



Participation des travailleurs et gestion de la **santé et de la **sécurité au travail****



Nina Tarhouny

Maquette : Joël Couturier
Couverture : © Nina Tarhouny via wordle.net





Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

128, avenue Jean Jaurès

93697 Pantin Cedex

Tél. : 01 73 30 49 00

www.cftc.fr

Toute reproduction, même partielle,
est interdite sauf mention de l'origine.

© CFTC

Janvier 2015

ISBN 978-2-917686-19-5



AVERTISSEMENT !

La CFTC souscrit à la plupart des assertions de l'auteur de cette étude, elle ne fait néanmoins pas siennes les critiques de l'ANI de janvier 2013 et continue à soutenir que cet accord a été un plus pour les salariés malgré les imperfections.

« Cette collection, conçue pour les acteurs de terrain, syndicalistes ou non, propose des analyses et réflexions sur les grands défis économiques et sociaux d'aujourd'hui. S'inspirant des principes sociaux chrétiens, cette série d'ouvrages esquisse les contours d'une société où l'homme aurait prééminence sur la logique économique. »

Cette étude a été réalisée pour la Confédération CFTC, dans le cadre de l'agence d'objectifs de l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (Ires).



*« La prévention des accidents ne doit pas être comprise
comme une prescription de la loi, mais comme une exigence
du devoir humain et du bon sens économique. »*

(W. Von Siemens)



SOMMAIRE

Avant-propos 9

Introduction 13

Chapitre 1

CITOYENNETÉ ET DIGNITÉ DE LA PERSONNE AU TRAVAIL 23

1.1 L'essor de l'entreprise citoyenne 25

1.1.1 L'entrée de la citoyenneté dans l'entreprise 25

1.1.2 De la citoyenneté dans l'entreprise à la citoyenneté
de l'entreprise 27

1.2 La dignité de la personne au travail 28

1.2.1 Atteinte à la dignité et droits fondamentaux reconnus
par l'Union européenne 28

1.2.2 La dignité dans le droit français 30

Sommaire

Chapitre 2

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL : RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR ET IMPLICATIONS DES SALARIÉS 35

2.1 Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail	37
2.1.1 La prévention des risques professionnels	38
2.1.2 La formation et l'information des salariés	42
2.1.3 L'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité de résultat	44
2.1.4. La délégation de pouvoir	47
2.2 La participation directe du travailleur-citoyen à la sauvegarde de la santé au travail	48
2.2.1 Le droit d'expression directe sur les conditions de travail ...	50
2.2.2 L'obligation de prendre soin de sa santé et de celle d'autrui ..	53
2.3 La participation indirecte des salariés via les instances représentatives et le recours aux acteurs extérieurs	56
2.3.1 Rôles et missions du CHSCT	56
2.3.2 Le recours à un acteur extérieur : l'exemple de l'inspection du travail	59

Chapitre 3

LES DIFFICULTÉS ET DYSFONCTIONNEMENTS DANS LA GESTION DE LA SST PAR LES SALARIÉS 63

3.1 Méconnaissance et complexité du droit et des situations à risque ; contraintes économiques; émergence de nouveaux risques	66
3.2 Dysfonctionnements liés à des tensions entre acteurs et à la multiplicité d'institutions en charge de la SST	67
3.2.1 Les dysfonctionnements du CHSCT	67
3.2.2 L'émiettement institutionnel des organisations en charge de la santé au travail	71
3.3 La santé et la sécurité au travail moins bien protégée dans la fonction publique et les petites entreprises	75
3.3.1 Le droit à la santé au travail différencié selon la qualité du travailleur : une discrimination du droit français	75
3.3.2 L'absence d'interlocuteurs dans les petites entreprises	78

Chapitre 4

REPENSER LA GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL 81

4.1 Actions et bonnes pratiques permettant des avancées en matière de SST en France et dans le monde	83
4.1.1 La mobilisation des acteurs judiciaires et de la communauté scientifique en matière de santé et de sécurité au travail	84
4.1.2 Redonner la parole aux salariés pour améliorer les conditions de travail	86
4.2 La gestion de la santé et de la sécurité au travail au Canada	89
4.2.1 Les instances représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels	89
4.2.2 Un exemple de gestion syndicale de la santé et de la sécurité au travail au Québec	91
4.3 Les pistes et orientations de la CFTC	95
4.3.1 La participation des travailleurs : un élément essentiel de la gestion de la SST	95
4.3.2 La place de la santé au travail dans l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail	97

Conclusion 103

La santé au travail abandonnée par les pouvoirs publics ?	105
Vers une considération entière et totale de la personne humaine ..	107

Annexes 109

“Quelles sont les pistes d’action pour contribuer à l’amélioration réelle et durable de la qualité de vie au travail ?”, extraits du Rapport programme de la CFTC, 2011	111
Référentiel des activités & des compétences des membres de CHSCT du ministère de l'Emploi et de la Solidarité	116
Coûts et bénéfices des actions de prévention pour les entreprises .	125
Bibliographie	126



Avant-propos

*« Argent, machinisme, algèbre ; les trois monstres
de la civilisation actuelle. »*

« La section syndicale doit imposer le respect de la vie et de la santé des ouvriers. Tout ouvrier doit pouvoir en appeler à elle s'il reçoit un ordre qui mette en péril sa santé ou sa vie ; soit qu'on lui impose un travail malsain, ou trop dur pour ses forces physiques, ou une cadence impliquant des risques d'accident grave, ou une méthode de travail dangereuse ; elle doit pouvoir en pareil cas, dans les circonstances graves, couvrir de son autorité un refus d'obéissance sérieusement motivé ; elle doit enfin pouvoir faire appliquer les dispositifs de sécurité et les mesures d'hygiène qu'elle juge nécessaires et empêcher d'une manière générale la cadence du travail d'atteindre une vitesse dangereuse ou épuisante. Au cas où la direction contesterait la justesse de ses décisions, elle doit être dans l'obligation de produire l'avis motivé d'hommes qualifiés choisis selon la circonstance (médecins ou techniciens). »

Simone Weil, *in* "Principes d'un projet pour un régime intérieur nouveau dans les entreprises industrielles", 1936.

Avant-propos

La lutte pour de meilleures conditions de travail demeure encore aujourd'hui l'angle mort, le tabou d'un dialogue social qui tourne parfois à vide. Qualité de vie au travail, bien-être au travail, conditions de travail, santé et sécurité au travail, pénibilité, autant de thématiques peu ou mal traitées par nos gouvernants comme par le patronat.

Dans cette occurrence, la participation des travailleurs est essentielle et primordiale, notamment via des instances telles que le Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHSCT). La présente étude, fondée sur une connaissance solide du droit et des enquêtes de terrain, explore ces modes de participation des salariés sur la question de la santé, de la sécurité au travail et d'amélioration des conditions de travail. Elle en identifie les dysfonctionnements, les limites et trace de nouvelles perspectives en la matière en s'inspirant du mode de gestion québécois.

La santé au travail est un droit fondamental consacré par plusieurs conventions de l'OIT (Convention n° 155 sur la sécurité et la santé des travailleurs, recommandation n° 164 sur la sécurité et la santé des travailleurs, Convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail), et par d'autres instruments juridiques internationaux ou européens (Déclaration de Philadelphie de 1944, Pacte des Nations Unies relatif aux droits économiques, sociaux et culturels de 1966, Charte sociale européenne de 1961, Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne de 2000 annexée en 2007 au traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, entre autres). Ce droit ne semble pas être pris au sérieux par l'ensemble des partenaires sociaux qui n'y voient qu'un handicap pour la compétitivité des entreprises.

Une telle attitude pourrait s'apparenter à un véritable mépris du travail, comme le dit le professeur Alain Supiot : *« le mépris du travail a fait des ravages depuis vingt ans. À gauche, on a prétendu qu'il s'agissait d'une valeur en voie de disparition, et à droite, on a invoqué cette valeur pour réduire l'imposition du capital ! Quant aux pratiques contemporaines de management, elles traitent les hommes comme des ordinateurs programmables. La gestion par indicateurs de performance, la quantification visent toujours à rendre transparent ce qui ne peut l'être totalement. L'homme n'est pas une machine et dans l'accomplissement de son travail, il y a une part irréductible de subjectivité. En la niant, on donne naissance à des institutions pathogènes. La vague de suicides dont on parle beaucoup en ce moment est un symptôme de cette déshumanisation »*. (interview, revue Sciences Humaines, 12/2010, n° 221).



Avant-propos

Les lieux de participation et d'expression de travailleurs sont des institutions essentielles de la prévention qui ne doivent pas être dénaturées par de futures négociations mais renforcées et développées, la clé de voute pour humaniser le travail.

Le travail souffre et il faut d'urgence le soigner afin de lui redonner du sens et pour qu'il puisse enfin être un lieu d'épanouissement de la Personne humaine.

Jean-Michel Cerdan
Secrétaire Confédéral
en charge des conditions de travail







INTRODUCTION



La santé et la sécurité au travail sont une préoccupation majeure pour les entreprises privées et la fonction publique. Les travailleurs, qu'ils soient salariés ou fonctionnaires, sont tous concernés par les risques professionnels qui se diffusent dans toutes les couches de la population active.

Les risques physiques semblent plus faciles à appréhender, que les risques psychosociaux dont la diffusion complique la prévention des atteintes à la personne, à ses droits fondamentaux, à sa dignité, à son intégrité physique et mentale et à sa santé et sa sécurité.

Dans ses lois de 1982, Jean Auroux souhaitait faire entrer la citoyenneté dans l'entreprise pour que l'individu soit toujours considéré comme un être humain à part entière et non pas transformé en une machine ou un simple exécutant. La reconnaissance des droits de la personne à l'intérieur de l'entreprise tel que le droit d'expression, concourt à lutter contre les risques professionnels et plus spécifiquement psychosociaux.

Le respect de l'individu est primordial. Il est le socle de nos sociétés qui se targuent d'être des sociétés de droit respectueuses des personnes. Or, le travail peut parfois être un lieu où l'individu est nié dans sa qualité d'être humain par l'atteinte injustifiable à sa dignité, du fait du non-respect des règles établies par le droit du travail, ou du fait de l'anéantissement progressif des mesures protégeant l'atteinte à son intégrité physique et mentale. Si les travailleurs sont des citoyens dans la société, ils peinent aujourd'hui à faire cesser les atteintes à leur santé et à leur sécurité au travail.

Parfois, le droit contribue malgré lui à cet état de fait. L'existence de mécanismes de réparation est ainsi un prétexte pour certaines entreprises

Introduction

pour ne pas mettre en place une véritable démarche de prévention des risques professionnels. C'est d'ailleurs le discours de certaines : puisqu'elles peuvent indemniser les travailleurs des atteintes à leur intégrité, pourquoi faire de la prévention ?

Les avancées en matière de réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles et en matière de prévention des risques professionnels ne concordent pas toujours. La loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites en donne un exemple : elle prévoit des mécanismes de compensation pour les activités dites pénibles⁽¹⁾ (ex : départ à la retraite anticipée) alors que la plupart des risques professionnels inscrits au compte de la pénibilité peuvent être supprimés.

Même si les systèmes de compensation sont un progrès pour les travailleurs exposés aux facteurs de pénibilité définis par la loi, un départ à la retraite anticipée ne rendra pas la santé ni ne redonnera les années d'espérance de vie perdues à cause de l'activité de travail. La notion de pénibilité est caractérisée par l'exposition des travailleurs à un ou plusieurs risques professionnels de nature physique (environnement physique agressif ou rythmes de travail pathogènes) susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur sa santé⁽²⁾. Les activités reconnues comme porteuses de facteurs d'exposition, définies par décret, sont notamment : les manutentions manuelles de charges ; les températures extrêmes ; le froid ; le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte ; la rémunération à la pièce. Sauf contexte très particulier, le caractère pathogène de ces activités de travail ne devrait pas être considéré en termes de réparation mais en termes de prévention car, il est tout à fait possible dans la majorité des cas de supprimer les risques professionnels associés à ces activités par la mise en place de mesures de prévention visant par exemple à modifier l'organisation de l'activité.

Par ailleurs, le terme de « réparation »⁽³⁾ donne l'illusion que l'indemnisation financière permet de redonner à l'individu son intégrité ; mais il n'en est rien puisque, dans le cas de la pénibilité, il s'agit d'atteintes à la santé irréversibles. Il serait alors plus juste de parler de compensation plutôt que de réparation. Le choix du terme « réparation » (fictive) n'est pas

(1) Voir les décrets n° 2011-8231 et 2011-824 du 7 juillet 2011.

(2) Article L. 4121-3-1 du Code du travail.

(3) Définition du Larousse, Réparer : 1) remettre en état ce qui a subi un dommage, 2) faire disparaître un mal ou en atténuer les conséquences, 3) supprimer ou limiter les conséquences fâcheuses d'une action.

anodin. Il laisse parfois les victimes du travail dans un sentiment d'injustice car, la compensation financière ne répare pas les dégâts causés à leur personne.

La lutte pour la reconnaissance de la personne au travail est loin d'être gagnée et elle s'intensifie dans un contexte économique difficile où, bien souvent, la crise impacte en premier lieu les travailleurs.

Si la crise économique crée des situations de suppression massive d'emplois, parfois injustifiées, elle est aussi prétexte à contraindre les employés à accepter des conditions de travail dangereuses sur le plan sanitaire et social. En effet, face aux difficultés économiques, la prévention des risques professionnels devient secondaire alors que plusieurs études démontrent qu'elle est un atout majeur pour la prospérité de l'entreprise.

L'association internationale de la Sécurité sociale a publié en 2001 les résultats d'une étude sur le bénéfice de la prévention, menée auprès de trois cents entreprises dans quinze pays européens. Elle démontre que pour chaque euro investi dans la prévention des risques professionnels, le gain est de 2.2 euros par an et par salarié.

À l'inverse, l'exemple du stress au travail démontre les pertes financières énormes pour les employeurs et les États. L'Agence européenne pour la sécurité et la santé en Europe estime, dans l'UE-15, le coût annuel du stress au travail et des problèmes de santé mentale qui y sont associés, à 265 milliards d'euros, soit entre 3 et 4 % du produit national brut. Le Bureau International du Travail donne les mêmes chiffres. Le stress lié au travail coûte aux entreprises et aux gouvernements de ces pays environ 20 milliards d'euros en raison de l'absentéisme et des dépenses qu'il occasionne.

Le stress est, en effet, à l'origine de 50 à 60 % de l'absentéisme. Il affecte près d'un travailleur sur quatre ce qui représente des coûts énormes, « *tant en termes de souffrance humaine qu'en termes de performance économique* ». Le stress affecte la santé et la sécurité des individus⁽⁴⁾, mais il compromet également la santé des organisations et des économies nationales.

L'Organisation Mondiale de la Santé (OMS) prévoit, quant à elle, une forte augmentation des niveaux de stress et du nombre de dépressions avec l'expansion des nouvelles technologies et l'accélération de la mondialisation. Dans ses prévisions, l'OMS ajoute que le vieillissement de la population de l'Union européenne, qui modifiera la proportion actifs/retraités, entraînera non seulement l'augmentation de l'âge moyen des actifs, mais aussi la

(4) 22 % des travailleurs touchés en Europe en 2005.

Introduction

hausse de la charge de travail pour un nombre réduit de salariés, ce qui contribuera au développement du stress et donc à la baisse de la productivité.

