



08

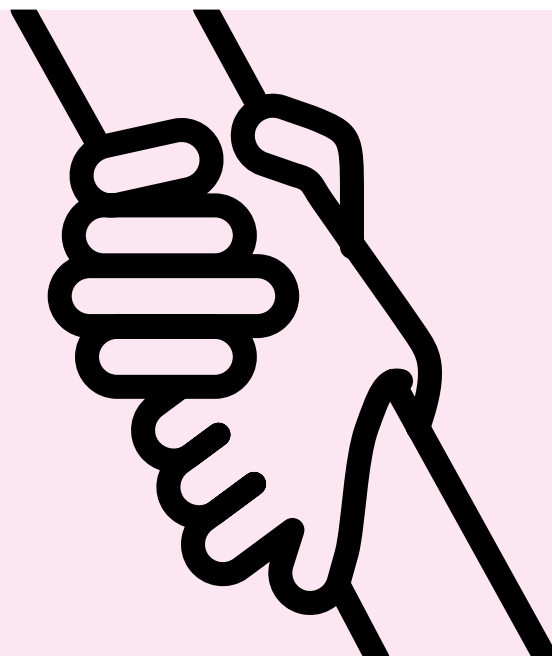
Mise à jour
février 2026

QUE FAIRE EN CAS DE **SUICIDE** OU DE TENTATIVE DE SUICIDE?

Agir syndicalement lorsqu'un·e collègue se suicide ou tente de se suicider

Le suicide d'un·e collègue est un drame et un traumatisme énorme pour la famille, les proches, les collègues et le collectif de travail. Nous sommes bien souvent démuni·es face à cette disparition soudaine qui suscite nombre de questions dont la plupart restent sans réponses. Le suicide, c'est la mort, cela nous renvoie à nos questionnements, à nos peurs, à notre imaginaire, à nos souffrances. Un tel traumatisme suscite des réactions dont certaines consistent à vouloir trouver des réponses au « pourquoi ? », réponses qui sont emportées par la personne (parfois elle laisse un message), réponses pour s'apaiser, pour se dire cela ne peut, ne doit pas nous arriver, à nous, à nos proches, à nos collègues...

Ces drames ont des conséquences qui rejouent sur les collectifs de travail, ils nous interpellent donc directement en tant que militant·es syndicaux·les au même titre que tout événement concernant les salarié·es.



Sommaire

I — Que faire lorsqu'on a connaissance d'un suicide ou d'une tentative de suicide ? 2

Informers le plus rapidement possible l'équipe syndicale | Constituer très rapidement une équipe | Arrêter le travail, se rassembler | Déclarer l'accident du travail ou de service | Nouer des liens avec la famille et les ayant droits | Faire un communiqué à la presse

II — L'action dans les instances 4

Exiger la tenue d'une réunion extraordinaire de l'instance | Décider de mener une enquête | Décider d'engager une expertise

III Saisir le médecin du travail et l'inspection du travail 7

Le médecin du travail | L'inspection du travail

IV— Savoir combattre les arguments de la direction 7

Il faut respecter la famille !!! | Attention à ne pas « instrumentaliser les suicides ». | « La personne avait des problèmes personnels... » | Sur les conditions de travail, « le contexte rend incontournables les changements en cours pour des raisons économiques, il nous faut travailler ensemble à l'accompagnement et à l'adaptation des agent·es ».

Le rôle du syndicat et de ses représentant·es dans les instances est d'exiger le respect du droit à réparation des victimes et de leurs familles ainsi que le respect de l'obligation de l'employeur de préserver la santé et la sécurité des salarié·es.

Cette fiche a pour objectif de donner des outils aux militant·es pour agir syndicalement en présence de tels événements et avoir **les bons réflexes**. Face à ces situations traumatisantes, l'expérience montre que si nous sommes souvent démuni·es, pour autant, **les démarches syndicales sont légitimes, nécessaires et utiles**.

La direction a des obligations (la façon dont elle s'en acquitte nous concerne aussi), elle prend également des initiatives (mise en place de dispositifs d'écoute, par exemple) à travers lesquelles elle cherche souvent l'assentiment et la participation des militant·es syndicaux en s'appuyant sur le fait qu'un tel drame nous renvoie toutes et tous à notre condition humaine.

