions, que les uns tombent malades physiquement, les autres se dépriment ? Est-ce à cause de leur « terrain prédisposé », ou est-ce à cause de la brutalité managériale, voire de la manipulation harcelante de la hiérarchie ?

3 - Enfin, on peut montrer que la fragilité psychique qui se trouve plus ou moins bien cachée en chacun de nous, cette fragilité justement à laquelle on va imputer le suicide, est au contraire au principe même du génie de l'intelligence au travail. Par exemple, c'est parce que leur enfance a été tourmentée par les folies intrafamiliales que nombre de psychiatres et de psychologues développent une vocation pour soigner les malades mentaux et qu'ils seront capables durant une vie entière d'endurer chaque jour des situations dramatiques que les autres ne supporteraient pas même une journée. Parmi les enseignants, celui qui a eu beaucoup de difficultés pendant ses études devient souvent un pédagogue hors pair, alors que celui qui a toujours été brillant s'impatiente avec les élèves qui ne comprennent pas du premier coup et, finalement est, malgré lui, un médiocre professeur. Et l'on pourrait traquer encore plus loin le paradoxe de la fragilité psychique, par exemple chez certains policiers qui ont des tendances délinquantes et ont eu des conduites illicites et violentes à l'adolescence. Et voici qu'à l'âge adulte, cette familiarité avec la violence fait d'eux des agents qui n'ont pas peur dans des situations pourtant redoutables parfois. Et leur fragilité se mute alors en capacité de garder leur sang-froid et en une aptitude exceptionnelle à désamorcer la violence chez les plus durs des délinquants. Et, dans le même temps, leur calme rassure les collègues de leur patrouille. Ils ont une véritable fonction dans la conjuration de la violence et des « bavures » qui trouvent souvent leur origine dans la peur des policiers. Ainsi, pour beaucoup

d'entre nous, le talent que nous développons dans notre travail vient justement de la faille psychologique qui est tapie en nous. Car chaque progrès dans le savoir-faire et les habiletés de métier acquises par le travail apportent en même temps un progrès dans la lutte contre la faille psychologique originaire.

Une telle économie de la fragilité psychologique transformée en talent dans le travail joue un rôle majeur dans la maintenance de notre santé mentale. Et c'est ainsi que la brusque privation du travail peut ruiner le chemin causal de l'accomplissement de soi, provoquer une déstabilisation de l'économie psychique et conduire parfois à une « décompensation » psychopathologique dont le suicide est une forme particulièrement grave pour laquelle il s'agit de révéler le chemin causal. Pour l'heure, on retiendra que la fragilité psychologique, si elle peut prédisposer au suicide, est aussi parfois, au contraire, au principe de ce que les travailleurs apportent de meilleur au travail et à la culture.

Les différentes formes cliniques du suicide au travail

On voit que le talent dans le travail va chercher sa source dans ce qui, sous la forme d'une fragilité, d'une faille ou d'une vulnérabilité, est installé dans chaque individu depuis son enfance. On a vu précédemment que la qualité du travail trouve son origine dans l'engagement actuel de la personnalité tout entière vectorisée par le sens de la responsabilité. Et l'on doit bien reconnaître qu'il y a quelque mystère dans cet engagement : pourquoi la plupart des hommes et des femmes s'impliquent-ils avec tant d'ardeur dans la qualité de leur travail, avec à la clef une inévitable souffrance, au lieu de s'y refuser et de s'en détourner ? C'est à une longue explication qu'il faudrait procéder. Je n'en donnerai qu'une version simplifiée. Les hommes et les femmes qui s'engagent dans leur travail ont conscience que, ce faisant, ils s'efforcent d'apporter une contribution à l'entreprise ou au service public, à l'organisation du travail, à leurs chefs, à leurs collègues, à leurs clients, leurs patients, leurs élèves, ou aux justiciables... et à l'œuvre commune, voire à la cité. S'ils le font, c'est aussi parce qu'ils attendent en contrepartie une rétribution. On pense alors en général d'abord à la rétribution matérielle : salaire, primes en deniers sonnants et trébuchants. Mais l'analyse clinique montre que ce n'est pas la principale raison de leur engagement. La rétribution qui a le plus de prix est la rétribution morale, qui prend une forme élective, à savoir la *reconnaissance*. Cette reconnaissance passe par des épreuves de jugement. Et l'on a identifié principalement deux formes de jugement : le