Les risques professionnels ont des conséquences autant sur la santé des travailleurs que sur la santé des entreprises. Aux coûts directs, liés par exemple au remplacement d'un salarié absent pour maladies ou accidents professionnels (indemnités, cotisation ATMP, remplacement du salarié absent) s'ajoutent les coûts indirects (perte de qualité, de temps, de production, de clients ; allongement des délais de fabrication ; retard de livraisons ; détérioration de l'image de marque), conséquence directe d'une mauvaise ou d'une absence de gestion de la santé et de la sécurité au travail.

La lutte contre les risques professionnels ne doit pas être envisagée comme un privilège superflu des pays aisés. Elle doit marquer une volonté de changer des comportements dangereux aussi bien pour la santé des personnes que pour celle de la société.

Dans un modèle social où il est demandé aux individus de s'adapter constamment au travail alors que l'évolution technologique devrait le faciliter, il est surprenant de constater la forte résistance des travailleurs dans un environnement de plus en plus hostile.

Malgré les objectifs de productivité, de rendements et de bénéfices, les salariés sont avant tout des êtres humains et non des machines. Certaines entreprises semblent pourtant parfois considérer leurs collaborateurs comme tels en oubliant d'introduire les relations humaines dans le travail.

Les entreprises qui opposent à la protection des salariés la menace de la délocalisation, ne doivent pas oublier que même les travailleurs des pays dans lesquels les droits sociaux sont quasi-inexistants commencent à se révolter contre l'esclavagisme que leur font subir les entreprises occidentales. L'exemple de l'entreprise Foxconn (société taiwanaise principalement basée en Chine, de fabrication de composants informatiques, sous-traitante de grandes marques), qui connaît, depuis plusieurs années, des problèmes de suicide en série (à l'instar de France Télécom), de mal-être au travail et de mouvements sociaux montre les limites du non-respect de la dignité humaine si chère dans les accords européens et nationaux.

Tous les travailleurs du monde ont le droit à des conditions de travail dignes et respectueuses de leur personne. La globalisation de l'économie entraîne avec elle une impulsion de volonté d'harmonisation des droits de tous les individus. Certaines entreprises relocalisent aujourd'hui des

emplois ou les re-délocalisent dans d'autres régions du monde car le prix de la main-d'œuvre n'est plus aussi bon marché qu'à leur arrivée. Ainsi, bien qu'il existe encore des régions du monde où il est encore possible d'exploiter des êtres humains, la course à la délocalisation devient plus coûteuse pour les entreprises.

Un mouvement éthique et social commence à se développer depuis quelques années. Il vise à considérer le respect des individus comme base des relations humaines dans les activités économiques et sociales. Les droits de l'Homme sont mis au premier plan^[5].

De plus en plus d'entreprises s'investissent dans des actions globales articulant enjeux sociaux, économiques, et environnementaux. Après avoir favorisé l'exercice de la citoyenneté dans l'entreprise par les travailleurs, elles exercent leur propre citoyenneté en adoptant des comportements éthiques dans l'ensemble de leurs activités.

Même si la multiplication des obligations peut sembler excessive pour certaines entreprises, l'adoption d'une organisation du travail responsable permet de répondre en grande partie aux exigences juridiques, sociales, sanitaires, environnementales, etc.

Le degré de participation des travailleurs à la vie globale de l'entreprise traduit une gestion qui laisse une place plus ou moins importante à la dimension humaine au travail.

L'expression « *Participation des travailleurs* » s'entend largement. Distincte de la négociation collective, elle englobe diverses formes de participation à la prise de décisions dans l'entreprise qui peuvent aller jusqu'à la co-gestion dans sa forme plus poussée^[6].

Pour l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, la participation des travailleurs à la gestion des risques professionnels doit se construire selon un principe de réciprocité entre employeurs et employés. Les travailleurs possèdent une expérience précieuse du travail réel (la façon d'exécuter le travail et la manière dont ce dernier les affecte).

Le partage des informations connues par les travailleurs avec la direction et réciproquement, ainsi que la prise de décisions partagée contribuent à l'amélioration de la préservation de la santé au travail. L'enquête européenne ESENER de 2012 confirme que plus les travailleurs d'une

[5] ISO 26000, Responsabilité sociale ou sociétale des entreprises.

[6] OZAKI Muneto, TREBILCOCK Anne, « Les formes de participation des travailleurs », Organisation Internationale du Travail. (www.ilo.org).

Introduction

entreprise participent à la gestion de la santé et de la sécurité, plus le niveau de risque et le nombre d'accidents du travail diminuent.

En pratique, la participation a bien du mal à s'ancrer dans les habitudes de management dans les lieux de travail. « *Alors que les travailleurs désirent exercer une influence tangible et concrète sur les décisions de l'employeur, au sens d'un partage du pouvoir, les employeurs se réclament catégoriquement des droits ou des prérogatives de la direction, qui dérivent du principe de la propriété privée, à savoir le droit de diriger l'entreprise selon leurs propres critères et l'exclusivité du pouvoir de décision.* »^[7]

Pourtant, en ce qui concerne les questions de santé et de sécurité au travail, les recherches et les études scientifiques ainsi que les expériences de ce qui se pratique dans d'autres pays européens ou dans le monde, démontrent que des décisions unilatérales, sans participation des principaux intéressés, ne peuvent pas conduire à une politique efficace de prévention des risques professionnels, encore moins au respect de la dignité du citoyen dans l'entreprise.

La présente étude examine dans un premier chapitre les notions de citoyenneté et de dignité au travail sur le plan juridique. Ces concepts représentent, en effet, le fondement même des droits fondamentaux reconnus aux travailleurs en matière de santé et de sécurité au travail opposables à l'employeur. L'obligation de sécurité de résultat fait peser sur ce dernier des responsabilités telles en matière de prévention des risques professionnels, qu'il est primordial que les salariés s'investissent dans un sujet qui les concerne en premier lieu (Chapitre 2). Cependant, malgré la mise en place d'instances spécialisées sur les questions de santé au sein des établissements, des difficultés ou dysfonctionnements peuvent apparaître, ce qui nuit à une bonne gestion de la SST (Chapitre 3). Leur identification est une étape nécessaire à l'amélioration des conditions de travail. Le sujet faisant l'objet d'une attention particulière d'un public assez large et varié (chercheurs, professionnels du secteur, pouvoirs publics, travailleurs et entreprises, à travers le monde), les pistes d'amélioration de la participation et de la gestion de la santé et de la sécurité par les travailleurs ne manquent pas (Chapitre 4).

[7] SCHREGLE, 1994.







Citoyenneté et dignité de la personne au travail

Si la dignité doit toujours être le socle de toute considération pour l'être humain, sa mise en œuvre et sa reconnaissance s'expriment par l'exercice d'une citoyenneté au sein d'une société démocratique dont le monde du travail fait partie.

Ainsi dignité et citoyenneté doivent trouver leur place au sein de l'entreprise publique ou privée.

1.1 L'essor de l'entreprise citoyenne

La citoyenneté, portée d'abord par les individus, l'est aujourd'hui aussi par les entreprises avec le développement de la notion de responsabilité sociale et sociétale.

1.1.1 L'entrée de la citoyenneté dans l'entreprise

L'idée d'une véritable citoyenneté dans l'entreprise remonte à la période de la Seconde Guerre Mondiale. Le Conseil national de la résistance (où la CGT et la CFTC étaient représentées), réuni en assemblée plénière le 15

Chapitre 1

mars 1944, a élaboré un programme incluant des mesures destinées à instaurer, dès la Libération du territoire, un ordre social plus juste et à garantir le respect de la personne humaine en tout temps et en tout lieu, c'est-à-dire même pendant le temps de travail et à l'intérieur de l'entreprise.

Parmi les mesures adoptées, figurent le droit d'accès, dans le cadre de l'entreprise, aux fonctions de direction et d'administration, pour les ouvriers possédant les qualifications nécessaires, et la participation des travailleurs à la direction de l'économie.

Il y a une véritable aspiration de la part des travailleurs à prendre part aux questions économiques au niveau de l'entreprise, et des rédacteurs à donner la parole aux ouvriers qui ont activement participé à la Libération de la France, à la masse des travailleurs qui font prospérer l'entreprise alors que le fruit de leur travail ne leur permet pas toujours de vivre dans des conditions d'existence dignes.

Au lendemain de la Seconde Guerre Mondiale, la volonté de reconstruction est présente dans toutes les structures sociales. On aspire à plus de démocratie au sein de toutes les activités de l'homme : politique, syndicale, sociale.

Sur le plan social, on revendique un droit au travail et un droit au repos, notamment par le rétablissement et l'amélioration du régime contractuel du travail mais aussi par un réajustement important des salaires et la garantie d'un niveau de salaire et de traitement qui assure à chaque travailleur et à sa famille la sécurité, la dignité et la possibilité d'une vie pleinement humaine.

Ainsi, au niveau de l'entreprise, se créent les comités d'entreprise, qui sur le modèle de la politique et du suffrage universel, permettent aux travailleurs de choisir leurs représentants directement, afin de participer pleinement aux décisions économiques et non plus seulement aux questions sociales de l'entreprise.

Le travailleur se ré-approprié, de cette façon, son espace de citoyen dans l'entreprise. Cette démocratisation de l'entreprise s'accompagne de droits fondamentaux sociaux qui sont instaurés petit à petit par plusieurs textes européens, la législation et la jurisprudence françaises.

Ainsi, « *le travailleur-marchandise s'est métamorphosé en travailleur-citoyen* »^[8].

[8] RIGAUX Marc, *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale : essai sur un droit à la dignité de l'Homme au travail (re)mis en cause*, Bruylant, 2009.

1.1.2 De la citoyenneté dans l'entreprise à la citoyenneté de l'entreprise

Certaines entreprises privées adoptent un comportement « pro-responsable » et des mesures ou des normes⁽⁹⁾ visant à prendre en compte l'impact de leurs activités sur la société que ce soit sur le plan humain ou environnemental. Elles contribuent au développement durable, à la santé et au bien-être de la société en respectant les lois nationales et internationales (notamment les droits de l'Homme) mais aussi en adoptant un comportement éthique et transparent.

Le concept de responsabilité sociale et sociétale des entreprises s'est ainsi développé autour de l'idée que les entreprises doivent aussi se montrer citoyennes en respectant les droits fondamentaux des individus et l'intérêt général, au même titre que leurs propres intérêts.

Toutefois, certaines entreprises communiquent autour de leur volonté de travailler sur une base citoyenne et responsable dans le but d'améliorer leur image auprès du public (qui est de plus en plus sensible à ces questions de respect humain et environnemental) mais, sans mesures concrètes pour les travailleurs. Ainsi, de grandes marques font, sur leur site internet ou par le biais de campagnes publicitaires, la promotion du bien-être et de la qualité de vie au travail alors qu'elles sous-traitent une bonne partie de leurs activités dans des pays où les travailleurs (parfois même des enfants) sont quasiment des esclaves, travaillant jusqu'à épuisement, dans des conditions indignes, et pour un salaire ne leur permettant pas de nourrir leurs familles convenablement. Cette pratique malhonnête, aussi connue sous le nom de « *Fair ou social washing* »⁽⁹⁾ est de plus en plus dénoncée.

La pratique de la sous-traitance s'est aussi développée, à l'intérieur de la France, dans de grandes entreprises. En sous-traitant vers de petites entreprises, elles s'affranchissent ainsi de leurs obligations et de leurs responsabilités en matière de santé et de sécurité. Les problèmes de santé et sécurité au travail sont déplacés en cascade jusqu'au cas extrême de l'auto-entrepreneur qui doit gérer lui-même sa santé et sa sécurité quand bien même il travaille, en réalité, sous la totale subordination d'une entreprise-cliente.

(9) Voir ISO 26000 et OHSAS 18000 / 18001.

(10) En français : imposture sociale.

Le régime des auto-entrepreneurs

Le recours à des auto-entrepreneurs au lieu de travailleurs salariés est une pratique interdite. L'auto-entrepreneur travaillant sous la subordination d'un employeur peut demander la requalification de son contrat de prestations de service en contrat de travail. L'employeur risque alors une sanction pénale pour travail dissimulé pouvant aller jusqu'à trois ans de prison et 45.000 euros d'amende, en plus des salaires, dommages et intérêts pour préjudice matériel ou moral et le paie-

ment des cotisations sociales. La peine peut être aggravée et aller jusqu'à 5 ans d'emprisonnement et 150.000 euros d'amende dans plusieurs cas : l'employeur avait connaissance de la vulnérabilité particulière de la personne ; la fourniture de services était non rétribuée ou manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli ; conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine (voir art. 225-13 et 225-14 du Code pénal).

La citoyenneté dans l'entreprise n'a de sens que si la dignité de la personne est respectée. Le concept de citoyenneté est indissociable de la dignité, reflet de la qualité humaine des individus.

1.2 La dignité de la personne au travail

Les droits de la personne ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise. Ils sont aujourd'hui garantis par de nombreux textes internationaux, européens et nationaux et fondent un socle commun universel de droits inaliénables.

L'individu conserve, à l'intérieur de l'entreprise, ses droits fondamentaux. Socle de l'État de droit, les droits fondamentaux bénéficient d'une protection constitutionnelle et même supra-nationale puisqu'ils sont garantis par plusieurs textes européens juridiquement opposables au juge français. Le travailleur peut donc invoquer la législation européenne pour faire valoir un droit fondamental lorsque celui-ci n'est pas suffisamment protégé par la législation française⁽¹¹⁾.

1.2.1 Atteinte à la dignité et droits fondamentaux reconnus par l'Union européenne

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne consacre son premier chapitre à la dignité humaine, au droit à l'intégrité de la personne, à l'interdiction de la torture, des peines ou traitements inhumains ou

(11) Voir : Convention européenne des droits de l'Homme ; Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne ; Pacte international des Droits civils, politiques et sociaux des Nations-Unies.

dégradants et à l'interdiction de l'esclavage et du travail forcé. Toutes ces thématiques recourent le champ de la santé et de la sécurité au travail.

Avec le développement des risques psychosociaux et plus particulièrement du harcèlement moral, conçu comme une méthode de management dans certains établissements, les atteintes à la dignité de la personne tendent, si ce n'est à devenir la norme des relations humaines au travail, tout au moins à être banalisées.

En France, un salarié sur six estime être l'objet de comportements hostiles dans le cadre de son travail, qu'il s'agisse de comportements méprisants, d'atteintes dégradantes ou de non-reconnaissance du travail⁽¹²⁾. Parmi les agissements répétés constitutifs du harcèlement moral ou les comportements caractéristiques du harcèlement sexuel, on retrouve les traitements dégradants prohibés par la Charte européenne précédemment citée. La jurisprudence française a, par exemple, qualifié de dégradant les comportements méprisants; les brimades; les commentaires moqueurs; l'agressivité verbale; l'humiliation⁽¹³⁾.

La jurisprudence européenne a, en la matière, une vision extensive qui accroît la protection contre les traitements inhumains et dégradants et met à la charge des États l'obligation de protéger les personnes relevant de sa juridiction contre les mauvais traitements. Les États ont ainsi une obligation positive d'adopter des mesures permettant la protection effective des individus contre des actes émanant des autorités elles-mêmes mais aussi des particuliers (monde du travail inclus).