Les actions initiées ou proposées par la direction face à ces drames, même lorsqu'elles sont fondées et perçues positivement, ne doivent pas rester les seules approches vis-à-vis des collègues et des collectifs de travail.

L'action syndicale revêt une importance particulière pour soutenir les salarié·es ou agent·es publics frappé·es par le suicide d'un·e de leurs collègues de travail : **ces drames ne sont pas déconnectés des questions du travail** pour plusieurs raisons. En effet le travail occupe une place importante dans nos vies et les évolutions des organisations du travail, des modes de management, en sollicitant fortement l'implication subjective des salarié·es, génèrent de la souffrance psychique, des décompensations... Nous pouvons donc en toute légitimité faire l'hypothèse qu'il peut y avoir des liens de cause à effet entre les conditions de travail et le fait qu'une personne ne supporte plus sa vie; et par conséquent il nous appartient de rechercher l'existence possible de ces liens. Cette hypothèse est d'autant plus fondée que nous constatons en tant que militant·es syndicaux·les que les situations sociales et les conditions de travail des personnels se dégradent fortement et que, dans le même temps, les directions multiplient les communications sur une prétendue prise en charge des « risques psychosociaux » en s'abritant la plupart du temps derrière des démarches individualisantes de « Qualité de vie et des conditions de travail ».

Cette hypothèse et les démarches pour la vérifier sont d'autant plus importantes qu'un suicide peut être révélateur d'une **situation de souffrance au travail** dans laquelle se trouvent les collègues d'un service. Il nous faut donc agir lucidement, de façon ferme et déterminée et **ne pas laisser à la direction l'initiative des actions face aux suicides** ou aux tentatives de suicide.

I — Que faire lorsqu'on a connaissance d'un suicide ou d'une tentative de suicide ?

1. Informer le plus rapidement possible l'équipe syndicale

Dans un premier temps, le plus simple et le plus rapide est un **appel téléphonique** en précisant la date, l'heure, le lieu du drame ainsi que l'établissement, le site ou le service dans lequel travaillait la·le collègue. Donner également ses propres coordonnées téléphoniques afin que les militant·es puissent reprendre contact pour des précisions.

L'équipe syndicale pourra prendre également contact avec d'autres collègues afin de **recueillir tout élément de mal-être** apparent, et se tenir disponible auprès d'elles et eux.

2. Constituer très rapidement une équipe

Étant donné la complexité, l'émotion suscitée par un tel drame et parfois la pression de la hiérarchie de proximité, nous proposons de constituer rapidement une **équipe composée de militant·es du syndicat, d'élu·es du comité social** (voir page 4), voire de militant·es nationaux qui se rendront disponibles pour venir en soutien des militant·es au plan local. Il ne faut pas laisser les représentant·es au comité social « gérer » seul·es la situation.

Le premier travail va être d'évaluer ce qu'il est possible de faire en fonction de notre implantation, de nos forces militantes sur le terrain.

Dans le même temps, les équipes syndicales s'attacheront avec les élu·es, à **rechercher tous les documents où la situation du·de la salarié·e, de l'agent·e, du service ont pu être évoqués** et sur lesquels ils pourront s'appuyer dans le cadre de l'enquête... L'intérêt de remonter plusieurs mois en arrière est de mettre en avant des faits et de les mettre en relation en sachant que la démarche suicidaire n'est pas un événement qui survient par hasard, c'est le résultat d'un processus qui s'installe au fil du temps.

3. Arrêter le travail, se rassembler...

Suivant le contexte, des rassemblements, des débrayages ou des actions collectives sont possibles.

4. Déclarer l'accident du travail ou de service

Dans le secteur privé

Lorsque le·la salarié·e s'est suicidé·e ou a tenté de se suicider durant son service et sur son lieu de travail, l'employeur doit établir une déclaration d'accident du travail, car il y a présomption d'imputabilité¹. Les équipes syndicales devront s'en assurer. Dans le cas contraire, il faut **inviter les familles à le faire**, elles disposent d'un délai de 2 ans suivant l'accident.

Un employeur qui ne respecte pas son **obligation de déclaration de l'accident** encourt des sanctions pénales et des pénalités financières (Articles R 471-3 et R 147-7 du code de la Sécurité sociale).