jugement d'utilité qui porte sur l'utilité économique, technique ou sociale de la contribution d'un individu ; et le jugement de beauté qui porte sur la conformité avec les règles de métier ou règles de l'art, d'une part, sur l'originalité ou le style conféré au travail par les habiletés spécifiques d'un individu particulier, d'autre part. La reconnaissance porte sur l'utilité et la qualité du faire. C'est le premier temps de la psychodynamique de la reconnaissance. Le deuxième temps, c'est lorsque cette reconnaissance est rapatriée par l'individu dans le registre de l'être, c'est-à-dire de son identité. La reconnaissance, en effet, peut donner accès à l'appartenance : appartenance à une équipe, à un collectif, à un métier. De reconnaissance en reconnaissance, c'est parfois l'identité qui se trouve augmentée, accrue, renforcée. Or, l'identité est l'armature de la santé mentale. C'est la raison pour laquelle la reconnaissance est tellement attendue. Son enjeu, ce n'est rien d'autre que la santé mentale par le travail, grâce au travail. La reconnaissance, c'est le truchement par lequel la souffrance au travail est transformée en plaisir et en accomplissement de soi.

Suicide par *raptus* sans signe précurseur

Le premier chemin causal du suicide au travail, c'est lorsqu'au terme d'un processus plus ou moins obscur (ou plus rarement d'une politique bruyamment affichée par la hiérarchie d'une entreprise), on retire à un travailleur jusque-là bien considéré et bien noté la reconnaissance dont il bénéficiait. On lui annonce soudain qu'il est devenu un inutile, un parasite ou, plus brutalement et sans justification, on lui annonce qu'il est remercié et qu'il doit rassembler ses affaires et quitter sur le champ l'entreprise. C'est ainsi qu'un seul et unique entretien d'évaluation suffit parfois à provoquer un tel effet de surprise qu'il est immédiatement suivi d'un suicide. Au technocentre de Guyancourt, un ingénieur particulièrement talentueux auquel on avait demandé des efforts invraisemblables pendant les douze mois précédents pour une mission exceptionnelle, dont je ne peux ici restituer le détail, s'est fait dire sans ménagement qu'on annulait tout ce qu'il avait fait, et qu'il était remercié. Il a fermé la porte du bureau du directeur et s'est aussitôt jeté du 5^e étage dans le vide. Ce jeune homme n'avait aucun antécédent psychopathologique et bénéficiait d'une forte réputation avec, de surcroît, une vie personnelle très réussie. Ce suicide était donc imprévisible de tout l'entourage professionnel autant que privé. Il n'y avait aucune dépression, aucun prodrome. C'est ce qu'on désigne sous le nom de « *raptus* suicidaire ».

Le suicide qui succède à une *dépression franche et prolongée*

Dans ce cas, c'est le contraire. Bien avant le suicide se constitue une dépression avec de nombreux symptômes pathognomoniques. Ces signes sont bruyants, et de nombreux témoins s'en sont parfaitement rendu compte. Peu de réactions de soutien et d'entraide, parce que tous les salariés sont sous l'empire de la peur d'un patron qui fait régner la terreur. Cette femme a été d'abord harcelée sexuellement par le patron qui n'a pas l'habitude qu'on résiste à ses assauts. Comme elle ne cède pas, le harcèlement se déplace sur le travail. Elle occupe un poste important, mais tout ce qu'elle fait est systématiquement récusé à la dernière minute par le patron qui exige que tout soit refait, autrement que ce qu'il a commandé initialement, pour le lendemain. Épuisement, perte de confiance en soi, dépression, la salariée de toute évidence est en train de craquer. Mais les humiliations publiques se poursuivent et le harcèlement continue. Finalement, la salariée, sans antécédent psychopathologique, a quand-même fait une décompensation dépressive grave. Elle se défenestre.

Le suicide précédé d'un état confusionnel

Il s'agit d'une forme rare, mais elle s'est produite. À l'issue d'un harcèlement caractérisé pendant plusieurs années, un homme a commencé à présenter des symptômes d'un état mixte évoluant de façon variable dans le temps. Pris en charge par un psychiatre dont il acceptait les soins sans réticence, il a été mis par lui en arrêt de travail. Mais on a procédé à un harcèlement à domicile sous différentes formes. L'homme a alors fait une décompensation sous la forme d'un syndrome confusionnel. Il a finalement fait un passage à l'acte au cours duquel il a tué sa femme et ses deux enfants. Et il s'est suicidé. Cette affaire a fait grand bruit, un film documentaire en a été fait (Kupferstein, 2012).