De plus, le juge européen a élargi le champ d'application/de qualification des actes de torture physique ou mentale au-delà des seuls conflits de guerre; il se fonde sur deux critères principaux pour justifier de la qualification de torture d'un acte :

- Le premier critère repose sur l'intensité des souffrances infligées à la victime. On peut donc légitimement se poser la question de torture psychique face à certains actes graves de harcèlement qui conduisent la victime, qui est dans une souffrance telle, à commettre l'acte de suicide. Les violences psychologiques répétées, caractéristiques du harcèlement moral, peuvent aussi être assimilés à des actes de torture mentale.

Ainsi, dans certaines entreprises, la dignité et le respect des employés sont gravement atteints par la mise en place d'un système de management d'une

(12) Enquête SUMER 2003.

(13) Cour de cassation, pourvoi n° 11-18408, pourvoi n° 12-15177.

violence psychique déconcertante avec des managers qui, en plus de mettre au placard, de donner des injonctions contradictoires déstabilisantes, vont jusqu'à répondre à un salarié venu discuter de ses conditions de travail insoutenables, que la solution serait peut-être la fenêtre^[14]. Ces termes sont une incitation au suicide, ce qui est pénalement répréhensible.

- Le second critère repose sur l'appréciation *in-concreto* de la gravité des mauvais traitements. Là aussi, le juge européen prône pour une qualification extensive de la notion de torture qui doit faire l'objet d'une interprétation actualisée à mesure de l'élévation des exigences de nos sociétés en matière de droits de l'Homme. Ainsi, dans un pays aussi développé que la France, où les droits de l'Homme ont été proclamés depuis plus de 200 ans, il est encore moins acceptable que des individus soient exposés à des traitements indignes au cours de leur activité professionnelle.

1.2.2 La dignité dans le droit français

Pour le Conseil constitutionnel, « *la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement et de dégradation est un principe à valeur constitutionnelle* »^[14].

L'article 16 du Code civil énonce que « *la loi assure la primauté de la personne, interdit toute atteinte à la dignité de celle-ci et garantit le respect de l'être humain dès le commencement de sa vie* ».

Cette interdiction est absolue. Le consentement d'un individu ne peut lever cette interdiction. La dignité est, en effet, opposée à la personne elle-même^[15].

De même, la faute d'un salarié, ayant conduit à son licenciement justifié, n'autorise pas l'employeur à porter atteinte à sa dignité. La Cour de cassation a ainsi jugé que « *le fait de porter à la connaissance du personnel, sans motif légitime, les agissements d'un salarié nommé désigné constitue une atteinte à la dignité de celui-ci de nature à lui causer un préjudice distinct de celui résultant de la perte de son emploi* »^[16].

[14] Témoignage d'un salarié, *La mise à mort du travail*, Film documentaire de Jean-Robert Viallet, 2009.

[15] Conseil constitutionnel n° 94-343, 27 juillet 1994.

[16] L'arrêt Commune de Morsang-sur-Orge du 27 octobre 1995 nous en donne une parfaite illustration. En l'espèce, il s'agissait d'une personne de petite taille se donnant en spectacle lors de lancers de nain pour gagner sa vie. Pour le Conseil d'État, on ne peut pas tirer profit, même par le travail, de l'atteinte portée à la dignité d'une personne même volontaire.

[17] Cour de cassation, 23 février 2003, pourvoi, n° 00-42031.

Par ailleurs, le Code pénal français comporte un chapitre V intitulé « *Des atteintes à la dignité de la personne* ». Certains articles, relatifs directement aux conditions de travail portant atteinte à la dignité, sont particulièrement intéressants.

L'article 225-4-1 définit la traite des êtres humains comme « *le fait de recruter une personne, de la transporter, de la transférer, de l'héberger ou de l'accueillir à des fins d'exploitation (...). L'exploitation mentionnée (...) est le fait de mettre la victime à sa disposition ou à la disposition d'un tiers, même non identifié, afin soit de permettre la commission contre la victime des infractions de (...) réduction en esclavage, de soumission à du travail ou à des services forcés, de réduction en servitude, de conditions de travail ou d'hébergement contraires à sa dignité, soit de contraindre la victime à commettre tout crime ou délit* ».

Recruter une personne et la soumettre à des conditions de travail indignes sont des faits constitutifs de la qualification de traite des êtres humains.

L'article 225-14 ajoute que le fait de soumettre une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, à des conditions de travail ou d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine est puni de cinq ans d'emprisonnement et de 150.000 euros d'amende.

En 2010, un employeur a été condamné sur la base de ce dernier article pour soumission de personnes vulnérables à des conditions d'hébergement incompatibles avec la dignité humaine et infraction à la réglementation sur la sécurité des travailleurs. Selon la Cour, il appartient au chef d'entreprise d'assurer ou de faire assurer le maintien en bon état des locaux, du matériel et du mobilier dans les chambres occupées par ses salariés⁽¹⁸⁾.

De la même façon, dans une autre affaire⁽¹⁹⁾, le patron d'un atelier de fabrication de vêtements s'est rendu coupable envers ses salariés de soumission de personnes vulnérables ou dépendantes à des conditions de travail incompatibles avec la dignité humaine et de violences aggravées, du fait du recours à des hurlements permanents, à des pressions psychologiques et du harcèlement, à des insultes, brimades et humiliations publiques. L'arrêt révèle de plus que les conditions matérielles imposées, en dehors de toute considération pour la sécurité des salariés, faisaient d'eux le prolongement d'une machine-outil. Ces procédés sont jugés

(18) Cour de cassation, 16 février 2010, pourvoi n° 09-84012.

(19) Cour de cassation, chambre criminelle, 4 mars 2003, n° de pourvoi 02-82194.

Chapitre 1

incompatibles avec la dignité humaine. Le jugement retient enfin que le prévenu a profité de leur situation de vulnérabilité sociale et économique résultant de l'absence de qualification et de la situation particulièrement difficile de l'emploi en milieu rural et notamment dans le secteur de la confection^[20].

D'autres condamnations ont été prononcées pour l'obtention d'une personne, dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur, la fourniture de services non rétribués ou en échange d'une rétribution manifestement sans rapport avec l'importance du travail accompli^[21].

Dans certaine affaire^[22], des salariés ont porté plainte contre leur employeur qui, profitant d'une conjoncture économique très défavorable, leur imposait des horaires excessifs à plusieurs reprises et sans les rémunérer correctement. La Cour constate que cette attitude dépasse le simple défaut de réglementation du travail et constitue une exploitation abusive du travail d'autrui au sens des articles 225-13 et 225-15 du Code pénal. Le prévenu a en effet usé de sa qualité d'employeur pour exploiter la vulnérabilité sociale et la dépendance économique d'une grande partie de ses employés, qui ont subi la fatigue inhérente à de tels horaires, des difficultés familiales pour organiser leur vie personnelle et notamment la garde de leurs enfants, sans obtenir de contre-partie, et en étant totalement déconsidérés et atteints dans leur dignité^[23].

L'atteinte à la dignité au travail, dont relève l'atteinte à la santé du travailleur par l'employeur, est répréhensible sur le plan civil, administratif et pénal.

[20] Cour de cassation, 4 mars 2003, n° 02-82184.

[21] Art. 225-13 du Code pénal.

[22] Cour de cassation, pourvoi n° 11-18408, pourvoi n° 12-15177.

[23] Bordeaux, 7 janvier 1997.







CHAPITRE 2

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL : RESPONSABILITÉ DE L'EMPLOYEUR ET IMPLICATION DES SALARIÉS



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

Si la responsabilité de l'employeur en matière de santé et sécurité au travail est importante du fait de sa place singulière, celle des travailleurs est aussi à rechercher, notamment lors d'un accident ou d'une maladie professionnels.

Il est nécessaire que tous les acteurs, employeurs, travailleurs, instances représentatives, s'impliquent dans la prévention des risques professionnels et travaillent en coopération face à l'ampleur des situations à risque.

2.1 Les obligations de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail

Débiteur d'une obligation de sécurité de résultat qui peut qualifier une faute inexcusable de sa part, l'employeur est tenu d'assurer la prévention des risques professionnels, ainsi que la formation et l'information de ses employés en matière de santé et de sécurité au travail.

Son pouvoir hiérarchique lui confère l'autorité nécessaire pour déterminer l'organisation du travail et le choix des équipements nécessaires, édicter des règles et faire respecter la réglementation. Ce pouvoir de direction

Chapitre 2

s'accompagne de fortes responsabilités qui, en matière de santé et sécurité au travail, peuvent être déléguées à un collaborateur.

2.1.1 La prévention des risques professionnels

La démarche de prévention des risques professionnels concerne la santé physique et mentale des salariés^[24]. L'employeur a l'obligation de porter un soin attentif aux conditions de travail de ses salariés qui ont le droit à ce que leur santé ne soit pas diminuée du fait de leurs activités professionnelles.

Même si tous les travailleurs ne sont pas égaux face à la santé selon notamment leurs catégories socio-professionnelles^[25], le chef d'établissement doit veiller à préserver non seulement leur santé physique et mentale mais aussi leur dignité et leur avenir professionnel^[26].

Selon l'Organisation Mondiale de la Santé : « *La santé est un état de complet bien-être physique, mental et social, et ne consiste pas seulement en une absence de maladie ou d'infirmité* »^[27].

Cette approche globale de la santé physique, mentale et sociale a été adoptée par les institutions européennes qui s'y réfèrent dans leurs textes^[28].

Cette définition de la santé, donnée en juin 1946, précède en France l'adoption d'une loi, le 30 octobre de la même année, sur la prévention et la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles. Désormais, le montant des cotisations Accidents du Travail-Maladies Professionnelles est évalué en fonction des risques encourus et avérés par les salariés au sein de leur entreprise. On passe alors d'un système de réparation des événements indésirables survenant au travail à un système de la prévention des risques professionnels.

La loi du 6 décembre 1976 relative au développement de la prévention des accidents du travail 7 consacre l'obligation de sécurité pesant sur l'employeur en lui imposant l'organisation et le financement de formations à

[24] Accord national interprofessionnel sur le stress au travail, 2 juillet 2008.

[25] KAMINSKI, LANG, LECLERC, « *Inégaux face à la santé* », Inserm, novembre 2008.

[26] Accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et les violences au travail.

[27] Préambule à la Constitution de l'Organisation mondiale de la santé, tel qu'adopté par la Conférence internationale sur la Santé, New York, 19-22 juin 1946 ; signé le 22 juillet 1946 par les représentants de 61 États ; (Actes officiels de l'Organisation mondiale de la santé, n° 2, p. 100) et entré en vigueur le 7 avril 1948. La définition n'a pas été modifiée depuis 1946.

[28] Accord-cadre du 8 octobre 2004 : « *Stress is a state, which is accompanied by physical, psychological or social complaints or dysfunctions* ».

- JORF du 31 octobre 1946, page 9273.
- JORF du 7 décembre 1976, page 7028.



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

la sécurité pour tous les nouveaux salariés de l'entreprise mais aussi pour ceux qui changent de poste de travail ou de technique. De plus, les instances de représentation du personnel y sont obligatoirement associées.

La loi française du 31 décembre 1991 relative à la prévention des risques professionnels transpose la directive européenne de 1989 et fait entrer dans le droit français les neuf principes de prévention de la sécurité et la santé au travail.

Les 9 principes de prévention de la sécurité et la santé au travail

1. Éviter les risques ;
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
3. Combattre les risques à la source ;
4. Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
5. Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
7. Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants ;
8. Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
9. Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Source : Transposition de la directive européenne de 1989 dans la loi française du 31/12/1991

Ces principes sont donnés dans l'ordre hiérarchique d'importance. L'employeur a pour mission première de supprimer tout risque d'atteinte à la santé. Les autres mesures successives viennent ensuite dicter des mesures de prévention dans le cas où le risque ne pourrait être évité.

La loi du 31 décembre 1991 a aussi introduit, à l'article L. 230-2 I devenu L. 4121-1 du Code du travail, l'obligation pour l'employeur de « *prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs* ». En tant que chef d'entreprise disposant de pouvoirs de direction, l'employeur est en droit d'intégrer dans les règles de travail des consignes intégrant la protection de ses collaborateurs ; de faire respecter l'obligation de port des équipements de protection individuelles ; de sanctionner des comportements mettant en danger des travailleurs.

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002^[29] est venue préciser que les principes de prévention s'appliquent aussi bien à la santé physique que

[29] Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale, JORF 18 janvier 2002, page 1008.



Chapitre 2

mentale des travailleurs. La gestion des risques psychosociaux doit donc s'intégrer dans la prévention globale des risques professionnels. Ils doivent, à ce titre, par exemple, figurer dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Enfin, la loi de financement de la Sécurité sociale de 2010 crée un système de bonus-malus grâce auquel les entreprises peuvent obtenir des incitations financières pour réaliser des investissements de prévention ou au contraire, se voir imposer des cotisations supplémentaires en cas d'infraction constatée ou d'inobservation des mesures de prévention prescrites par le Code de la Sécurité sociale.

Définition de la prévention

La prévention des risques professionnels se définit comme un effort permanent vers la recherche d'un équilibre dynamique entre deux impératifs, l'un de production, générateur de risque, l'autre de sauvegarde de l'intégrité physique et psychique de l'homme au travail.

La démarche de prévention regroupe l'ensemble des actions qui permet au monde du travail de connaître les solutions techniques et organisationnelles, et de modifier les attitudes et comportements en vue de la maîtrise des risques.

En 1988, la classification Murphy^[30] distingue trois niveaux de prévention, la première agissant sur l'entreprise et les deux suivantes sur l'individu. Les préventions secondaires et tertiaires, centrées sur l'individu, sont plus fréquemment utilisées par les employeurs car, il est plus facile de remettre en cause les salariés plutôt que de revoir toute l'organisation du travail au sein de l'entreprise (prévention primaire).

La prévention primaire : la véritable action préventive

La prévention primaire est l'action préventive par excellence et doit être pour cela privilégiée. Elle consiste à intervenir avant même l'apparition de symptômes dans l'organisation du travail et commence par l'identification des dangers potentiels auxquels les salariés peuvent être exposés^[31]. La prévention primaire sert à éliminer les facteurs à risque dans l'organisation

[30] ASKENAZY Philippe, BAUDELLOT Christian, BROCHARD Patrick [et al.], *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*, Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, avril 2011, p. 26.

[31] AGENCE EUROPEENNE POUR LA SECURITE ET LA SANTE AU TRAVAIL, *Comment maîtriser les problèmes psychosociaux et réduire le stress d'origine professionnelle*, 2003, p.10.



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

et l'environnement de travail en adaptant le travail à l'homme^[32]. Elle agit, en amont, sur les causes et non sur les conséquences, d'où une plus grande efficacité.

Concernant les processus techniques, elle contraint l'employeur à adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé^[33]. Le choix technique s'accompagne d'une nécessaire prise en compte de l'aspect ergonomique sur les interactions homme / travail. Le sens du travail, sa compréhension par ceux qui l'exécutent, fait partie intégrante de la préservation de la bonne santé physique et mentale des employés. Comme la monotonie, le manque de sens dans les tâches accomplies provoque un désintérêt progressif du salarié pour son travail voire le heurte dans la valeur qu'il accorde à son activité. L'attention portée aux différentes tâches diminue et, pour certaines activités (ex : utilisation de machines; conduite), un moment d'inattention peut s'avérer être un drame.