En cas d'accident survenu hors du lieu et/ou hors du temps de travail, une déclaration d'accident pourra également être faite s'il est établi que l'accident est lié au travail (lettre, informations données par les collègues...). Dans cette situation où la présomption d'imputabilité au travail ne joue pas, **il appartient à la personne ou à ses ayants droit de prouver le lien entre l'acte et le travail**. Dans un jugement du 22 février 2007, la Cour de cassation a qualifié d'accident du travail la tentative de suicide du salarié à son domicile et pendant un arrêt de travail.

Dans la fonction publique

La déclaration est à faire par l'agent·e ou sa famille. Si le suicide ou la tentative de suicide sont survenus sur le temps et le lieu de travail, le principe de présomption d'imputabilité s'applique (article L 822-18 du CGFP). Mais la direction peut contester le lien avec le travail et demander l'**avis du conseil médical**. Cet avis ne lie pas l'administration, et celle-ci prendra, au vu des différents éléments en sa possession, la décision de reconnaître ou pas l'accident comme étant imputable au service.

1. Article L 411-1 du code de la sécurité sociale : Est considéré comme accident du travail, quelle qu'en soit la cause, l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail à toute personne salariée ou travaillant, à quelque titre ou en quelque lieu que ce soit, pour un ou plusieurs employeurs ou chefs d'entreprise.

La Faute inexcusable

Dans le secteur privé

La faute inexcusable pourra être reprochée à l'employeur qui a manqué à son obligation de sécurité. Il revient à la victime ou à sa famille de démontrer que l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel elle était exposée et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver.

La faute inexcusable de l'employeur a été reconnue à deux reprises dans le cas de suicides de salariés au sein de l'entreprise Renault.

Dans la fonction publique

Le régime de faute inexcusable de l'employeur public n'existe pas (sauf pour les non-titulaires). Toutefois l'administration est soumise au principe de responsabilité, ce qui l'oblige à réparer les dommages causés par son action ou son inaction. La responsabilité administrative peut être pour faute ou sans faute.

5. Nouer des liens avec la famille et les ayants droits

Dans des délais rapides, il faut **prendre contact avec la famille** pour lui **apporter notre soutien**, l'**informer de ses droits** (en fonction des circonstances, bien entendu) et **l'accompagner dans ses démarches** pouvant porter notamment sur :

- la déclaration d'accident du travail ou d'accident de service et sur la reconnaissance de l'imputabilité.
- La possibilité d'obtenir une copie du dossier médical en santé au travail de l'intéressé·e.
- la reconnaissance pour faute inexcusable devant le pôle social du tribunal judiciaire (pour le secteur privé).

6. Faire un communiqué à la presse

Un communiqué de presse peut être un élément important de la démarche pour **faire sortir l'information** de l'entreprise, de l'administration, et pour **montrer notre détermination** de

ne pas laisser ces drames sans réponse syndicale. Une extériorisation peut être l'occasion de parler des restructurations, des réorganisations, du dialogue social, du climat dans l'entreprise, de l'administration ou de la direction, de la dégradation des conditions de travail... et de montrer que **ce drame est la partie la plus visible d'un climat social très dégradé**. La communication vers l'extérieur dépendra bien entendu du contexte local, elle peut être l'opportunité d'instaurer un rapport de forces et plus particulièrement s'il y a eu d'autres

accidents de ce type et que la direction est dans le déni.

Il peut être opportun que l'équipe syndicale prenne contact avec la famille ou les ayants droit, tout en gardant à l'esprit que le syndicat est légitime pour s'exprimer sur la situation de travail.

Mais attention, **un communiqué de presse accompagne toujours une action syndicale**. C'est un outil à la disposition des équipes qui sont les mieux placées pour en décider.

II. L'action dans les instances

1. Exiger la tenue d'une réunion extraordinaire de l'instance

Un suicide ou une tentative de suicide sur le lieu et dans le temps du travail est un accident grave.

Le comité est réuni à la suite de tout accident ayant entraîné ou ayant pu entraîner des conséquences graves (article L 2315-27 du Code du travail et article R 253-48 du CGFP).

