

Le décès d'une personne dans l'organisation

Cadre réglementaire

A lire [l'article du service public.](#)

L'employeur a une **obligation de sécurité (article L.4121-1 du Code du travail)** et doit prévenir les **risques psychosociaux liés au décès d'un collègue**. Un cadre structuré et humain est essentiel pour répondre à la fois aux obligations légales et au bien-être des salariés impactés, le rôle principal de l'organisation est de mettre en avant une approche humaine et bienveillante dans la gestion de l'événement.

Rôles & bonnes pratiques

?? Rôle de la direction

- Garantir le respect des obligations légales et assurer une communication transparente.
- Allouer les ressources nécessaires pour le soutien aux salariés (psychologue du travail notamment pour permettre des suivis à moyen terme).
- Procéder à des réorganisations temporaires, exemples :
 - Organiser une minute de silence,
 - Accorder une journée sans objectif de travail,
 - Accorder du temps pour assister aux obsèques de la personne,
 - etc.

? Rôle de l'assistant.e social.e, de l'infirmier.e et du service de médecine du travail

- Sensibiliser l'employeur aux enjeux de prévention et aux impacts psychologiques du décès.
- Détecter les premiers signes de souffrance chez les salariés impactés et orienté par l'organisation.
- Informer les salariés sur leurs droits en matière de soutien psychologique et social.
- **Médecine du travail** : Évaluer les risques psychosociaux et recommander des actions de prévention adaptées.
- **Assistant.e social.e** : Accompagner les proches du défunt et les salariés en difficulté dans leurs démarches administratives et sociales, notamment en lien avec les organismes de prévoyance.
- **Infirmier.e d'entreprise** : Assurer une écoute active et orienter les salariés vers des professionnels de santé si nécessaire.

??? Rôle du manager

- Informer l'équipe du décès avec bienveillance et tact, en lien avec les RH.
- Identifier les salariés les plus affectés et les orienter vers les dispositifs de soutien (notamment infirmier.e, assistant.e de service social, psychologue si disponible en interne : **le professionnel le plus accessible / avec le moins de friction possible**).
- Adapter temporairement l'organisation du travail en tenant compte de l'impact émotionnel.

?? Rôle des RH

- Coordonner les démarches administratives :

cerfa 14463*03

- **Déclarer le décès dans les conséquences du formulaire d'accident** () du travail ou la plateforme net-entreprises.fr
- **Déclarer l'arrêt du contrat de travail** auprès des organismes sociaux (URSSAF, caisse de retraite, prévoyance).
- **Remettre aux ayants droit** les documents de fin de contrat (solde de tout compte, certificat de travail, attestation Pôle emploi).
- **Gérer les droits du défunt** : solde de congés payés, éventuelle indemnité de décès prévue par la convention collective, transmission aux bénéficiaires des garanties prévoyance.
- Gérer la communication interne et externe en veillant au respect de la confidentialité et de la dignité du défunt.
- Mettre en place un accompagnement psychologique et assurer le suivi des salariés en souffrance et le suivi des managers et autres personnes de l'organisation exposées à la prise en charge de la souffrance d'autrui.

? Rôle du CSE

- Veiller au respect des obligations légales et des mesures de prévention des risques psychosociaux.
- Être un relais pour les salariés en difficulté et faire la promotion des dispositifs d'accompagnement proposés par l'organisation et des personnes ressources.
- Organiser, en accord avec la famille et la direction, d'éventuelles actions d'hommage.
- Eventuellement contacter les proches pour valider une liste de présence de collègues aux obsèques selon les souhaits de la famille.

Processus recommandé

Une personne de l'organisation est décédée.

Décès du fait du travail ou sur le temps de travail (employeur 1er informé) ?

OUI

H0

SUR LES LIEUX
Sécuriser les lieux et prévenir les secours (notamment internes : SST, Infirmier.e).
Préserver la scène pour les autorités.

DIRECTION / RH

Informar la famille avec bienveillance après confirmation du décès par médecin sur les lieux ou forces de l'ordre.
Déclarer l'accident du travail ("Décès" dans les conséquences).

QUID du corps si enquête ?

QUID du rapatriement si en mission distante ?

NON

JO :

DIRECTION / RH

1. Prévenir les collègues proches du défunt avant une annonce générale en accompagnant le management.
2. Prévenir les professionnel de la santé et du social de l'organisation (Communiquer sur le fait que la famille a été contactée).
3. Communiquer aux équipes de manière encadrée (réunion, message officiel).
4. Alerter les représentants du personnel (CSE) et les partenaires sociaux.

MANAGER

Faire preuve d'écoute et répondre aux interrogations de son équipe.
Identifier les collaborateurs les plus impactés.

CSE

Accompagner les salariés en difficulté.
Veiller au respect des procédures et des droits des salariés.

AST, IDEST, Psy, Médecin du travail

Accompagner les salariés en difficulté (écoute active, orientation).
Veiller au respect des procédures et des droits des salariés.

Revision #4

Created 2025-03-25 08:59:41 UTC by William FRICONNEAU

Updated 2025-04-01 13:16:33 UTC by William FRICONNEAU