La démarche de prévention primaire redonne à l'homme une place de premier plan ; elle permet de préserver sa santé mais aussi celle de l'entreprise car les accidents et les maladies professionnels, s'ils peuvent être mortels pour l'homme, sont également néfastes pour les entreprises, notamment pour les petites entreprises lesquelles sont parfois obligées de déposer le bilan face au coût de la réalisation d'un risque professionnel grave.

La prévention secondaire : une protection secondaire

Alors que la prévention primaire agit sur l'éradication du risque, la prévention secondaire agit sur la maîtrise du risque. L'employeur donne aux salariés les moyens d'éviter un risque avéré. Elle suppose l'existence d'indicateurs précoces qui vont permettre d'identifier un risque. L'intervention se fait aux moyens d'actions de sensibilisation, d'information et de formation des personnels à des dangers auxquels ils peuvent être confrontés.

La prévention secondaire peut être utile pour se prémunir contre des situations à risque temporaires, mais elle n'est pas une solution durable dans la lutte contre les risques professionnels. En effet, donner aux salariés les moyens de se prémunir contre une organisation pathogène ne va pas

[32] Article 4121-2 du Code du travail sur les neuf principes généraux de prévention. Principe n° 4 : adapter le travail à l'homme.

[33] Principe général de prévention n° 4, article L. 4121-2 du Code du travail.



Chapitre 2

modifier la nature risquée de l'environnement de travail. La réalisation du risque devient alors tôt ou tard inhérente et on ne peut alors parler d'une véritable démarche de prévention de la part de l'employeur qui n'a fait que repousser l'échéance d'un accident ou d'une maladie professionnelle.

De plus, elle nécessite l'existence d'indicateurs en amont qui permettront de détecter des situations à risque. Certaines entreprises ont déjà travaillé sur la question et ont développé leurs propres indicateurs mais, les petites et moyennes entreprises, qui concentrent la plus grande part des salariés, n'ont pas toujours les moyens d'avoir en leur sein des responsables santé ou des préventeurs.

La prévention tertiaire : une réparation tertiaire

La prévention tertiaire intervient lorsque le risque s'est réalisé. Il s'agit d'une prévention curative / de réparation et non préventive au sens premier du terme dans la mesure où elle n'empêche pas la réalisation du risque.

Elle a pour objet le traitement, la réhabilitation, le processus de retour au travail et le suivi des individus dont la santé et la sécurité ont été atteintes^[34]. Lorsqu'un travailleur est en congé maladie pour cause d'accidents ou de maladies professionnels, l'entreprise doit organiser sa prise en charge notamment lors de son retour au travail afin de redonner à la victime sa place dans l'entreprise.

2.1.2 La formation et l'information des salariés

La prévention est un facteur important pour assurer la pérennité de l'entreprise, sa compétitivité et préserver son potentiel humain. Afin de faciliter l'intégration de la prévention des risques dans toutes les activités de travail, de la conception de projet jusqu'à la production de biens et services^[35], des actions de formations se sont développées.

Tout d'abord, obligatoirement, lors de son embauche mais aussi chaque fois que nécessaire, tout salarié doit bénéficier d'une formation pratique en matière de sécurité dans le but de lui faire connaître les précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité mais aussi celle des personnes qui travaillent avec lui.

[34] INSTITUT DE RECHERCHE EN SECURITE ET SANTE AU TRAVAIL, *Démarche stratégique de prévention des problèmes de santé mentale au travail*, 2007.

[35] Consulter le site de la CRAMIF <http://www.cramif.fr/risques-professionnels/formations-stages-prevention.asp>

La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

Par ailleurs, les caisses d'assurance retraite et de santé au travail ont mis en place des formations gratuites⁽³⁶⁾ à l'attention de tous les publics de travailleurs (salariés, cadres, dirigeants) afin d'améliorer la connaissance sur les facteurs à risque et les solutions à y apporter pour une bonne prise en compte de la santé au travail.

L'accent est mis sur l'aspect pratique et pour cela, les participants sont amenés à travailler sur des situations réelles d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou sur les comportements individuels et collectifs et, à réfléchir pour trouver des solutions adéquates à chaque cas particulier car, la principale difficulté dans la prévention, c'est qu'il n'existe pas de recette pré-établie qui permettrait à toute entreprise d'éliminer les risques sur la santé de façon définitive.

En ce sens, le rapport *Bien-être et efficacité au travail* préconise, dans sa proposition n°2, que la santé des salariés ne soit pas externalisée. Elle est d'abord l'affaire des managers. En effet, seule une prise en compte au jour le jour des difficultés rencontrées par les salariés peut s'inscrire dans une bonne administration de la prévention.

En concertation avec le médecin du travail, l'employeur détermine le contenu de l'information à donner aux salariés dans le but de préserver leur santé. Toutefois, cette information porte obligatoirement sur : les modalités d'accès au document unique (voir encadré ci-dessous) ; les mesures de prévention des risques identifiés dans le document unique d'évaluation; le rôle du service de santé au travail et, le cas échéant, des représentants du personnel en matière de prévention des risques professionnels ; les dispositions contenues dans le règlement intérieur relatives à la sécurité et aux conditions de travail ; les consignes et instructions de sécurité incendie.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Depuis un décret du 5 novembre 2001, l'employeur doit planifier la prévention et établir un document unique, mis à jour chaque année, quelles que soient la taille et l'activité de l'entreprise, sur lequel il devra consigner les résultats de l'évaluation des risques, à laquelle il a procédé dans le cadre de son

obligation générale de prévention des risques professionnels y compris psychosociaux. Le défaut d'élaboration du document unique et l'absence de mise à jour sont pénalement sanctionnés mais simplement par une contravention de 5^e classe (1.500 euros).

[36] Le coût des formations est, en réalité, prélevé sur le budget des cotisations obligatoires liées à la formation professionnelle.

Chapitre 2

Bien que cette information relève d'une obligation inscrite dans le Code du travail, la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) a publié une étude qui montre, qu'en 2005, seuls 31 % des salariés français ont déclaré avoir reçu une information ou une formation sur la prévention des risques professionnels.

Les actions de formation, d'information et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés dans le cadre de la prévention primaire et secondaire sont des obligations importantes mises à la charge de l'employeur mais elles ne sont pas pour autant suffisantes. Il doit en effet veiller, en permanence, à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes et à venir^[37].

Les situations de travail sont en perpétuelle mutation; les techniques en perpétuelle évolution. L'employeur ne peut donc figer une situation qui le préserve de toute infraction à la prévention car, sans progression et suivi des avancées tant techniques que juridiques, un environnement de travail qui préserverait la santé et la sécurité des travailleurs aujourd'hui serait très vite obsolète et mettrait de nouveau très vite en péril les salariés. Or, l'employeur ne peut se retrancher derrière la mise en place de mesures (fussent-elles accompagnées de moyens colossaux) visant à protéger les travailleurs pour se déresponsabiliser de la réalisation d'un risque. Dès lors qu'une atteinte à la santé d'un employé est avérée, l'employeur est responsable car il est débiteur d'une obligation de sécurité de résultat.

2.1.3 L'employeur, débiteur d'une obligation de sécurité de résultat

Depuis 2002 (et les arrêts dits « amiante »), la violation de l'obligation de sécurité de résultat dont l'employeur est débiteur à l'égard du salarié constitue une faute susceptible d'être qualifiée de « faute inexcusable », qualification entraînant des conséquences indemnitaires lourdes à la charge des entreprises.

L'obligation de sécurité de résultat à laquelle est tenu l'employeur à l'égard de ses salariés en matière de protection de leur santé physique ou mentale implique sa responsabilité civile par exemple envers le salarié

[37] Article L. 4121-1 du Code du travail.



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

victime de harcèlement moral, sans que l'employeur puisse se prévaloir de son absence de faute. Cette obligation de sécurité de résultat implique que l'employeur empêche la survenance de ces faits.

L'accord national interprofessionnel sur le harcèlement et la violence au travail qui s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, a pour objectif de sensibiliser les employeurs et les salariés à ces phénomènes en proposant un cadre pour les identifier et les prévenir. L'accent est donc mis sur la prévention et non sur la réparation ou la sanction.

La jurisprudence est venue préciser un certain nombre d'éléments par rapport à la législation. Selon deux arrêts de la chambre sociale de la Cour de cassation du 3 février 2010, les violences ou actes de harcèlement subis par un salarié sont un manquement de l'employeur à l'obligation de sécurité de résultat en matière de protection de la santé des salariés, peu importe les mesures prises pour faire cesser ces agissements. Le salarié peut invoquer un manquement à cette obligation pour imputer à l'employeur la rupture du contrat de travail dont il prend acte, et ce, alors même que l'employeur a pris les mesures nécessaires pour faire cesser ces agissements dès qu'ils ont été portés à sa connaissance.

Afin de pouvoir satisfaire aux exigences fortes qui lui sont dorénavant imposées, le chef d'entreprise dispose de ses pleins pouvoirs, pouvant aller jusqu'au licenciement pour faute grave du salarié ne respectant pas son obligation de prendre soin de sa santé et de celles de ses collègues. Pour la Cour de cassation, le manquement caractérisé à ses obligations contractuelles s'analyse en une faute grave justifiant son licenciement.

Ce pouvoir reconnu à l'employeur, lui permettant de faire respecter la législation en matière de santé et de sécurité au travail, justifie son obligation de sécurité de résultat. Ni la législation en matière de travail ni la jurisprudence ne lui permettent de s'exonérer de sa responsabilité. Il ne peut se prévaloir de la faute d'autrui car il a la responsabilité des agissements des salariés mettant en péril la santé ou la sécurité dans son établissement lesquels ont une obligation d'obéissance vis-à-vis des instructions et règlement intérieur décidés par l'employeur^[38]. Ainsi, la prise en compte de la santé et de la sécurité par le salarié dépend, en premier lieu, des directives et des mesures prises par l'employeur qui occupe un rôle central quant à l'application et au respect des principes généraux de prévention et des règles de sécurité.

[38] COEURET Alain, *La responsabilité du salarié en matière de sécurité et prévention des risques professionnels*, disponible sur le site de la Cour de cassation.



La responsabilité pénale de l'employeur

Tous les accidents du travail ne sont pas nécessairement causés par la faute de l'employeur, il n'en demeure pas moins que dans les nombreuses hypothèses où cela se produit, les condamnations sont relatives. Les causes sont multiples. Il faut souligner d'abord que les Parquets sont peu diligents pour poursuivre ce type de délinquance. D'autre part, la victime étant indemnisée de son accident au titre de la législation sociale et non en se constituant partie civile devant la juridiction pénale, les tribunaux ne sont pas fréquemment amenés à statuer en la matière. Ce n'est que grâce au soutien et à la vigilance des syndicats que certaines affaires parviennent sur le bureau du juge pénal.

La judiciarisation peut être nécessaire pour faire émerger les problèmes de santé notamment mentale au travail en véritable problème de santé publique et ainsi sensibiliser les employeurs à s'engager dans leurs obligations et les pouvoirs publics à mettre en place une véritable institution de la santé au travail. Certains pays européens n'hésitent pas à s'engager dans cette voie.

L'Italie a ainsi condamné le 15 avril 2012 l'administrateur délégué d'une grande entreprise italienne à seize ans et demi de prison pour « *homicide volontaire avec dol éventuel* » suite à une explosion qui a causé la mort de plusieurs ouvriers. Cette condamnation a été prononcée car l'entreprise a fait courir des risques dont elle était consciente.

En matière de sécurité au travail, les principales infractions sont définies par le Code du travail mais aussi par le Code pénal pour ce qui concerne les infractions d'atteintes involontaires aux personnes.

Le Code pénal définit plus d'infractions : infractions d'atteintes involontaires aux personnes ; délit d'homicide involontaire ; délit de blessure volontaire ; contravention de blessures involontaires ; mise en danger de la vie d'autrui. La qualification de l'infraction, délit ou contravention, dépend à la fois de la gravité des faits à l'origine des dommages corporels, mais également des conséquences de ces faits.

Depuis 1994, le Code pénal réprime plus sévèrement les atteintes à la santé et à la sécurité des personnes. Les peines prévues sont ainsi aggravées si les dommages trouvent leur origine dans un manquement délibéré aux règles de sécurité.

Le délit de mise en danger d'autrui réprime, quant à lui, « *toute violation manifestement délibérée qui expose autrui à un risque de mort ou de blessures pouvant entraîner une mutilation ou une infirmité permanente* ».



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

Se trouve ainsi réprimée la création d'une situation dangereuse même en l'absence de tout dommage corporel. Appliquée à la santé et à la sécurité au travail, la responsabilité du chef d'entreprise peut ainsi tout à fait être recherchée^[39].

La loi permet toutefois à l'employeur de se décharger de ses responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail lorsqu'il a entièrement délégué cette charge à l'un de ses collaborateurs ainsi que les moyens nécessaires en termes de pouvoir hiérarchique et de moyens financiers suffisants pour prévenir toute atteinte à l'intégrité d'un salarié.

2.1.4 La délégation de pouvoir

En France, comme dans d'autres pays européens, l'employeur peut déléguer ses pouvoirs à une autre personne de l'entreprise, mais en transférant son pouvoir, il transfère également sa responsabilité pénale. Le délégataire devra donc s'assurer de la bonne application du Code du travail, sinon il devra répondre aux manquements exercés.

Aucun formalisme particulier n'est exigé pour établir une délégation. Même si l'écrit peut être conseillé, il n'est pas indispensable. De même l'existence d'un écrit est insuffisant pour établir la réalité d'une délégation. Le juge apprécie pour chaque cas la réalité matérielle de la délégation.

Dans la même affaire italienne ci-dessus mentionnée, la délégation n'a pas suffi à dé-responsabiliser les dirigeants. Cinq autres parmi eux, de la même société, ont été condamnés à des peines de dix à treize ans de prison pour « homicide involontaire ». À la suite de ce verdict, le procureur italien a déclaré : « *Cela fera date dans la jurisprudence sur les accidents du travail. Cette sentence doit apporter de l'espoir aux travailleurs et faire réfléchir les entrepreneurs* ».

On peut se demander si, en France, les préventeurs en entreprise, nouvellement institués^[40] obligatoirement au sein de chaque établissement, ne seront pas les délégataires de l'employeur en matière de santé au travail. Le cas échéant, la responsabilité pourrait changer de main. Reste à savoir si l'employeur français pourra ainsi se décharger de sa responsabilité devant

[39] Article 222-19 du Code pénal : « *Le fait de causer à autrui, dans les conditions et selon les distinctions prévues à l'article 121-3, par maladresse, imprudence, inattention, négligence ou manquement à une obligation de sécurité ou de prudence imposée par la loi ou le règlement, une incapacité totale de travail pendant plus de trois mois est puni de deux ans d'emprisonnement et de 30.000 euros d'amende.* »

[40] Loi n° 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail.



la justice car, pour l'instant, on ne peut que constater l'absence de politique pénale pour réprimer la malhonnêteté de certains patrons.

L'obligation de prendre soin de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres dépend de la formation reçue par le travailleur, de ses possibilités mais aussi du degré de responsabilité que lui a conféré son employeur. Ce dernier peut, en effet, choisir de déléguer à un ou plusieurs de ses salariés la gestion de la santé et de la sécurité au sein de l'entreprise.