Le suicide par *surcharge de travail*

Cette forme de suicide a été décrite au Japon sous le nom de « *Karôji-satsu* ». C'est une entité un peu surprenante pour les cliniciens occidentaux. Cette description est liée au fait qu'au Japon, ce ne sont pas des médecins du travail ni des psychiatres qui se sont impliqués dans l'aide aux familles des victimes, mais des juristes. Pour avoir gain de cause au tribunal, il fallait des faits juridiquement plaidables. À la suite du « *Karôshi* », mort subite par surcharge de travail, qui avait été reconnu par les tribunaux,

l'argumentation des suicides s'est référée elle aussi à la surcharge de travail. Cela étant, en France aussi, récemment, le suicide d'un juge a été reconnu par un tribunal administratif comme consécutif à une surcharge de travail¹.

Le suicide comme ultime *refus de céder* à l'injustice et à la pression à la soumission

Il s'agit de suicides qui se rencontrent souvent parmi les suicides au travail. Ils sont le fait de salariés bénéficiant généralement de très bonnes évaluations (« *over the target* »). En dépit de leurs performances exceptionnelles, la hiérarchie se retourne contre eux parce qu'ils ont montré à telle ou telle occasion une réticence ou un refus de se soumettre à une nouvelle directive. Dans le cas publié, cette cadre supérieure avait préféré ne pas donner suite à une proposition de promotion pour des raisons personnelles. S'en est ensuivie une stratégie de déstabilisation psychologique menée par la direction de la multinationale pour laquelle elle travaillait, dans le dessein de la faire plier coûte que coûte. Ce qu'elle refuse au nom de la justice sociale et du respect de la dignité humaine. Elle laisse plusieurs lettres mettant en cause les méthodes de management et se jette d'un pont à proximité de son entreprise (Dejours, 2005).

Le suicide par *responsabilité excessive*

Il s'agit de suicide qui résulte d'une responsabilité écrasante, soit vis-à-vis du travail de production proprement dit, soit vis-à-vis des collègues de travail, soit vis-à-vis des deux en même temps. Ce fut le cas dans une centrale nucléaire où la responsabilité vis-à-vis de la sûreté des installations se doublait d'une responsabilité morale particulière vis-à-vis des collègues de travail. En raison des efforts de restriction budgétaires, décidés par la direction du parc nucléaire en vue de la privatisation d'EDF, les règles de maintenance ont *de facto* changé et certaines opérations désormais jugées de moindre importance ne sont plus faites. C'est un changement extrêmement rude pour les techniciens attachés depuis toujours à la sûreté comme à une valeur sacrée que rien, en aucune circonstance, ne saurait dispenser. Cet agent de conduite qui possédait une longue expérience sent de jour en jour qu'il ne maîtrise plus l'installation aussi bien que par le passé. La centrale ne répond plus comme avant, les alertes surgissent à une cadence plus élevée, l'inquiétude devient permanente, il est constamment

1. Requêtes 1500649 et 1505128 TA Cergy-Pontoise, 15 & 29 juin 2017.

aux aguets. Il supporte de moins en moins bien les périodes de repos, car elles annoncent que le retour au quart sera de plus en plus pénible, voire angoissant. Il commence à avoir des troubles du sommeil. Ses collègues de quart ont le même vécu, mais vu l'obstination de la hiérarchie à récuser les DT (demandes de travaux), peu à peu s'installe une consigne tacite de ne plus en parler entre eux. Chacun est seul avec ses doutes. Mais l'agent dont je parle est plus ancien. C'est de surcroît un syndicaliste respecté de ses pairs. Il est aussi responsable des équipes sportives où son autorité est reconnue de tous. Implicitement, il devient pendant le quart celui sur lequel tous les autres s'appuient, celui auquel on fait confiance dans la direction de l'équipe. Mais la charge psychique s'alourdit pour lui avec le temps. Il sent que tous les autres ont besoin de sa bonne humeur, de son entrain, de son expérience, de son savoir-faire, de sa détermination et que l'état psychique de ses collègues dépend pour une part de sa capacité de maintenir le cap sans broncher. Il ne peut pas déroger à sa conduite habituelle, il ne doit pas laisser paraître qu'il est écrasé par cette double responsabilité technique et morale. Au cours des périodes de repos, il s'ouvre à sa mère de ses doutes. À la fin d'une période de repos, la veille de reprendre le quart, il dit à sa mère qu'il ne se sent pas la force de retourner au centre de production. Effectivement, le lendemain matin, il arrive en voiture à proximité de la centrale, mais il fait demi-tour et il se jette du haut de la falaise dans la mer. Ce drame affreux va avoir des conséquences tragiques : deux jours plus tard, un collègue de la même équipe se jette à son tour du haut de la falaise.