Il n'est pas nécessaire que l'accident ait entraîné des conséquences graves, il suffit que des conséquences graves aient pu en résulter, même si elles ont été évitées. Même si elles n'ont pas de suites à déplorer, elles révèlent des situations génératrices de danger. **L'employeur, sauf en cas d'extrême urgence, ne peut prendre seul les initiatives** qui s'imposent.

Si l'employeur refuse, le comité pourra être réuni à la demande motivée d'au moins deux de ses membres dans le secteur privé (article L 2315-27 du Code du travail) ou de la moitié au moins des représentant·es titulaires dans la fonction publique (article R 254-35 du CGFP).

Cette réunion a pour objet de **préciser les contours** (les délais, les documents utiles, la composition de la délégation...) de l'enquête.

2. Décider de mener une enquête

Quelques rappels essentiels concernant les enquêtes du comité :

Déclenchement

Dans le secteur privé, le CSE peut procéder à une enquête dès lors qu'il y a eu accident ou maladie professionnelle ou à caractère professionnel dans l'entreprise, peu importe leur gravité. **Contrairement au texte de la fonction publique, la gravité ou non de l'accident n'est pas une condition exigée** par le Code du travail (Article L 2312-13 du Code du travail). La circulaire du ministère du Travail du 25 mars 1993 précise que l'enquête est obligatoire en cas d'accident grave ou de situation de risque grave.

Précision sur les instances du secteur privé, de la fonction publique et les termes utilisés



Dans le secteur privé, d'une façon générale, les entreprises d'au moins 11 salarié·es sont dotées d'un comité social d'entreprise (CSE) et de celles de plus de 300 salarié·es d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT). C'est le Code du travail qui s'applique.

Dans la fonction publique, les services sont dotés d'un comité social d'administration (CSA) dans la fonction publique d'État, d'un comité social d'établissement (CSE) dans la fonction publique hospitalière, d'un comité social territorial (CST) dans la fonction publique territoriale. Par ailleurs, ces comités sociaux disposent d'une formation spécialisée en santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT ou FS) lorsque l'effectif est au moins égal à 200 agent·es. C'est le Code général de la fonction publique (CGFP) qui s'applique.

Pour faciliter la lecture de la fiche, nous utiliserons principalement le terme de comité qui va recouvrir les différents comités existants et nous renvoyons les équipes syndicales aux textes qui s'appliquent dans leurs secteurs respectifs pour savoir si c'est le comité social ou la CSSCT ou la F3SCT ou FS qui est compétente pour agir.

Que faire si nous n'avons qu'une seule, ou pas de représentant·e dans l'instance concernée ?

Si nous n'avons qu'un·e représentant·e, il faut contacter les représentant·es des autres organisations syndicales en commençant par ceux ou celles avec qui on a le plus d'affinité dans le cadre du fonctionnement normal du comité. Là encore, en fonction de l'expérience ou non, des difficultés perçues pour cette démarche, les militant·es locaux et nationaux sont là pour conseiller et soutenir.

Si nous n'avons pas de représentant·e : le syndicat (en lien avec les militant·es locaux et nationaux) s'adresse par écrit aux membres du comité pour leur demander d'agir afin que l'instance extraordinaire puisse avoir lieu.

En cas de refus des autres membres de demander une réunion extraordinaire de l'instance, cela ne nous enlève pas les possibilités d'alerter le médecin du travail et l'inspecteur·ice du travail.

Nous le verrons plus loin, l'importance est aussi de laisser des traces de la situation hors de l'entreprise/administration

Dans la fonction publique, la formation spécialisée du comité procède à une enquête en cas d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ou ayant révélé l'existence d'un danger grave [...] ou en cas d'accident présentant un caractère répété [...] (article R 253-49 du CGFP)

Cette rédaction peut être source d'interprétation, mais il va sans dire qu'un acte suicidaire doit être analysé comme un accident grave.

L'enquête est décidée à la majorité des représentant·es du personnel présentes, l'employeur ne vote pas.

Organisation

Le comité fixe les missions qu'il confie à ses membres pour l'accomplissement de l'enquête. Il décide du contenu et de l'organisation de l'enquête (zone ou poste de travail concer-

nés, durée prévisible, entretiens avec les salarié·es, l'encadrement... personne en charge de la rédaction du rapport d'enquête, etc.) ainsi que des moyens d'information (en secrétariat, en déplacement...) dont il a besoin.