Cette délégation de pouvoirs doit s'accompagner, sous peine de nullité, de moyens matériels et financiers, de l'autorité nécessaire pour prendre des décisions et de compétences certaines, permettant la prise en charge de la fonction. En effet, la délégation de pouvoirs, acceptée avec son consentement éclairé et en toute connaissance de cause, implique le transfert de la responsabilité de l'employeur déléguant au délégataire. Celui à qui on délègue la responsabilité engage juridiquement sa responsabilité pénale à la place de celui qui a délégué. Le salarié doit alors répondre pénalement de sa personne pour les atteintes à la santé ou à la sécurité subies par ses collègues, une même infraction pénale ne pouvant être retenue à la fois contre l'employeur et le titulaire de la délégation de pouvoirs.

2.2 La participation directe du travailleur-citoyen à la sauvegarde de la santé au travail

La citoyenneté dans l'entreprise a connu un important essor avec les lois Auroux de 1982 qui ont contribué à donner des droits aux travailleurs notamment la liberté d'expression et le développement de la négociation collective.

Le Code du travail a été refondu et modernisé, notamment pour faire évoluer le dialogue social encore empreint d'archaïsme par rapport à d'autres grandes puissances^[41].

« *Citoyens dans la cité, les travailleurs doivent l'être aussi dans leur entreprise* », affirme Jean Auroux dans son rapport sur les droits des travailleurs de 1981^[42]. La volonté d'une véritable citoyenneté dans

[41] LE GOFF Jacques, *Du silence à la parole : une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presse universitaire de Rennes, 2004.

[42] AUROUX Jean, Ministre du travail, *Les droits des travailleurs*, Rapport au Président de la République et au Premier ministre, septembre 1981, Collection des rapports officiels, La Documentation française.



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

l'entreprise commence à émerger et passe par le respect des libertés publiques et des droits fondamentaux de la personne. Le droit à la santé et à la sécurité au travail est réaffirmé et le droit à l'information des salariés reconnu.

Aujourd'hui, citoyenneté et entreprises sont encore loin d'être sur un pied d'égalité. La citoyenneté n'a de place dans l'entreprise que si cette dernière lui laisse la place de coexister. L'exercice de la citoyenneté dans l'entreprise passe, certes, par la possibilité de choisir ses représentants (participation indirecte), mais également par le respect du droit de chaque individu à exercer librement ses droits fondamentaux (participation directe).

Un trop grand nombre de lieux de travail bafouent encore les droits fondamentaux et n'accordent pas aux travailleurs les libertés dont ils devraient disposer. Pire, ceux qui osent légitimement dénoncer des atteintes à leurs droits, à leur santé ou à leur sécurité sont évincés, malmenés, harcelés.

Un lanceur d'alerte dans la police

Il en a été ainsi pour un lieutenant de la police nationale qui a osé dénoncer la dégradation des conditions de travail au sein de son service, qui a conduit, par la suite, à deux suicides. Sa mise au placard et des agissements répétés ont eu raison de sa santé. Après quelques années de congés maladie, pendant lesquelles il a continué de sourire

de sa situation professionnelle (son médecin ayant établi qu'elle est à l'origine de ses troubles), il s'est retrouvé mis à la retraite d'office sans avoir pu, à ce jour, faire reconnaître ses droits (voir l'article de Mediapart : « Depuis 2003, un officier tente de résister aux assauts de sa hiérarchie policière », 14 octobre 2011, par Louise Fessard).

Malgré toute la législation déjà existante pour permettre aux travailleurs de s'exprimer, d'alerter sur leurs conditions de travail et pour les protéger contre d'éventuelles mesures de représailles^[43], il perdure des situations où le droit est complètement ignoré.

[43] Pour la fonction publique, voir article 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires « *Aucune mesure concernant notamment le recrutement, la titularisation, la formation, la notation, la discipline, la promotion, l'affectation et la mutation ne peut être prise à l'égard d'un fonctionnaire en prenant en considération : 1. Le fait qu'il ait subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement moral visés au premier alinéa; 2. Le fait qu'il ait exercé un recours auprès d'un supérieur hiérarchique ou engagé une action en justice visant à faire cesser ces agissements; 3. Ou bien le fait qu'il ait témoigné de tels agissements ou qu'il les ait relatés.* »



2.2.1 Le droit d'expression directe sur les conditions de travail

Le droit d'expression directe et collective des salariés sur le contenu et les conditions de travail ainsi que son organisation est inscrit à l'article L. 2281-1 du Code du travail. Il donne la possibilité aux salariés de s'exprimer sur leurs conditions de travail sans passer nécessairement par les instances représentatives du personnel. Cette faculté si elle est appréciable n'est pas toujours connue ou utilisée par les travailleurs par crainte des représailles.

En effet, contrairement aux personnes titulaires d'un mandat syndical et aux différents représentants du personnel, protégés par une loi spécifique contre les licenciements ou discriminations dont ils seraient victimes^[44] les salariés ne bénéficient d'aucune protection spécifique, si ce n'est en cas de harcèlement moral où aucun salarié ne peut subir des mesures de représailles pour avoir dénoncé, témoigné ou refusé de subir des agissements répétés constitutifs de harcèlement moral.

Il n'est pas rare de voir venir frapper aux portes des associations de défense des travailleurs ou des maisons du droit, des personnes qui, après avoir dénoncé des comportements indignes ou fautifs de collègues, sont mis à l'écart du collectif de travail sans que la direction n'intervienne pour préserver l'individu. Dans un cas d'espèce^[45], il a été proposé à une salariée ayant dénoncé des agissements fautifs d'un de ses collègues sur une population vulnérable (les enfants) de changer de structure, la directrice comprenant la difficulté pour la salariée de gérer le sentiment de méfiance et le dénigrement de ses collègues la qualifiant de traître. Mais aucune mesure concrète, aucun dialogue n'a été organisé pour faire cesser la vindicte.

Le salarié qui agit diligemment et avec conscience se retrouve écarté et obligé d'accepter un poste dans un autre établissement, plus éloigné de son domicile, alors que celui ayant eu un comportement déplacé n'a pas été sanctionné. Pourtant, ce type de démarche des salariés ne peuvent être que bénéfiques pour l'employeur dans la mesure où il pèse sur lui une responsabilité accrue en termes de santé et sécurité non seulement de ses

[44] Article L. 2141-5 du Code du travail : il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

[45] Témoignage d'une salariée ayant fait appel à une association d'accès au droit.



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

subordonnées mais aussi du public qu'il a sous sa garde, en l'espèce, des enfants en bas-âge.

Dans cet exemple, le travailleur a agi seul. Parfois, le collectif protège. Une action collective a été menée chez un prestataire du musée du Louvre par des étudiants qui, engagés pour le surcroît d'activité de l'été, se sont vus floués dans leurs conditions de rémunération qui ont été modifiées unilatéralement par l'employeur. Un simple courrier recommandé avec accusé de réception signé de toute l'équipe, rappelant à l'employeur ses obligations contractuelles a suffi à le faire revenir sur sa décision. Mais il n'en va pas toujours ainsi.

Le collectif ne réussit pas toujours à protéger les individus. Récemment, quatre employés de Free ont été licenciés pour avoir été soupçonnés d'être à l'origine d'un courrier anonyme adressé à la direction dénonçant les conditions de travail et les problèmes de gestion du personnel au sein de la société⁽⁴⁶⁾. Le droit d'expression des travailleurs se heurte à la volonté de la direction de faire taire cette liberté de parole ou tout au moins de la contrôler afin de limiter leur participation. S'il reste la possibilité d'action syndicale et juridique pour faire revenir l'employeur à la raison et les salariés dans leurs droits, il n'empêche que ces derniers subissent des préjudices qui font raisonnablement douter les travailleurs de la pertinence d'une action visant à améliorer leurs conditions de travail.

Lors des négociations sur les risques psychosociaux initiées par le ministre du Travail en 2009 pour les entreprises de plus de 1.000 salariés, il s'est révélé que l'instance choisie dans les entreprises pour assurer le pilotage des actions à mettre en œuvre est à 90 % un comité *ad hoc*, spécialement créé pour cette mission et non le CHSCT qui aurait pourtant été légitime pour s'occuper de ces questions. Il s'avère, selon certains témoignages, que la liberté d'expression de chacun des membres du comité se trouvait plus grande au sein de ce format de comité de pilotage qu'en tant que représentant de leurs groupes respectifs (membre de la direction, d'un syndicat ou du CHSCT). Chacun parlait et agissait dans le cadre d'un groupe spécialisé dans la lutte contre les risques psychosociaux en s'affranchissant de son appartenance initiale.

La liberté d'expression, bien qu'elle soit affirmée par les textes juridiques, ne fait pas encore partie des modes de fonctionnement normaux des

(46) Voir l'article < Quatre licenciements à Free Center Paris pour l'exemple sur le site de Sud PTT <http://iphonespip.sudptt.org/spip.php?article69> >



Chapitre 2

entreprises. D'ailleurs, lors de ces négociations, l'accent a été mis, dans certains accords, sur la volonté de donner plus de place à la liberté d'expression des salariés qui « *doivent pouvoir s'exprimer librement sur leurs conditions de travail, sur les dysfonctionnements qu'ils peuvent constater* ». Ainsi, une entreprise de l'industrie électrique et gazière a souhaité favoriser l'expression par la tenue de réunions régulières au plus près des équipes de travail^[47].

Cette façon de procéder est basée sur les techniques du *New-management* que l'on retrouve dans les sociétés innovantes de services telles que Google. En effet, la liberté d'expression et la participation des salariés à tous les stades décisionnaires font partie de la gestion courante de l'entreprise. Ainsi, lors de recrutement de personnel, les salariés sont amenés à participer aux différents entretiens avec le principe « *une personne est égale à une voix* ». Chez Google Paris, tous les vendredis, sont organisés des moments de dialogue lors desquels toutes les difficultés ou problèmes rencontrés peuvent être évoqués librement afin que chacun puisse pleinement s'accomplir dans son activité. L'entreprise est exigeante envers ses salariés mais, elle doit en retour répondre aux exigences de transparence, de dialogue, de bien-être, de partage du pouvoir avec ses employés. Les relations humaines sont fondées sur des attentes réciproques^[48].

Le rapport Bien-être et efficacité au travail encourage d'ailleurs les entreprises à « *donner aux salariés les moyens de se réaliser dans le travail* » et à « *généraliser des espaces de discussion sur les pratiques professionnelles* ».

C'était d'ailleurs tout le sens des lois Auroux qui voulaient instaurer une véritable démocratie au sein de l'entreprise qui permette aux travailleurs de participer pleinement à la vie de l'entreprise dans le respect de leurs droits fondamentaux. Ces textes auraient dû suffire à éviter certains risques psychosociaux ou du moins l'ampleur qu'ils ont pris aujourd'hui.

Libérer la parole des salariés est un bon moyen de lutter contre les risques psychosociaux. Les entreprises ne doivent pas craindre d'entendre la réalité du travail telle qu'elle est perçue par les principaux protagonistes. Aucune action de prévention des risques professionnels ne peut aboutir si, au départ, les problèmes ne sont pas clairement identifiés. La base de toute relation humaine y compris dans le cadre du travail est le dialogue, mais

[47] DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL. *Analyse des accords signés dans les entreprises de plus de 1000 salariés : Prévention des risques psychosociaux*, avril 2011.

[48] BURKEL Dorothee, *Conférence bien-être et efficacité au travail*, 8 février 2011.



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

l'entreprise ne recourant pas spontanément au dialogue pour son bon fonctionnement et sa prospérité, il a fallu instituer le dialogue social et même l'ériger en principe fondamental dans les textes européens, ceci afin de le protéger, et introduire le droit d'expression des salariés dans le Code du travail. Ne pas donner, voire interdire la parole, c'est nier la qualité d'être humain d'un individu et donc porter atteinte à sa dignité et à son intégrité physique et mentale.

Devoir d'alerte et droit de retrait du salarié

Le travailleur doit au temps et au lieu de travail prendre soin de sa santé et de celle des autres. Il dispose, à cet effet, d'un droit d'alerte concernant pour toute situation qui risque de mettre sa santé et/ou celle des autres en danger. Il peut se retirer d'une telle situation (droit de retrait).

L'employeur ne peut demander au travailleur qui a fait usage de son droit de retrait de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent résultant notamment d'une défectuosité du système de protection.

Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un travailleur ou d'un groupe de travailleurs qui s'est retiré d'une situation de travail dont il avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux.

Le bénéfice de la faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article L. 4521 du Code de la Sécurité sociale est de droit pour le ou les salariés qui serai(en)t victime(s) d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'eux-mêmes ou un représentant du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) avaient signalé à l'employeur le risque qui s'est matérialisé.

2.2.2 L'obligation de prendre soin de sa santé et de celle d'autrui

La prévention des risques professionnels, si elle incombe d'abord à l'employeur, nécessite une participation active de tous les acteurs concernés, à commencer par les travailleurs.

L'obligation de sécurité du salarié trouve son origine dans la directive-cadre européenne de 89 transposée en droit français par la loi du 31 décembre 91 relative à la prévention des risques professionnels. Elle vise à responsabiliser les individus face aux risques auxquels ils peuvent être confrontés dans l'exercice de leurs activités professionnelles.



Chapitre 2

Il incombe, en effet, à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail et ce, conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur et dans les conditions prévues au règlement intérieur pour les entreprises tenues d'en élaborer un^[49].

L'obligation de sécurité du salarié doit être appréciée en fonction de sa formation et de ses possibilités. Alors que l'employeur doit prévenir l'ensemble des risques professionnels auxquels peuvent être exposés ses subordonnés, la législation n'attend pas de ces derniers le même degré de connaissance et de capacité à identifier les risques pour leur santé et leur sécurité.

Leur participation consiste notamment à suivre les instructions de l'employeur qui doit préciser, en particulier lorsque la nature du risque le justifie, les conditions d'utilisation des équipements de travail, des moyens de protection, des substances et préparations dangereuses. Les consignes données aux travailleurs doivent être adaptées à la nature des tâches à accomplir afin de ne pas tomber dans une situation inverse à celle recherchée en vue de la protection de la santé : l'excès de règles à suivre peut, en effet, engendrer d'autres risques tels que les risques psychosociaux (charge mentale importante; consignes inutiles; harcèlement managérial ; etc.) ou des risques judiciaires si les restrictions de l'employeur ne sont pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché. En effet, pour toute mesure prise par l'employeur, les juges vont rechercher si l'employeur n'excède pas son pouvoir de direction en portant atteinte par exemple à la vie privée ou à la liberté des salariés.

Ainsi, un employeur ne peut pas édicter le principe d'interdiction absolue de consommer de l'alcool sur le lieu de travail si aucun élément ne permet de caractériser l'existence d'une situation particulière de danger ou de risque.

Autre exemple, la Commission Nationale Informatiques et Libertés (CNIL) a édicté un certain nombre de règles en ce qui concerne les moyens de surveillance des salariés. La CNIL et les juges ont interdit l'usage de badges biométriques se servant des empreintes digitales puisqu'il s'agit là d'une atteinte trop disproportionnée aux libertés individuelles^[50].

[49] Article L. 4122-1 al. 1 du Code du travail.

[50] TGI Paris, 19 avril 2005.



La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

Dans les établissements tenus d'en avoir un, l'employeur précise, dans le règlement intérieur, les instructions permettant aux individus de travailler dans des conditions de sécurité. Toutefois, un règlement intérieur ne peut être exhaustif de toutes les situations à risque. L'obligation de sécurité du travailleur vient ici suppléer celle de l'employeur mais reste sans incidence sur le principe de la responsabilité du chef d'entreprise. Bien que le salarié participe au quotidien à la gestion de la santé et de la sécurité sur son lieu de travail, il n'est pas responsable de la réalisation d'un danger, s'il en avait conscience et qu'il avait averti son employeur.