Ainsi, l'engagement psychique dans la qualité du travail, dans la sécurité des personnes ou dans la sûreté des installations dont il a été question précédemment, peut-il se payer d'une difficulté extrême à se désengager, au point de constituer un piège psychique mortel, lorsque la hiérarchie sans aucune concertation bouleverse les règles de travail qu'elle avait pourtant justifiées et portées sans faille jusque-là.

Le suicide par souffrance éthique

C'est actuellement la forme la plus fréquente, en particulier dans le secteur public, sous l'effet du New Public Management, mais il s'en produit aussi dans le secteur privé, en particulier dans les activités de service. La pression du chiffre (gouvernance par les nombres) se traduit par l'obligation pour les salariés de bâcler leur travail. Ce faisant, ils sont obligés d'enfreindre les règles de métier, voire la déontologie. Ils sont ainsi conduits à apporter leur concours à des actes que le sens moral réprouve. C'est l'entrée dans le domaine de la souffrance éthique qui accompagne le

fait de léser, sur ordre, le client (Rolo, 2015), le malade ou le justiciable. À la longue, non seulement le travail perd son sens, mais le salarié est amené à trahir l'éthos professionnel et au-delà à se trahir soi-même. Cette trahison du sens moral se mute parfois en haine de soi avec, en fin de course, un suicide.

Il y a donc à ce jour 7 formes cliniques connues du suicide au travail. Il est possible que, dans l'avenir, d'autres formes soient identifiées. S'il convient d'insister sur la variété des formes cliniques, c'est pour indiquer que le chemin causal n'est pas toujours le même et que chaque cas nécessite donc une investigation clinique à part entière. En dépit, toutefois, de ces formes différentes, le chemin causal passe toujours par l'organisation du travail et les méthodes de direction de l'entreprise ou de l'administration.

Le suicide sur les lieux de travail et ses conséquences sur l'entourage

Le suicide peut se donner comme un *message explicite*

C'est le cas, par exemple, d'un des premiers suicides où, un ouvrier à la chaîne, dans une usine de Volkswagen en Belgique, s'est suicidé sur son lieu de travail. L'homme a attendu que tous ses collègues soient arrivés dans l'atelier, il a ouvert son sac, en a sorti une carabine et s'est tiré une balle dans la tête. Il avait auparavant tenu un journal quotidien où il parlait dans le détail de son travail, de ses accidents et de leurs conséquences, des tracasseries à répétition de ses chefs (en raison de ses limitations physiques), de son amertume, de son désespoir. Aucune réaction. La police fait le constat, on nettoie le sol, et la chaîne repart dans le silence. Cette histoire a fait l'objet d'une enquête par une journaliste et d'un documentaire de la radio-télévision belge de langue française (Lejeune, 2001).

Dans d'autres cas, ce sont des lettres explicites, que laissent les suicidants, adressées à l'entreprise ou à l'entourage.

Le suicide comme *message implicite*

Dans ces cas, on ne retrouve ni lettre ni journal intime. C'est le contexte et l'investigation faite auprès des collègues et des proches qui orientent vers un chemin causal passant par l'organisation du travail, le management, la maltraitance, les injustices. Mais, dans d'autres cas, il n'y a aucune trace écrite parce que le suicidant lui-même a été emporté par

un passage à l'acte imprévu, compulsif. C'est la forme clinique du raptus suicidaire évoquée ci-dessus (§3-a). Toutefois, le fait que le suicide ait été commis sur le lieu même du travail constitue sûrement un message adressé à l'entreprise, à la hiérarchie, aux collègues. Cette dimension du message, qu'elle soit implicite ou explicite, fonctionne comme un cri, comme un appel ou comme une accusation incontournables pour les destinataires.