Il est important de réfléchir aux différents documents à demander à la direction, qui peuvent avoir un lien avec les circonstances de l'accident, permettre de comprendre le contexte professionnel et donc être utiles à l'enquête.

Le temps consacré à l'enquête n'est pas contingenté (articles L 2315-11 du Code du travail et R 214-47 du CGFP).

Qui réalise l'enquête ?

L'enquête est effectuée par une **délégation comprenant au moins l'employeur** ou un·e représentant·e désigné·e par lui, **et un·e représentant·e du personnel** siégeant au comité (article R 2312-2 du Code du travail et article R 253-50 du CGFP). Dans la fonction publique, la participation d'autres acteur·ices de prévention est également prévue (article R 253-51 du CGFP) sans être obligatoire.

Mener une enquête conjointe dans ce cadre précis ne signifie nullement d'être ensemble en permanence, des recherches particulières peuvent être confiées à la direction...

Objectifs et méthodes

L'objectif de l'enquête est de **déterminer les circonstances professionnelles** qui ont pu conduire à ce geste, d'en comprendre les causes pour éviter le renouvellement d'un accident du même type.

Toutes les investigations doivent porter sur l'environnement de travail (analyse de l'activité de la personne et de ses contraintes professionnelles...), en faisant ressortir ce qui dans le travail est source de souffrance, porte atteinte à la santé des personnels.

La délégation d'enquête recueille **les faits et uniquement des faits** — elle ne les interprète pas — auprès des collègues de travail, de l'encadrement, du médecin du travail, de l'assistant·e social·e...

Dans ce travail d'enquête, chaque constatation doit engendrer une nouvelle question et dégager de nouveaux faits. C'est seulement si l'enquête a rassemblé tous les faits qu'un travail d'analyse et de prévention s'effectuera correctement.

Le rapport d'enquête n'est pas un compte rendu de tous les entretiens, mais une **analyse des éléments recueillis**. Une fois terminé, le rapport sera présenté au comité et adopté par un vote formel. Il contient les propositions des mesures de prévention à prendre.

L'enquête doit rester confidentielle, mais la communication du rapport, de ses conclusions et des propositions de mesures de prévention fait l'objet d'un **vote du comité**.

Précisions supplémentaires sur l'enquête

Elle n'a pas pour objet de vouloir démontrer à tout prix que le-la collègue s'est suicidé-e ou a tenté de le faire à cause de son travail. Même lorsque la personne a laissé un message écrit indiquant qu'elle ne supportait plus son travail, cet acte peut être sujet à controverse. Un-e responsable qui veut disculper l'organisation du travail de tout lien avec le geste expliquera que « c'est la perception qu'avait la personne de sa situation professionnelle et, malheureusement, le fait qu'elle ne la supporte plus » qui a engendré ce drame. La reconnaissance du suicide ou de la tentative de suicide comme accident du travail (ou accident de service dans la fonction publique) est l'objet d'une autre procédure (voir I.).

Il est difficile d'apporter des preuves matérielles et **la confrontation « interprétation contre interprétation » ne mène à rien**. Pire, elle sert plutôt les intérêts de ceux et celles qui ne veulent pas que soient mises en cause les organisations du travail.

Toutefois le rapport d'enquête pourra être utilisé dans le cadre d'un recours pénal, et pourra fournir éventuellement des éléments à la caisse primaire d'assurance maladie ou au conseil médical dans le cadre de l'instruction de la reconnaissance de l'imputabilité au travail.

Dans le cadre de l'enquête, les membres de la délégation vont parler avec les personnels du service, recueillir des témoignages sur la façon dont ils percevaient la situation du-de la

collègue, s'il se sentait bien dans son travail, s'il rencontrait des difficultés et de quelle nature... En s'adressant aux salarié-es et aux agent-es, ils et elles vont également interroger le travail, les rapports hiérarchiques, les modes d'organisation au sein du service ou du bureau et mettre en évidence des défaillances possibles.