L'obligation de sécurité à la charge des travailleurs varie selon le niveau de ses attributions et de ses responsabilités. En pratique, elle doit se traduire par une obligation de prudence et de diligence ; par une obligation de ne pas nuire à la santé physique et mentale et à la sécurité des autres salariés ; par une obligation de ne pas dégrader le matériel et les équipements de travail ; par le respect des consignes et instructions données par l'employeur et par une obligation d'alerter de toute situation dont le salarié peut penser qu'elle présente un danger grave et imminent.

L'affaire suivante illustre cette dernière obligation : un salarié non titulaire d'une délégation de pouvoirs est licencié pour faute grave pour manquement à son obligation de prendre soin de sa santé et de celles des autres travailleurs.

Il lui est reproché, en tant que directeur du service d'entretien, de ne pas avoir informé, notamment par le plan de prévention, le prestataire de services, venu procéder à l'installation d'une nouvelle tuyauterie sur une centrale hydraulique, de la dangerosité de l'ancienne conduite du fait de son état défectueux. Deux salariés sont alors victimes d'un accident mortel. Le directeur du service d'entretien soutient, pour sa défense, qu'il n'était pas titulaire d'une délégation de pouvoirs, et qu'en conséquence il est irresponsable de l'accident.

La Cour de cassation rejette son argument et rappelle qu'il pèse sur chaque salarié une obligation générale de prévention qui s'applique même en dehors de toute délégation de pouvoir. Le salarié doit donc répondre des fautes commises dans l'exécution de son contrat de travail^[51].

L'obligation de sécurité de moyens mis à la charge du salarié vient contrebalancer l'obligation de sécurité de résultat pesant sur l'employeur en confirmant son pouvoir disciplinaire sur les questions relatives à la santé et

[51] Cour de cassation, arrêt Deschler c/ Textar, 28 février 2002, pourvoi n° 00-41220.



Chapitre 2

à la sécurité au travail. Elle équilibre ainsi la répartition de la gestion de la santé et de la sécurité entre les deux principaux acteurs de l'entreprise engagés l'un envers l'autre contractuellement : l'employeur et son salarié.

Le lien de subordination unissant l'un et l'autre explique la répartition des responsabilités entre eux. Leurs rôles respectifs sont déterminés en fonction de leur possibilité d'actions concrètes. Ces dernières sont rendues possibles aussi pour les travailleurs par le biais de leurs instances représentatives et notamment le CHSCT.

2.3 La participation indirecte des salariés via les instances représentatives et le recours aux acteurs extérieurs

Les travailleurs peuvent faire appel au Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) qui est le maillon essentiel au sein de l'établissement public ou privé pour manager la santé et la sécurité. Le CHSCT a pour mission de protéger les travailleurs contre les risques professionnels qui peuvent les mettre en danger. Pour cela, il peut faire appel à plusieurs acteurs et a un atout indéniable : la personnalité morale qui lui permet d'ester en justice et d'obtenir du juge le respect du droit par l'entité de travail.

Alors que le CHSCT devrait être un véritable allié dans la protection de la santé et de la sécurité aux côtés de l'employeur, bien souvent, ce dernier ne le consulte pas suffisamment, notamment par exemple, avant de mettre en place de nouvelles machines ou organisation de travail. L'employeur ne s'appuie pas assez sur le CHSCT pour gérer des sujets qui font pourtant peser sur lui de fortes responsabilités découlant de l'obligation de sécurité de résultat imposée par le juge français.

En plus d'être sous-estimé par l'employeur, le CHSCT peut souffrir de dysfonctionnement qui mettent en échec l'exercice de ses missions. La concurrence entre syndicats, par exemple, peut nuire, considérablement à son action.

2.3.1 Rôles et missions du CHSCT

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail est constitué dans tout établissement de cinquante salariés et plus. À défaut, les délégués

La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

du personnel remplissent les mêmes missions et doivent disposer des mêmes moyens^[52]. Le CHSCT a pour mission^[53] de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ; de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ; et enfin, de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le CHSCT procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à celle des conditions de travail. Il procède également à l'étude/l'examen de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité.

Le CHSCT contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention. Le refus de l'employeur doit être motivé.

Le CHSCT est l'organisme incontournable sur les questions de santé. Il dispose d'une procédure d'alerte spécifique lorsqu'il constate l'existence d'un danger grave et imminent. L'appréciation de la gravité et de l'imminence répond à des critères précis. Les membres du CHSCT sont censés pouvoir en apprécier la portée de par leurs connaissances. Or ils ne peuvent jouer pleinement leur rôle avec un nombre d'heures insuffisant pour leur formation et l'exercice de leurs fonctions.

Afin de protéger le CHSCT dans l'exercice de ses missions, il a été instauré le délit d'entrave aux fonctions du CHSCT. En effet, le fait de porter atteinte ou de tenter de porter atteinte soit à la constitution, soit à la libre désignation des membres, soit au fonctionnement régulier de ce comité, constitue un délit d'entrave. Peuvent constituer une entrave la décision de l'employeur contre une décision de la majorité des membres du CHSCT ; le refus de lui fournir les moyens de son action ou encore la rétention d'informations nécessaires à l'exercice de sa mission.

En pratique, le délit d'entrave peut être difficile à mettre en œuvre. De plus, une atteinte à la santé doit être l'objet d'une action sans délai. Or, devoir recourir à la justice, engager des procédures, fussent-elles en référé, fait courir aux travailleurs un risque supplémentaire disproportionné.

[52] Article L. 4611-1 du Code du travail.

[53] Article L. 4612-1 du Code du travail.

Chapitre 2

Comme vis-à-vis de la médecine du travail, l'employeur se retrouve avec d'un côté la possibilité de prendre des décisions en méconnaissance de l'avis du CHSCT mais d'un autre, en cas de réalisation du risque, alerté par le CHSCT, il ne pourra échapper à sa condamnation pour avoir failli à son obligation de sécurité de résultat. Entre temps, la santé des travailleurs est mise à mal.

Le droit d'alerte du CHSCT

Le représentant du personnel au CHSCT, qui constate qu'il existe une cause de danger grave et imminent, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, en alerte immédiatement l'employeur^[54].

Le représentant du personnel au CHSCT inscrit son avis par écrit dans le registre spécial de consignation des dangers graves et imminents. Cet avis doit être daté, signé et comporter l'indication des postes concernés avec le nom des salariés exposés ainsi que la nature du danger et sa cause. L'employeur est le seul qui puisse interrompre le travail mais les salariés peuvent toutefois exercer leur droit de retrait.

L'employeur procède immédiatement à une enquête avec le représentant du CHSCT qui lui a signalé le danger et il doit prendre les dispositions nécessaires pour y remédier^[55].

En cas de divergence sur la réalité du danger ou la façon de le faire cesser, notamment par arrêt du travail, de la machine ou de l'installation, le CHSCT est réuni d'urgence, dans un délai n'excédant pas vingt-quatre heures. L'employeur informe immédiatement l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT (caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, ex CRAM, caisse régionale d'assurance maladie), qui peuvent assister à la réunion du CHSCT^[56].

À défaut d'accord entre l'employeur et la majorité du CHSCT sur les mesures à prendre et leurs conditions d'exécution, l'inspecteur du travail est saisi immédiatement par l'employeur^[57].

Soit il estime que la qualification de danger grave et imminent n'est pas fondé. Soit il estime que la qualification de danger grave et imminent est fondé, il dispose alors de pouvoirs coercitifs : il rend un rapport au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle lui demandant de prononcer une mise en demeure à l'encontre de l'employeur.

[54] Article L. 4131-2 du Code du travail.

[55] Article L. 4132-2 du Code du travail.

[56] Article L. 4132-3 du Code du travail.

[57] Article L. 4132-4 du Code du travail.

La santé et la sécurité au travail : responsabilité de l'employeur et implication des salariés

Il peut saisir le président du tribunal de grande instance qui pourra prononcer en référé (donc en urgence) toute mesure propre à faire cesser ce risque. Il établit un procès-verbal constatant les infractions éventuelles.

2.3.2 Le recours à un acteur extérieur : l'exemple de l'inspection du travail

L'inspecteur du travail conseille et informe les salariés, les représentants du personnel et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations. Il a pour mission de faciliter la conciliation entre les parties lors des conflits collectifs, d'assurer le respect de la législation du travail et d'en constater les infractions, notamment celles relatives aux discriminations, au harcèlement moral et sexuel.

Il intervient en matière de licenciement des salariés qui bénéficient d'une protection particulière en raison de leur mandat. L'employeur ne peut en effet licencier individuellement ou dans le cadre d'une procédure collective un représentant du personnel sans l'autorisation de l'inspecteur du travail.

En matière de santé et de sécurité au travail, ses prérogatives lui octroient des pouvoirs importants. Titulaire d'un pouvoir d'investigation, l'inspecteur du travail peut pénétrer dans l'entreprise et la visiter sans en avertir préalablement le chef d'établissement. Par exemple, lorsqu'une situation à risque a fait l'objet d'un signalement auprès de ses services par un salarié⁽⁵⁸⁾ ou un représentant du personnel.

Autre cas, l'autorisation de l'inspecteur du travail avait été sollicitée pour le licenciement d'une salariée protégée. Après enquête, il s'avère que celle-ci faisait l'objet d'une discrimination suite à son retour de congé maternité. L'inspecteur saisi a refusé par trois fois ce licenciement. À la suite de ces refus, l'employeur a instrumentalisé le comité d'entreprise (CE) qu'il a fait se réunir (alors qu'il ne fonctionnait quasiment pas) pour faire voter une résolution visant à poursuivre pénalement l'inspecteur en question pour délit d'entrave au comité d'entreprise. L'inspecteur, défenseur des droits au travail, se retrouve alors accusé dans l'exercice de ses missions, par une instance représentative du personnel, qui habituellement fait appel à lui pour obtenir son soutien face à un problème avec l'employeur.

[58] Le salarié faisant appel aux services de l'inspection du travail peut demander à ce que son anonymat auprès de l'employeur soit conservé. Il ne faut toutefois pas écrire ou contacter l'inspection de façon anonyme.

Chapitre 2

D'ordinaire, ce sont plutôt les services de l'inspection du travail qui saisissent le juge contre les atteintes de l'employeur à la santé et à la sécurité des salariés pour obtenir la suspension d'une activité particulièrement dangereuse.

Le juge pénal n'a finalement pas retenu la qualification de délit d'entrave et la plainte de l'employeur a finalement été déclarée irrecevable mais, ce genre d'attaques contre un corps d'État chargé de faire respecter le droit du travail, avec la coopération d'une autre instance étatique (la justice par le biais du parquet qui a diligenté l'affaire), est de nature à faire reculer les peu nombreuses actions concrètes qui peuvent être opposées à l'employeur pour le contraindre à respecter l'intégrité des personnes qu'il a sous sa garde pendant le temps de travail.

Quand les propres droits des inspecteurs en tant que travailleurs sont remis en cause par de fausses accusations, la prévention des risques professionnels recule.

L'inspection du travail est un puissant allié des salariés et de leurs représentants face aux difficultés qu'ils peuvent rencontrer dans l'exercice de leurs activités ou de leur mandat. Ils sont une réponse à la demande de mise en place de moyens concrets de la part de l'État auprès des travailleurs et des entreprises pour les aider dans leurs actions de prévention. Or, aujourd'hui, ce corps de métier est remis en cause et on évoque parfois sa suppression. Au contraire, l'État devrait renforcer son action afin de remplir ses obligations en matière de santé et sécurité au travail vis-à-vis de ses accords internationaux.







CHAPITRE 3

LES DIFFICULTÉS ET DYSFONCTIONNEMENTS DANS LA GESTION DE LA SST PAR LES SALARIÉS



Les difficultés et dysfonctionnements dans la gestion de la SST par les salariés

La prévention des risques professionnels nécessite une gestion collective de la part de tous les acteurs concernés. En effet, la complexité du droit et des situations de travail à risque, les contraintes économiques et les nouveaux risques rendent nécessaire la collaboration de tous afin d'appréhender au mieux les situations rencontrées.

Du fait de la multiplicité des acteurs, des dysfonctionnements dans la gestion de la santé au travail peuvent survenir au niveau de l'entreprise. Les conflits et oppositions entre acteurs en charge de la SST à l'intérieur de l'établissement peut être un frein à la bonne prise en charge des enjeux sécuritaires et sanitaires.

Ensuite, au niveau des instances étatiques en charge de la matière, la multiplicité et l'émiettement des acteurs en charge parfois des mêmes champs d'études ou d'actions, nuisent à la lisibilité de l'offre de prévention aux entreprises.

Enfin, si dans le secteur privé, la multitude de l'offre nuit à l'efficacité de son action, le secteur public est, quant à lui, presque totalement dépourvu de moyens pour faire intervenir des acteurs extérieurs. Même l'équivalent de l'inspecteur du travail, l'inspecteur santé sécurité, n'est qu'un fonctionnaire

du service auprès duquel il est rattaché (souvent le service Hygiène et Sécurité) mais ne dispose pas des moyens de son homologue du privé.

3.1 Méconnaissance et complexité du droit et des situations à risque ; contraintes économiques ; émergence de nouveaux risques

Employeurs, travailleurs, membres de CHSCT, si nul n'est censé ignorer la loi, l'éducation juridique demeure globalement aujourd'hui une affaire de spécialistes. Comment faire respecter une législation qui reste méconnue de ses principaux protagonistes ? Certes, ne pas tuer son voisin relève du bon sens pour la majorité des individus mais les règles relevant du Code du travail, notamment en matière de santé et de sécurité, ne sont pas une évidence ou sont diversement appréciées. Par exemple, il existe dans presque tous les corps de métiers des tâches qui pourraient être qualifiées de pénibles. Toutefois, la notion juridique de pénibilité est bien encadrée et il ne s'agit pas de reconnaître la pénibilité à chacun dans ses activités de travail mais seulement à certains travailleurs, sur des critères préalablement établis.

Dans les entreprises qui peuvent se le permettre, l'employeur est assisté de conseillers juridiques ou de collaborateurs ayant des compétences juridiques. Sinon, chefs d'établissement et travailleurs se retrouvent seuls, démunis, face à des situations, identifiées ou non comme juridiques, qui deviennent très vite compliquées, de par la complexité du droit français.

Non seulement le droit est complexe mais les situations à risque dans le milieu de travail le sont également. D'un côté, le droit doit qualifier clairement et précisément les faits qu'il souhaite encadrer ou les comportements à interdire notamment en matière pénale. D'un autre côté, il doit rester aussi large que possible afin de pouvoir intégrer toutes sortes de situations car, tout ne peut être défini à l'avance.

La loi sur le harcèlement sexuel

C'est ainsi qu'en matière de harcèlement sexuel, la loi de 1922 a purement et simplement été abrogée par le Conseil constitutionnel en 2012, au motif que son énoncé était trop vague. Cette abrogation a été très préjudiciable pour les victimes de harcèlement sexuel car elles se sont retrouvées face à un

vide juridique. Dépourvue de base légale, toute poursuite devant les tribunaux était rendue impossible : le harcèlement sexuel n'existant plus, impossible de poursuivre pour ce motif. Une nouvelle loi a été adoptée quelques semaines plus tard (loi n°2012-954 du 6 août 2012).