La réponse à ces messages

L'absence de réponse de la communauté de travail, en effet, est *volens nolens* une réponse. La reprise du travail sans travail collectif de délibération sur la signification du passage à l'acte signifie *de facto* que l'entreprise, la hiérarchie, considèrent le suicide comme un non-événement. Banalisation redoutable qui peut avoir des conséquences sérieuses. Si l'on n'oublie pas ce qui a été dit du contexte d'apparition des suicides au travail (§ 1), à savoir la solitude en forme de désolation et la progression du « désert » (au sens arendtien du terme par opposition au « monde » ouvert à la pluralité des hommes) (Arendt, 1953-1959) : dans le monde du travail, on comprendra que l'absence de réponse signifie la banalisation du suicide. C'est-à-dire que, désormais, le suicide fera partie intégrante de la condition de l'homme au travail. Rien ne sera fait pour éviter la répétition de cette catastrophe. La peur augmente. La surprise provoquée par la violence de l'acte suscite l'angoisse chez les collègues les plus proches (spatialement) et l'on entend dire par certains salariés qu'ils craignent d'être un jour, à leur tour, emportés par un mouvement de folie qui les jettera dans la mort.

La formation du « désert » implique, dans son sillage, la dégradation de l'état thymique chez un certain nombre d'autres salariés du même site, dégradation méconnue ou déniée par les collègues et la hiérarchie, tout comme cela avait été le cas pour celui qui s'est suicidé. C'est ainsi que l'absence de réaction au message suicidaire aggrave parfois brutalement la désespérance de ceux qui sont déjà dans une situation psychique altérée et favorise un passage à l'acte mortifère. Dans le cas de l'ouvrier de Volkswagen, l'absence de réponse au message est aussi le fait des syndicats. L'effet du silence après le suicide, sur les syndicalistes est redoutable. Le malaise, la culpabilité, voire la honte, se conjuguent pour accroître le sentiment d'impuissance face à la dégradation du vivre ensemble. Le silence de la hiérarchie indique, de surcroît, que la direction tient le suicidant pour seul responsable de sa mort, elle signifie qu'elle ne viendra pas en aide aux autres salariés, et elle affirme qu'elle ne changera rien à ses méthodes de direction, de management et d'organisation du travail.

Qu'on le veuille ou non, un seul suicide implique toute la communauté de travail où ce suicide se produit. C'est certes une conduite individuelle, mais elle signe par la mort une dégradation de la santé d'un groupe social dans sa totalité et l'effondrement du lien social.

Les conséquences du suicide au travail sont également dévastatrices pour l'entourage privé du suicidant, sur les descendants surtout, les enfants du défunt, mais aussi sur les ascendants, comme le montre le film documentaire réalisé par Danièle Alet (2017). Le risque de troubles psychopathologiques et de suicide chez les enfants du défunt sont fortement accrus².

Relations entre causalité et responsabilité

Nous avons vu précédemment que la recherche de la causalité du suicide au travail devrait être abandonnée au profit d'une investigation sur le « chemin causal ». À poursuivre l'analyse, on est conduit à examiner la question de la responsabilité des autres dans le suicide d'un homme ou d'une femme sur son lieu de travail. Au cours d'un séminaire réunissant principalement des juristes et des cliniciens, il est apparu que le juriste procède dans son enquête selon une méthode qui se révèle très proche de celle du clinicien. À la différence près que le clinicien s'en tient strictement à la question du comprendre : comprendre comment et pourquoi un travailleur en est venu à se mettre à mort sur son lieu de travail. Le juriste, en revanche, s'intéresse en outre à la question de la responsabilité des personnes en relation par leur travail avec le suicidant. C'est à un historien et sociologue, Alain Cottureau, directeur d'études à l'EHESS, qu'on doit la suggestion de s'inspirer de la méthode de l'arbre des causes utilisé par les préventeurs en matière d'accidents du travail (INRS, 2019) pour penser un arbre des responsabilités (Tessier, 2015). Pour le magistrat, l'arbre des responsabilités serait de la plus haute importance, car il constitue une ressource essentielle pour délibérer et juger de l'imputabilité ou des imputations de responsabilité dans un suicide au travail. Dans

