

Comment gérer un suicide ou une tentative de suicide lié au travail ?

Réponse courte

En cas de suicide ou tentative de suicide lié au travail, l'employeur doit effectuer une déclaration à l'Association d'Assurance Accident (AAA) sous 8 jours ouvrables, sécuriser les lieux, préserver les preuves et coopérer avec les autorités. Il est tenu d'assurer un soutien psychologique aux salariés, de mener une enquête interne et de mettre en place des mesures préventives. Le non-respect de ces obligations engage sa responsabilité civile et pénale selon l'article [L.312-1](#) du Code du travail.

Définition

Un suicide ou une tentative de suicide est considéré comme lié au travail lorsqu'un lien de causalité direct peut être établi entre l'acte et l'activité professionnelle, conformément à l'article [L.245-1](#) du Code du travail. Ce lien peut résulter de conditions de travail dégradées, de harcèlement moral ([L.241-1](#)), de surcharge professionnelle ou d'autres facteurs professionnels déterminants.

Conditions d'exercice

L'employeur doit agir dès qu'il a connaissance de l'événement, que celui-ci survienne sur le lieu de travail ou en dehors, dès lors qu'un lien avec l'activité professionnelle est suspecté ([L.245-2](#)).

La qualification en accident du travail nécessite la démonstration d'un lien direct et certain avec l'activité professionnelle ([L.245-3](#)).

L'employeur doit respecter le RGPD et la loi du 1er août 2018 sur la protection des données tout en assurant la transparence nécessaire aux enquêtes.

Modalités pratiques

- Déclaration obligatoire à l'AAA dans les 8 jours ouvrables ([L.245-4](#))
- Information immédiate de l'ITM ([L.614-11](#)) et des délégués du personnel ([L.414-2](#))
- Sécurisation des lieux et préservation des preuves ([L.312-1](#))
- Organisation d'un soutien psychologique pour les salariés ([L.312-2](#))
- Mise en place d'une cellule de crise
- Documentation exhaustive des actions entreprises ([L.245-7](#))
- Coopération avec les enquêtes officielles ([L.614-3](#))

Pratiques et recommandations

- Désigner un référent unique pour la gestion de crise
- Établir un protocole de communication conforme au RGPD
- Renforcer la surveillance des risques psychosociaux ([L.312-2](#))
- Former les managers à la détection des risques ([L.312-8](#))
- Maintenir une traçabilité rigoureuse des actions
- Actualiser le document unique d'évaluation des risques
- Consulter le service de santé au travail ([L.325-1](#))

Cadre juridique

Code du travail luxembourgeois :

- [L.312-1](#) et [L.312-2](#) : obligations générales de sécurité et évaluation des risques
- [L.241-1](#) : protection contre le harcèlement moral
- [L.245-1](#) à [L.245-7](#) : accidents du travail et leur déclaration
- [L.414-2](#) : information des délégués du personnel
- [L.614-3](#) et [L.614-11](#) : coopération avec l'ITM
- [L.325-1](#) : services de santé au travail

Autres textes :

- Loi du 1er août 2018 relative à la protection des personnes physiques à l'égard du traitement des données
- Règlement grand-ducal du 27 juin 2008 concernant les prescriptions minimales de sécurité et de santé

La prévention des risques psychosociaux constitue une obligation légale primordiale ([L.312-2](#)). L'employeur doit maintenir une documentation précise de toutes les mesures préventives mises en place, sous peine d'engager sa responsabilité en cas d'incident.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.