Les difficultés et dysfonctionnements dans la gestion de la SST par les salariés

Les situations de travail évoluent sans cesse ; si l'on ne parlait que des risques physiques pendant longtemps, la législation a rattrapé son retard en matière de risques pour la santé mentale ; de plus, l'émergence de nouveaux risques, dernièrement concernant les nanomatériaux, oblige à se maintenir à jour régulièrement tant au niveau des bonnes pratiques que de la règle juridique.

Or, seuls les représentants du personnel au CHSCT bénéficient d'une formation sur les risques professionnels et la réglementation en matière de santé et sécurité d'une durée minimum⁽⁵⁹⁾ de cinq jours pour les entreprises de plus de trois cent salariés, et de 3 jours si l'effectif est moindre. Un temps de formation si court ne permet pas aux membres du CHSCT d'acquérir les compétences nécessaires à la bonne gestion de la santé et de la sécurité qui est leur principale mission.

En témoigne un membre de CHSCT ayant réclamé à son employeur de suivre une formation auprès de la CRAMIF pour être plus éclairé sur son rôle en tant que représentant du personnel. L'employeur venait en effet aux réunions du CHSCT accompagné de membres de la direction et d'un Code du travail de façon à répondre aux demandes des représentants du personnel en s'appuyant systématiquement sur les articles du Code du travail que ces derniers n'avaient jamais ou que rarement ouvert. Le manque de connaissance des salariés titulaires d'un mandat les empêche de mener à bien les missions qui leur incombent⁽⁶⁰⁾.

3.2 Dysfonctionnements liés à des tensions entre acteurs et à la multiplicité d'institutions en charge de la SST

3.2.1 Les dysfonctionnements du CHSCT

L'action du CHSCT peut être paralysé lorsque les parties prenantes, représentants de l'employeur et représentants des travailleurs, ne prennent pas la pleine mesure de la possibilité d'amélioration des conditions de travail par une action commune et concertée.

Ainsi, le CHSCT peut devenir un lieu d'affronts, un ennemi au lieu d'un allié dans la prévention des risques professionnels.

⁽⁵⁹⁾ Sauf dispositions contraires plus favorables prévues dans la convention collective.

⁽⁶⁰⁾ Voir en annexe *Le référentiel des activités et des compétences de membres du CHSCT* de la Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.



Chapitre 3

Par ailleurs, il est regrettable de voir que, parfois, les confrontations se font à l'intérieur d'une seule partie prenante, les représentants des travailleurs pouvant avoir la double casquette de titulaire d'un mandat au CHSCT et représentant syndical.

Un ennemi au lieu d'un allié

Les réunions du CHSCT tournent parfois à l'affront systématique entre représentants de l'employeur et représentants du personnel, il n'est plus possible alors d'en faire un lieu de dialogue et de concertation sur les mesures à prendre pour sauvegarder l'intégrité des travailleurs et répondre aux obligations imposées au chef d'établissement.

Dans une grande entreprise française, trois élus ont demandé plusieurs mois à l'avance une information et la mise en place d'une consultation sur le plan de prévention pour des travaux qui vont durer au moins six mois. Il s'agissait de la construction d'un nouvel immeuble sur le site de l'entreprise. La direction a refusé prétextant qu'il s'agissait d'un chantier clos et couvert. Par conséquent, ne présentant aucun risque pour la santé des salariés, le CHSCT n'avait pas à être consulté. Toutefois, les représentants du personnel ont soutenu que la nature et l'importance du chantier déterminaient le champ des obligations légales à respecter. Pour les chantiers clos et indépendants assujettis à coordination SPS (en matière de sécurité et de protection de la santé), il fallait établir un plan général de coordination de sécurité et de protection de la santé, des plans particuliers de sécurité et de protection de la santé et un dossier d'interventions ultérieures sur l'ouvrage. Pour les travaux et autres chantiers non clos et indépendants exécutés par une entreprise extérieure dans un établissement ou pour les interventions sur une installation en service, l'élaboration d'un plan de prévention était nécessaire. Les plans montraient qu'il y avait bien des risques pour les travailleurs. En effet, le chantier n'était pas clos et indépendant. Les entrées et sorties des véhicules et des piétons de la zone étaient les mêmes pour les salariés et pour l'entreprise réalisant les travaux. Les travailleurs des différentes entreprises allaient se croiser. De plus, la destination de certains immeubles du site était modifiée. Le CHSCT souhaitait légitimement exercer ses missions de prévention face à des travaux importants qui pouvaient présenter un risque pour la sécurité ou la santé des individus. À partir du moment où il y avait un risque quelconque menaçant l'intégrité des salariés, le CHSCT était en droit de demander les documents qui lui étaient nécessaires à l'exercice de ses missions. Le plan de prévention devait être



Les difficultés et dysfonctionnements dans la gestion de la SST par les salariés

mis à la disposition du CHSCT et du médecin du travail. Au lieu de faire du CHSCT un allié pour établir des mesures de prévention, la direction s'est opposée à faire participer un acteur majeur⁽⁶¹⁾.

Autre exemple d'une bataille interne : le cas d'une grande entreprise de télécommunications, au sein de laquelle le CHSCT local a demandé la prise en charge par l'entreprise de moyens de sténotypie pour aider à la rédaction des procès-verbaux de séance, le secrétaire présentant un handicap qui l'empêche de prendre des notes correctement. Une résolution a été votée en décembre 2012⁽⁶²⁾. Cette résolution se fonde sur les dispositions d'un accord d'entreprise qui prévoit que « à la demande du Secrétaire de CHSCT, la Direction fournira les moyens nécessaires à la prise de note des débats ». À la suite de ce vote, l'employeur indique qu'il n'est pas d'accord avec le contenu de la résolution. Il soutient que l'accord ne définit pas quels sont ces moyens et ne donne pas non plus compétence au CHSCT pour le faire. Selon lui, il revient à l'employeur, à qui incombe la charge de les fournir, de définir quels sont ces moyens. Il ajoute que, dans le souci de ne pas faire appel à la sous-traitance inutilement, la Direction a demandé à un salarié de l'entreprise d'assister le Secrétaire dans la prise de notes. En parallèle, l'employeur souhaite demander l'avis du médecin du travail sur la compatibilité des fonctions de secrétaire de CHSCT avec la situation de handicap, que présente le salarié, dans la mesure où les représentants du personnel ont invoqué les dispositifs de l'accord relatif au handicap, au bénéfice du secrétaire de l'instance. Le secrétaire a, par la suite, été convoqué plusieurs fois par le médecin du travail, les représentants du personnel protestant contre le détournement de la médecine du travail. En effet, il peut naître de la situation une discrimination en raison du handicap. Finalement, l'affaire s'est terminée par une transaction entre les parties par avocats interposés, l'employeur accédant à la demande initiale votée par la résolution du CHSCT, à savoir le recrutement d'une entreprise extérieure spécialisée pour la prise de notes des réunions du CHSCT. Cette bataille intra-CHSCT a fait perdre du temps à l'avancée de la prévention, à la prise de mesures concrètes pour sauvegarder la santé et la sécurité des travailleurs.

(61) CHSCT d'une grande entreprise ayant eu recours à l'Observatoire du Stress de France Télécom pour l'aider dans ses démarches.

(62) Rappel : lors du vote de résolution, le président du CHSCT (l'employeur ou son représentant) ne prend pas part au vote.



Chapitre 3

Une empreinte syndicale forte

La rivalité entre syndicats peut totalement immobiliser l'action du CHSCT. Il n'est en effet pas rare, notamment dans la fonction publique, que les représentants du personnel au CHSCT, soient aussi représentants syndicaux. Lors des réunions du CHSCT, chacun, représentants de l'employeur comme représentants des travailleurs, devrait être présent pour assurer son rôle dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail mais, parfois, d'autres intérêts entrent en jeu au détriment de la prévention des risques professionnels.

Ainsi, l'action d'un CHSCT d'un établissement public relevant du ministère de l'Éducation nationale se retrouve régulièrement paralysé à cause des différends entre les syndicats qui le composent. Ils ne travaillent pas ensemble mais en concurrence. Lorsque l'un a connaissance d'une situation à risque pour la santé d'un agent, l'information n'est pas partagée, ceci afin de s'attribuer le mérite de la gestion de la résolution du problème rencontré par le seul syndicat en question. Il s'agit alors de valoriser son image auprès d'un électorat potentiel et d'accroître son pouvoir théorique ou personnel. Toutefois, bien souvent, ce calcul tactique se révèle erroné car, lors de la réunion du CHSCT, une fois l'annonce faite, les autres représentants syndicaux, en non connaissance de cause et par compétition, ne soutiennent pas les demandes initiées, pas plus que l'employeur dont les représentants viennent avec l'idée que les décisions du CHSCT ne sont pas d'une grande utilité car facultative (dans la fonction publique). Comme dans trop d'entreprises, au lieu de faire du CHSCT un allié de la prévention des risques professionnels, il est le lieu d'affronts malvenus : représentants de l'employeur contre représentants des salariés ; représentants syndicaux contre représentants syndicaux. Pendant ce temps, la prévention des risques professionnels rencontrés par plus de 45.000 personnels est reléguée à la seconde place. Il existe des cas où l'employeur accentue la rivalité syndicale en mettant en jeu des sommes colossales. En effet, le financement des syndicats peut se faire de plusieurs façons : cotisations des adhérents ; subventions publiques ou de collectivités territoriales ; ou encore, contribution financière allouée par les entreprises distribuée soit de façon égalitaire, soit (et c'est là tout l'enjeu) proportionnellement aux résultats électoraux. Ce dernier choix de mode de répartition des financements alloués peut être une stratégie de l'employeur pour décimer une action syndicale qui serait profitable aux travailleurs. Cet esprit de concurrence est vain car l'employeur a tout aussi intérêt à ce que ses subordonnées travaillent dans des conditions de sécurité respectueuses de la santé. Dans les CHSCT où il

Les difficultés et dysfonctionnements dans la gestion de la SST par les salariés

existe une forte représentativité syndicale, la mise en jeu de conséquentes sommes peut amener les représentants syndicaux à s'éloigner de leurs missions premières. Il ne s'agit plus de se faire élire au CHSCT pour prendre soin de la santé et de la sécurité des individus exerçant dans l'entreprise mais de gagner des voix en vue de futures élections.

La dispersion des intérêts de la santé et de la sécurité au travail au profit d'intérêts étrangers compromet l'avancée de la prévention. N'y participe pas non plus la complexité du système institutionnel en charge de la santé au travail.

3.2.2 L'émiettement institutionnel des organisations en charge de la santé au travail

En France, la prévention des risques professionnels est gérée par de multiples acteurs que ce soit au niveau local, régional ou national. Cet émiettement institutionnel ne permet pas toujours aux travailleurs et aux employeurs d'identifier le bon interlocuteur face à un problème de santé au travail. Il devient donc nécessaire pour l'État d'instituer un véritable cadre protecteur de la santé au travail pour répondre aux exigences posées par la législation internationale et les recommandations de l'Organisation Internationale du Travail.

En premier lieu, le ministère chargé du Travail élabore et met en œuvre la politique française de santé et de sécurité au travail. Il impulse la concertation avec les partenaires sociaux au sein du Conseil d'orientation sur les conditions de travail.

Les organismes de Sécurité sociale, quant à eux, contribuent à la prévention des risques professionnels et relèvent de la branche des accidents du travail et des maladies professionnelles. Exclusivement financé par les cotisations des employeurs, le système est géré par les partenaires sociaux et s'appuie sur les CARSATS⁽⁶³⁾.

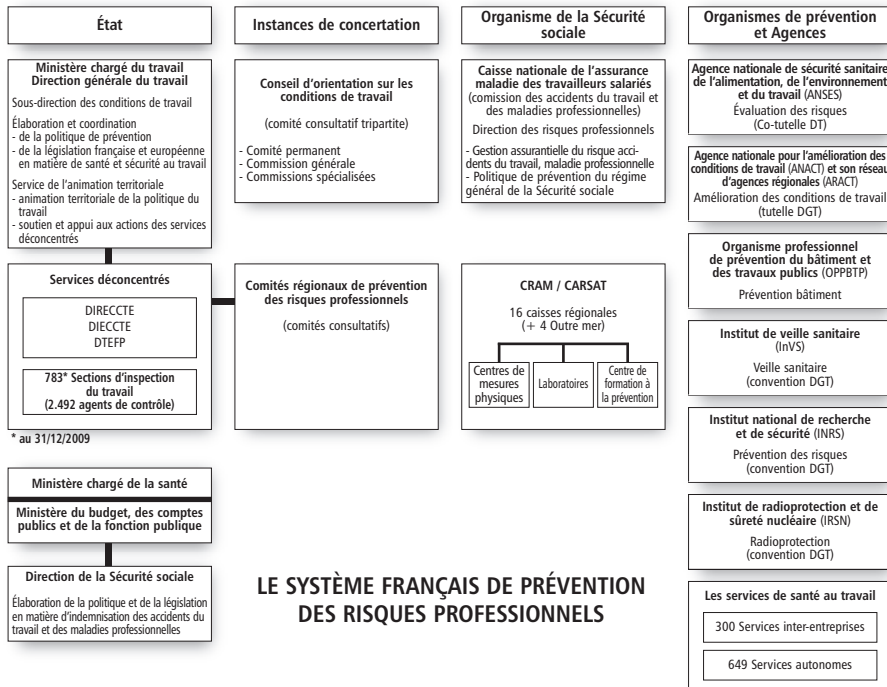
Ensuite, plusieurs organismes à vocation scientifique, opérationnelle ou médicale, sont chargés de la prévention, de l'anticipation, de la connaissance et de la gestion des risques professionnels. Le principal d'entre eux est l'ancienne Agence française de sécurité sanitaire de l'environnement et du travail (AFSSET), aujourd'hui Agence nationale de sécurité sanitaire (ANSES), qui participe à l'amélioration des connaissances en matière de prévention des

⁽⁶³⁾ Caisse régionale d'assurance vieillesse et de santé au travail sauf en Île-de-France où l'ancien système a été conservé (CRAMIF).

Chapitre 3

risques professionnels. L'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) remplit pour sa part un rôle de conseil aux entreprises et agit sur le volet opérationnel de la prévention des risques professionnels. Enfin, les services médicaux du travail sont assurés par un ou plusieurs médecins du travail dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail.

La profusion d'initiatives diffuses sans coordination nationale peut nuire à la lisibilité des informations fournies et des démarches disponibles. Il devient ainsi nécessaire d'organiser un cadre national structuré pour répondre aux problèmes de santé au travail qui posent un véritable enjeu de santé publique en rassemblant et réorganisant des institutions aujourd'hui dispersées mais qui travaillent sur les mêmes aspects. Le regroupement par domaine d'activités permettrait une meilleure lisibilité : expertise en santé et sécurité au travail pour définir le cadre, les recommandations et bonnes pratiques; gestion des risques Accidents du Travail et Maladies Professionnelles avec des services de contrôle et d'inspection; et enfin, un service d'appui dans les démarches d'entreprise en matière de prévention (dont formation).