2. « Le risque suicidaire est apparu élevé chez les personnes traversant un deuil et ce risque persiste durant les cinq années qui suivent le décès (Szanto, 2006). De nombreux travaux montrent que cette corrélation est encore plus forte lorsque le deuil est compliqué (Prigerson, 1997 ; Latham, 2004 ; Szanto, 2006 ; De Groot, 2006). De Groot *et al.*, précédemment cités (De Groot, 2006), mettent en évidence chez le groupe d'endeuillés après suicide une élévation significative du risque suicidaire allant de l'idéation suicidaire à la survenue de tentatives de suicide. » (Jehel L. : « Effets et conséquences du suicide sur l'entourage », in *Audition publique de la Fédération française de Psychiatrie*, Paris 25-26 novembre 2009. <http://psydoc-fr.broca.inserm.fr/conf&rm/conf/endeuilles/textesexperts/cd.pdf>

certaines entreprises où se produit un suicide sur le lieu du travail – et *a fortiori* s’il y en a plusieurs –, c’est qu’il y a une organisation du travail et un management délétères. En règle générale, les membres de la direction sont responsables. Dans toute situation de travail, cela a été démontré par les ergonomes (Daniellou, Laville, Teiger, 1983), existe toujours un décalage entre travail prescrit et travail effectif. En l’occurrence, l’organisation du travail prescrite, c’est l’ensemble des ordres donnés par la direction et son PDG. Mais aucun ordre ne peut être exécuté sans être remanié par les exécutants. Même dans l’armée, où règne la discipline maximale, si les hommes s’en tiennent à l’exécution stricte des ordres, c’est une armée vaincue. Dans l’armée on dit, mais on ne l’écrit pas : « *Il faut interpréter les ordres.* » Pour combler cet écart entre le prescrit et l’effectif, il faut engager son intelligence et sa subjectivité, comme il en a été question précédemment (§ 2 sur l’étiologie), c’est-à-dire qu’il faut faire preuve de *zèle*. Recevoir l’ordre de harceler ses subordonnés est une chose. Mais le faire, c’est autre chose et, pour atteindre les résultats, il faut que le manager s’engage subjectivement dans cette tâche ou cette mission, voire s’y engage avec passion, parce que ce n’est pas facile d’obtenir que les salariés pris pour cibles finissent par déclarer forfait et consentent à donner leur démission. Il a donc fallu qu’une quantité importante de cadres et de managers s’engagent avec opiniâtreté, voire avec passion dans l’« exécution » de ces ordres. Des managers en grand nombre sont donc responsables aussi de ces suicides. Enfin, il est important de noter que les entreprises qui usent de ces méthodes à l’encontre des salariés, font appel, *larga manu*, à des consultants spécialisés pour organiser et mettre en œuvre ces décisions prises par la direction, soit pour former les managers au harcèlement soit pour les aider dans le choix des salariés-cibles. Ces consultants qui ont pignon sur rue (Belorgey, 2014) se font payer des honoraires souvent très élevés. N’appartenant pas à l’entreprise, ils ne sont jamais inquiétés, ce qui est certainement un manquement. Deux films racontent ces interventions de façon circonstanciée (Silhol, 2017 ; Moutout, 2004). La responsabilité de ces consultants est également engagée aux côtés de la direction et des managers.

Conclusion

Le suicide au travail constitue le haut de l’iceberg. Dans l’ombre, il y a un nombre considérablement plus important de dépressions sans suicide, et de décompensations somatiques de toutes sortes dont l’étiologie peut être éclaircie en convoquant la théorie psychosomatique.

Le suicide au travail a des conséquences désastreuses sur les autres salariés et sur les membres de la famille, notamment les enfants.

Le suicide au travail, au-delà de ses conséquences locales, a, en fait, aussi des conséquences sur la société et la cité tout entière, en vertu du principe de la « centralité du travail » (Cabanes, 2019).

Il n'y a pas de fatalité dans le chemin causal qui mène aux suicides au travail. L'organisation du travail relève de choix en matière de direction des entreprises. Il est toujours possible de faire autrement.

J'achève ici mon propos sur ce que je pensais devoir vous dire relativement au suicide sur les lieux du travail. Et je vous remercie vivement pour votre attention.