On comprend donc que **le recueil des témoignages dans le cadre d'une enquête est extrêmement important** et qu'il faut les recueillir de manière aussi objective que possible, sans chercher à prouver quoique ce soit sur le suicide. Mais il est évident que, dans le cas d'une organisation du travail générant de la souffrance pour les personnels, les témoignages iront dans le même sens.

C'est la compilation de ces témoignages complétée de l'analyse de certains documents (DU, évolutions du service, évolution des effectifs) qui permettront de faire ressortir une situation de souffrance au travail plus ou moins généralisée, qui servira de point d'appui à la mise en cause de l'organisation du travail et qui, par conséquent, permettra d'établir les liens entre cette organisation du travail et le geste désespéré du/de la collègue. L'analyse des facteurs d'origine professionnelle conduira à **proposer des mesures de prévention pour supprimer les risques identifiés** ou les réduire autant que possible dans le respect des principes généraux de prévention (article L 4121-2 du Code du travail).



Il faudra attacher une importance toute particulière à la communication du comité vis-à-vis des collègues, des autres salarié-es, et agent-es. Il est important que le comité les informe à toutes les étapes de l'enquête en leur indiquant les raisons qui le conduisent à mener une enquête, en quoi elle consiste, comment ils et elles seront sollicité-es, puis informé-es des suites données par l'employeur... Si les conditions rendent impossible la mise en place d'une enquête de l'instance, on peut toujours décider d'une enquête syndicale.

3. Décider d'engager une expertise

Dans le secteur privé

En fonction des situations, l'expertise pour risque grave — dont il faudra démontrer l'existence — (article L 2315-94 du Code du travail) pourra être envisagée à différents moments avec des objectifs différents.

- **Soit en même temps** que la commission d'enquête. Une expertise peut venir en appui de l'enquête pour objectiver certains points, établir l'arbre des causes, par exemple ;
- **Soit a posteriori**. À partir d'éléments mis à jour par l'en-

quête, le comité pourra décider de faire appel à un-e expert-e habilité-e s'il souhaite une analyse plus poussée, notamment sur l'organisation du travail.

Dans la fonction publique

La possibilité de faire appel à un-e expert-e en cas de risque grave existe aussi (articles R 253-54 à 57 du CGFP), mais elle reste **conditionnée à l'accord du/de la président-e de l'instance**, ce qui est loin d'être gagné. De plus, en cas d'accord, le choix de l'expert-e lui revient également.

(voir aussi les fiches outils de Solidaires sur l'expertise)

III Saisir le médecin du travail et l'inspection du travail

Le médecin du travail

Lors de la survenue d'un suicide, qu'il ait eu lieu sur le lieu de travail ou non, **il faut prendre contact avec le médecin du travail** pour discuter de la situation, avant la réunion du comité et **demandeur sa présence** lors de cette réunion.



L'inspection du travail

En cas de suicide ayant entraîné le décès du ou de la salarié-e, l'employeur du secteur privé est tenu d'en informer l'inspection du travail dans les 12 heures (article R 4121-5 du Code du travail) suivant la survenance de l'accident du travail mortel. **L'inspection du travail devra réaliser sa propre enquête** afin d'analyser les causes de l'accident, rechercher les éléments d'un lien éventuel de causalité entre ce geste et les conditions de travail et dresser éventuellement un procès-verbal. L'objectif de son enquête est aussi de faire des propositions en matière de prévention et de relever les infractions à la législation.

IV— Savoir combattre les arguments de la direction

“ Il faut respecter la famille !!! ”

La direction n'a pas de leçon à nous donner concernant le respect d'une famille endeuillée par la perte d'un proche. Le véritable respect n'est pas de faire preuve de pudeur à l'évocation d'un suicide, ou de ne pas en parler. **Le véritable respect est de prendre connaissance des souhaits et des éventuelles interrogations de la famille**, d'en tenir compte et de lui apporter les informations qui la concernent et notamment ses droits, ainsi que tout le soutien nécessaire (voir ci-dessus).

“ Attention à ne pas « instrumentaliser les suicides » ”

Si, en qualité de militant-es syndicaux-les, nous sommes fondées et légitimes à émettre l'hypothèse, dans le cas d'un suicide, que les conditions de travail de la victime peuvent avoir un lien avec son geste, nous sommes également fondées et légitimes à chercher si cette hypothèse se vérifie ou pas.