Christophe Dejours
Directeur de l'Institut de psychodynamique du travail
(IPDT), Paris

Bibliographie

- ALET D., 2017, « Sois juge et tais-toi », CinéTévé, LCP la chaîne parlementaire. http://www.film-documentaire.fr/4DACTION/w_fiche_film/3249_1
- ARENDT H., 1953-1959, *Was ist Politik ?*, Édition française : *Qu'est-ce que la politique ?*, Paris, Éditions Points, 2016.
- BELORGEY N., 2014, « Machiavel aujourd'hui : des consultants au travail dans le secteur public », *La Nouvelle Revue du travail*, <http://nrt.revues.org/1604> ; Loi : 10.4000/nrt.1604
- CABANES R., 2019, *Promesses du travail*, Paris, Les impliqués Éditeur.
- COUTROT T., 2018, *Libérer le travail. Pourquoi la gauche s'en moque et pourquoi ça doit changer*, Paris, Le Seuil.
- DANIELLOU F., LAVILLE A., TEIGER C., 1983, « Fiction et réalité du travail ouvrier », Documentation française, *Les Cahiers français*, N° 209 : 39-45.
- DEJOURS C., 2005, « Nouvelles formes de servitude et suicide », *Travailler* N° 13 : 53-74.
- FAGOT-LARGEAULT A., 1986, « Approche médicale de la causalité dans les systèmes complexes », *Archives internationales de physiologie et de biochimie*, N° 94 : 85-94.
- DE GROOT M. H. *et al.*, 2006, « Grief Shortly After Suicide and Natural Death : A Comparative Study among Spouses and First-Degree Relatives », *Suicide Life Threat Behav*, N° 36 : 418-434.
- HODEBOURG J., 1994, *Le Travail, c'est la santé ?*, Paris, Éditions sociales, VO.
- INRS (Institut national de recherche et sécurité), 2019, « La méthode de l'arbre des causes », *L'Analyse des accidents du travail*, <http://www.inrs.fr/media.html?refINRS=ED%206163>
- KUPFERSTEIN D., 2012, <http://daniel-kupferstein.com/documents/3-harcele-a-perdre-la-raison> (act media diffusion).

- LATHAM A. E., PRIGERSON H. G., 2004, « Suicidality and Bereavement : Complicated Grief as Psychiatric Disorder Presenting Greatest Risk for Suicidality », *Suicide Life Threat Behav*, N° 34 : 350-362.
- LEJEUNE A., 2001, *La Chaîne du silence*, <http://www.linternaute.com/cinema/film/28861/la-chaine-du-silence/>
- MOUTOUT J.-M., 2004, *Violence des échanges en milieu tempéré*, TS Production.
- PRIGERSON H., EHRENPREIS L., REYNOLDS C. F., SZANTO K., 1997, « Suicidal Ideation in Elderly Bereaved : The Role of Complicated Grief », *Suicide Life Threat Behav*, N° 27 : 194-207.
- ROLO D., 2015, *Mentir au travail* (Prix Le Monde de la recherche universitaire), Paris, Presses universitaires de France.
- SALMONA M., 1987, *Évaluer les politiques publiques d'incitation économique : les coûts humains de l'incitation chez les travailleurs indépendants*, Rapport de recherche, CAESAR, université Paris-X-Nanterre.
- SZANTO K., HENDING H., HAAS A., MALTSBERGER J., 2006, « Problems in Psychotherapy with Suicidal Patients », *Am. J. Psychiatry*, N° 163 : 67-72.
- SILHOL N., 2017, *Corporate*, 95 min, Kazak Production.
- SUPIOT A., 2015, « La gouvernance par les nombres » (cours au Collège de France), Paris, Fayard.
- TESSIER H., 2015, « Interprétation des faits et exercice des droits garantis par la législation du travail. Quelques réflexions sur le droit de la preuve et sur la causalité ».

Mots clés : Procès France Télécom Orange. Suicide. Étiologie. Responsabilité.

France Telecom Orange – Statement, May 10, 2019

Abstract : This text reproduces the testimony made by C. Dejours on May 10, 2019 as a witness summoned by the civil parties during the trial of France Telecom Orange. It offers a summarized take on suicide in the workplace and focuses on three points: the etiological analysis of suicide in the workplace; clinical forms of suicide at work; the links between etiological analysis and imputability of responsibility.

Keywords : France Telecom Orange trial. Suicide. Etiology. Responsibility.

France Telecom Orange – Declaración, 10 de mayo de 2019

Resumen : Este texto retoma la declaración del 10 de mayo de 2019 de C. Dejours como testigo citado por las partes civiles en el marco del juicio de France Télécom Orange. Se propone una perspectiva sintética sobre el suicidio en el trabajo que insiste particularmente sobre tres puntos: el análisis etiológico de los suicidios en

el lugar de trabajo; las formas clínicas del suicidio en el trabajo; las relaciones entre análisis etiológico e imputabilidad de responsabilidad.

Palabras claves : *Juicio France Telecom Orange. Suicidio. Etiología. Responsabilidad.*