Mettre en œuvre des actions (enquête, expertise...) pour la vérifier, ce n'est pas instrumentaliser un suicide, c'est **agir dans le cadre de nos prérogatives**, de celles du comité dont la mission est de prévenir les risques professionnels.

Par contre, nous considérons que ce type de mise en garde, dès que nous abordons la question des suicides, révèle à contrario la volonté de la direction d'instrumentaliser l'action des organisations syndicales.

“ « La personne avait des problèmes personnels... » ”

Affirmer cela comme une réponse possible au geste de la personne, c'est nier que la vie est un tout, c'est nier que la perception qu'un individu a de sa vie est globale. **Il n'y a pas la vie au travail d'un côté et la vie privée de l'autre**; il y a des interactions permanentes, ce qui signifie que le vécu d'un-e salarié-e au travail influence au moins autant sa vie privée que l'inverse. Affirmer qu'une personne avait des problèmes

personnels comme unique réponse possible marque en fait la volonté d'éluder la question du travail face à un suicide. Le fait qu'une personne avait des problèmes personnels n'est pas une condition suffisante pour ne pas faire l'hypothèse que ses conditions de travail ont pu peser dans sa décision. Ce n'est pas parce que le suicide est un phénomène complexe que le travail n'y joue pas souvent un rôle important.

**“ Sur les conditions de travail,
« le contexte rend incontournables
les changements en cours pour
des raisons économiques,**

**il nous faut travailler ensemble
à l'accompagnement et à
l'adaptation des agent·es ».**

Toutes les raisons évoquées pour justifier des changements ne libèrent pas la direction de ses obligations quant à la préservation de la santé des salarié·es et des agent·es. Aucun changement, aucune réorganisation, aucune contingence économique ou financière ne peut justifier le fait que la préservation de la santé et la sécurité des personnes au travail ne soient pas respectées.

La jurisprudence rattrape aujourd'hui les employeurs en condamnant ceux qui ne respectent pas leur obligation de sécurité.

 outils déjà parus

Outils n°1

Pressions au travail : quand des collègues « pétent les plombs »

Outils n°2

Le Document Unique : une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salarié·es...

Outils n°3

Le stress... tout le monde en parle... que faire ?

Outils n°4

Donner la parole aux salarié·es

Outils n°5

L'expertise CHSCT

Outils n°6

Danger grave et imminent. Le droit d'alerte et le droit de retrait dans le secteur privé

Fiche n°6 bis

Droit d'alerte et droit de retrait pour les fonctionnaires d'État ou comment alerter pour protéger sa vie et sa santé au travail ?

Outils n°7

Les cancers professionnels, un enjeu syndical

Outils n°8

Que faire en cas de suicide ou de tentative de suicide ?

Outils n°9

Les services de santé au travail

Outils n°10

CHSCT de coordination, expertises et stratégies syndicales...

Outils n°11

Les réflexions de Solidaires sur la pénibilité

Outils n°12

Pressions et répressions sur les militant·es syndicaux

Outils n°13

Lien de subordination et représentation du personnel

Outils n°14

Le droit d'alerte en matière de santé publique et d'environnement

Outils n°15

La pénibilité au travail

Outils n°16

Fonction publique d'État : l'impact des réorganisations sur les conditions de travail - Le rôle du CHSCT

Outils n°17

Surveillance au travail, les droits et recours des salarié·es, les obligations des employeurs

Outils n°18

Modifications issues des lois Macron et Rebsamen relatives à la médecine du travail et au fonctionnement du CHSCT

Outils n°19

Addictions : un risque professionnel. Comment prendre en charge syndicalement les addictions au travail ?

Outils n°20

Modifications relatives au CHSCT après les lois Rebsamen et El Khomri

Outils n°21

Le maintien dans l'emploi et les modifications apportées à la procédure d'invalidité

Outils n°22

Le suivi médical des salarié·es au 1^{er} janvier 2017

Outils n°23

Le « droit à la déconnexion »

Outils n°24

L'expertise CSE en santé, sécurité et conditions de travail

Outils n°25

L'obligation de sécurité de l'employeur reste une obligation de résultat

Outils n°26

Le radon, un risque méconnu