Les difficultés et dysfonctionnements dans la gestion de la SST par les salariés

Dispositifs nationaux de surveillance des risques professionnels

Des dispositifs de surveillance nationale ont été mis en place. Le Réseau national de vigilance et de prévention des pathologies professionnelles (RNV3P), issu du Plan Santé au Travail 2005-2009 (PST n°1), a vocation à rassembler les données issues des problèmes de santé au travail et joue un rôle de sentinelle dans le diagnostic et le recensement des pathologies psychosociales et autres troubles associés.

Ces données médicales sont probantes et confortent celles issues d'enquêtes telles que Samotrace⁽⁶⁴⁾, qui avait pour objectif principal de décrire les troubles de la santé mentale en population salariée. Toutefois, la collecte de données n'est pas un remède en soi. Elle peut être une première approche quantitative pour identifier les risques majeurs, les populations particulièrement exposées ou les entreprises à risque mais à l'heure actuelle, ces données ne servent pas de base à de véritables actions de prévention.

Depuis le plan santé au travail n°1, une convention relative à la surveillance épidémiologique des risques professionnels a été signée entre la Direction générale du travail (DGT) et l'Institut de Veille Sanitaire (InVS). La veille sanitaire est désormais dotée d'un département santé au travail.

L'article L. 1413-4 du Code de la santé publique est ainsi modifié : « *Pour améliorer la connaissance et la prévention des risques sanitaires en milieu de travail, les entreprises publiques et privées fournissent également à l'institut, à sa demande, toutes informations nécessaires à l'exercice de ses missions. L'institut contribue à la mise en place, dans ces entreprises, de surveillances épidémiologiques en lien notamment avec les services de santé au travail* »⁽⁶⁵⁾.

L'InVS travaille en collaboration avec l'Agence nationale chargée de la sécurité sanitaire de l'alimentation, de l'environnement et du travail (ANSES). Toutefois, la surveillance et les travaux de l'ANSES ne concernent que les milieux de travail dans leurs caractéristiques physiques (surveillance des agents contaminants). En effet, l'ANSES contribue à la prévention des risques physiques en informant et en apportant son expertise sur les risques biologiques, chimiques et physiques. Son activité se situe essentiellement dans la coordination de la recherche et de la veille dans le champ de la sécurité sanitaire des travailleurs en adéquation avec les milieux environnementaux. L'agence évalue mais n'exerce pas de vigilance sanitaire à part entière en matière de santé au travail.

(64) InVS, 2006-2007.

(65) Article 55 de la loi 2004-806 du 9 août 2004 relative à la santé publique.

Chapitre 3

La prévention des risques professionnels au niveau régional

Au niveau régional, la caisse régionale d'assurance-maladie d'Île-de-France (CRAMIF), les caisses d'assurance retraite et de santé au travail présentes en région (CARSAT) ainsi que les caisses générales de sécurité sociale (CGSS) accompagnent les acteurs de l'entreprise. Ils ont un rôle d'appui sur les méthodes à mettre en œuvre pour prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles.

Les entreprises peuvent faire appel à leurs services pour dispenser gratuitement des formations à leurs salariés ou entreprendre une démarche de prévention. Les contrôleurs de ces organismes sont invités de plein droit aux réunions des CHSCT et bénéficient d'un droit d'accès à l'entreprise afin de procéder si nécessaire à un état des lieux des risques auxquels sont exposés les travailleurs ou à des enquêtes.

L'employeur, premier préventeur au niveau local

L'employeur doit être à la recherche permanente de l'amélioration des conditions de travail. Au niveau local, c'est-à-dire au sein même de l'entreprise, l'employeur a la responsabilité de la santé et de la sécurité des salariés. Il a, par conséquent, la charge de définir la politique de prévention et de veiller à la mise en place effective des mesures adaptées.

À cet effet, le document unique doit servir de base au développement des actions de prévention dans l'entreprise.

Les actions de formation, d'information et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés dans le cadre de la prévention primaire et secondaire sont des obligations importantes mises à la charge de l'employeur mais elles ne sont pas pour autant suffisantes. Il doit en effet veiller en permanence à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes et à venir.

Les situations de travail sont en perpétuelle mutation, les techniques en perpétuelle évolution. L'employeur ne peut donc figer une situation qui le préserve de toute infraction à la prévention car, sans progression et suivi des avancées tant techniques que juridiques, un environnement de travail qui préserverait la santé et la sécurité des travailleurs aujourd'hui serait très vite obsolète et mettrait de nouveau en péril les salariés.

3.3 La santé et la sécurité au travail moins bien protégée dans la fonction publique et les petites entreprises

Si la protection de la santé et de la sécurité n'est pas aisée dans les moyennes et grandes entreprises, elle est encore bien plus compliquée dans les petites entreprises en raison du manque de moyens et dans la fonction publique en raison de la lourdeur de l'appareil administratif qui ne donne pas les mêmes droits à ses propres agents que les travailleurs de droit privé pour qui il légifère scrupuleusement.

3.3.1 Le droit à la santé au travail différencié selon la qualité du travailleur : une discrimination du droit français

L'article L. 1110-1 du Code de la santé publique consacre la reconnaissance en droit interne d'un droit fondamental à la santé : « *Le droit fondamental à la protection de la santé doit être mis en œuvre par tous moyens disponibles au bénéfice de toute personne* ».

Dans un rapport de 2003⁽⁶⁶⁾, le Conseil d'État rappelle l'importance d'une situation juridiquement protégée : « *La France s'est préoccupée très tôt de se doter d'une fonction publique moderne, c'est-à-dire bénéficiant d'un état opposable au pouvoir politique, pour la faire échapper au favoritisme et à l'arbitraire [...] La situation des fonctionnaires n'a de valeur que si elle n'est point précaire, que si elle est à l'abri des fantaisies, des injustices, de l'arbitraire toujours possible du pouvoir, que si elle est gouvernée par des règles fixes dont le respect soit assuré, que si, pour tout dire en un mot, le fonctionnaire peut opposer au pouvoir son droit et si la fonction publique est, suivant le mot de Lhering, juridiquement protégée* ».

Pourtant, si initialement l'État-employeur ne s'impose pas les normes qu'il fixe à l'employeur privé car, en tant qu'initiateur des lois, il serait un modèle de vertu respectueux du droit et des individus, il est clair qu'aujourd'hui la santé des agents publics ne bénéficie pas de la même protection que celle des travailleurs de droit privé.

Cette différence de traitement s'exprime non seulement par la norme mais aussi par la jurisprudence, celle de la Cour de cassation étant beaucoup plus favorable au salarié que ne l'est celle du Conseil d'État à l'égard des

(66) CONSEIL D'ÉTAT, *Rapport public 2003 : jurisprudence et avis de 2002. Perspectives pour la fonction publique*, La Documentation française, mars 2003.

Chapitre 3

fonctionnaires. Cette distinction (là où la Charte sociale européenne ne parle que de travailleur sans aucune différenciation) constitue une discrimination entre les salariés de droit privé et les agents de droit public.

Malgré la loi de 2008, plusieurs discriminations subsistent en matière de sécurité et santé au travail au sein de la fonction publique alors que le Protocole n°12 à la Convention de sauvegarde des Droits de l'Homme et des Libertés fondamentales interdit de manière générale toute forme de discrimination. Il garantit que personne ne doit faire l'objet d'une quelconque forme de discrimination par aucune autorité publique et sous quelque motif que ce soit.

L'État-employeur déroge à la sécurité et à la santé des individus en privant ses agents de droits qu'il accorde aux salariés de droit privé et en imposant des devoirs au seul employeur privé alors que le droit communautaire ne fait pas de distinction entre les deux régimes et utilise le terme générique de travailleur.

La différenciation des droits et devoirs des instances représentatives en charge de la sécurité et de la santé au travail, selon que les travailleurs relèvent du droit public ou du droit privé, est contraire au principe de non-discrimination posé par le droit de l'Union européenne.

Les comités d'hygiène et de sécurité (CHS) sont des instances consultatives en charge de la sécurité et de la santé. Avec les lois Auroux de 82, les CHS du secteur privé se sont vus attribuer une autonomie de fonctionnement et la prise en charge des conditions de travail. Ils sont ainsi devenus CHSCT.

Dans la fonction publique, les CHS n'ont bénéficié de ce changement que très récemment⁽⁶⁷⁾. L'accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique et la loi 2010-751 du 5 juillet 2010 modifient profondément les textes de la fonction publique d'État et de la fonction publique territoriale en rapprochant les statuts de travailleurs du secteur public de ceux du secteur privé. Les CHS deviennent CHSCT mais la « discrimination » entre CHSCT du privé et CHSCT du public ne disparaît pas pour autant.

Dans les collectivités territoriales, les conditions de création de ces nouveaux comités passent à 50 agents alors que le seuil à atteindre pour les CHS était de 200. Toutefois, la caractéristique paritaire de cette instance est supprimée alors que la Charte sociale européenne, dans les droits relatifs à l'emploi qu'elle octroie aux travailleurs, met en avant la promotion de la consultation paritaire. Sur ce point, la loi va purement et simplement à l'encontre du droit de l'Union.

⁽⁶⁷⁾ Accord relatif à la sécurité et la santé dans la fonction publique de 2009 entré en vigueur en juin 2011.

Les difficultés et dysfonctionnements dans la gestion de la SST par les salariés

Dans les collectivités employant moins de 50 agents, ce sont les comités techniques qui exercent les missions des CHSCT. Ces comités comprennent des représentants de l'Administration ou des collectivités selon les fonctions publiques concernées et des représentants des organisations syndicales de fonctionnaires sans que l'égalité numérique soit à respecter. Pour la fonction publique d'État, seules les organisations syndicales votent alors que dans la territoriale, si une délibération de la collectivité le peut, le collège employeur peut également rendre un avis.

Le droit français ne se conforme pas aux standards européens qu'il a lui-même contribué à dessiner malgré la loi de lutte contre les discriminations de 2008 et le décret de 2009 relatif aux instances représentatives en matière de sécurité et de santé au travail dans la fonction publique. La hiérarchie des normes exige de l'État français qu'il se conforme au droit communautaire. L'exception d'ordre public ne trouve en la matière aucun fondement. L'inversion normative selon laquelle une loi nationale peut déroger à une norme communautaire n'est autorisée que dans les cas où elle accorde des droits supplémentaires aux citoyens par rapport aux standards du droit européen. Or, le droit français n'apporte aucun bénéfice supplémentaire sur ce point.

Bien au contraire, les discriminations qui subsistent malgré les nouvelles lois entre travailleurs de droit privé et travailleurs de droit public laissent transparaître une régression sociale à l'heure où la santé au travail représente un enjeu majeur de santé publique.

Toute protection, tout droit que le droit communautaire accorde aux travailleurs s'applique aussi bien au salarié de droit privé qu'à l'agent de droit public. La violation du droit de l'Union implique la réparation du dommage à chaque travailleur victime.

La directive européenne de 1989 prévoit que l'État prend les mesures nécessaires pour la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs, y compris les activités de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens nécessaires.

Or, si dans le secteur privé, le CHSCT, en présence de risques graves, révélés ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle, peut faire appel à un expert agréé à la charge financière de l'employeur, l'administration peut refuser la désignation de l'expert sans passer par une procédure judiciaire, imposée à l'employeur privé qui souhaite contester le bien-fondé de l'expertise. Le CHSCT de droit public se retrouve ainsi avec

Chapitre 3

des pouvoirs moindres que son homologue du privé pour traiter les questions de santé et de sécurité au travail.

3.3.2 L'absence d'interlocuteurs dans les petites entreprises

Alors que la majorité des actifs travaillent dans de petites entreprises, ces dernières ont beaucoup de difficultés à intégrer la prévention des risques professionnels dans leurs activités notamment pour des raisons financières mais aussi par méconnaissance des dispositifs d'aides qui peuvent leur être apportés.

La loi no 2011-867 du 20 juillet 2011 relative à l'organisation de la médecine du travail créé un nouvel acteur : le préventeur en entreprise. Désormais toutes les entreprises doivent désigner un ou plusieurs salariés compétents pour s'occuper des actions de protection et de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.

Les petites entreprises ne disposent pas d'instances spécialisées dans la prévention de la santé et de la sécurité au travail. Le CHSCT n'étant, en effet, constitué qu'à partir d'un effectif de cinquante salariés, ce sont les délégués du personnel qui sont alors en charge d'exercer les missions du CHSCT et se substituent à lui.

Toutefois, les multiples casquettes ne permettent pas toujours d'exercer distinctement les différentes missions propres à chaque mandat. La gestion de la santé et de la sécurité au travail a déjà du mal à être efficace dans une instance spécialisée comme le CHSCT lorsque ses membres sont dédiés à cette mission.

Les délégués du personnel exerçant les missions du CHSCT doivent avoir de multiples compétences pour mener à bien leurs diverses activités. Outre les difficultés résultant du changement de casquette selon la nature du problème rencontré, le temps et la formation dont disposent légalement les représentants du personnel ne sont pas suffisants pour qu'un seul individu cumule efficacement différentes fonctions.

Par ailleurs, la loi de 2011 prévoit qu'à défaut de compétences présentes dans l'entreprise permettant d'organiser les activités de protection et de prévention des risques professionnels, l'employeur peut faire appel, après avis du CHSCT ou, en son absence, des délégués du personnel, aux intervenants en prévention des risques professionnels appartenant au service de santé au travail inter-entreprises auquel il adhère ou dûment enregistrés auprès de l'autorité administrative disposant de compétences dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail.



Les difficultés et dysfonctionnements dans la gestion de la SST par les salariés

Toutefois, il est possible de s'interroger sur les moyens notamment humains mis en place par les services de santé pour leurs entreprises adhérentes et la possibilité pour eux de répondre à une charge supplémentaire.







CHAPITRE 4

REPENSER LA GESTION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL





Repenser la gestion de la santé et de la sécurité au travail

4.1 Actions et bonnes pratiques permettant des avancées en matière de SST en France et dans le monde

Pendant que certaines entreprises se demandent quels sont les textes juridiques à suivre pour mettre en place une véritable participation des salariés, d'autres s'organisent pour permettre à leurs collaborateurs de s'exprimer sur leurs conditions de travail afin d'améliorer la prévention des risques professionnels.

Il n'y a pas de recette miracle à attendre de quiconque, encore moins de la loi s'agissant des relations humaines; il faut avant tout considérer l'être humain dans sa dignité et non comme une ressource à disposition pour la réalisation de tâches.

Si les besoins pour préserver la santé de chaque travailleur sont difficiles à identifier, le dialogue permet de s'emparer de sujets qui peuvent paraître compliqués à appréhender. Il est, en effet, inutile d'opter pour des mesures de prévention, fussent-elles préconisées par les plus éminents spécialistes, si elles ne sont pas comprises par les principaux protagonistes quant à leur application ou à leur finalité.



Chapitre 4

De plus, qui d'autres mieux que les intéressés peuvent dire les difficultés rencontrées dans leur travail ? L'identification des problématiques sécuritaires et sanitaires passe nécessairement par les échanges entre directions et travailleurs. Sinon, le risque est de prendre des mesures inefficaces voire d'aboutir à une situation d'accroissement ou de déplacement des risques professionnels.

4.1.1 La mobilisation des acteurs judiciaires et de la communauté scientifique en matière de santé et de sécurité au travail

Le recours à la justice est souvent présenté comme une arme déloyale inutile du côté patronal. Or, elle est l'ultime recours du faible contre les abus de ceux qui se trouvent en position de force. Le travailleur qui fait appel à la justice pour faire valoir ses droits le fait, en général, après avoir épuisé les recours auprès de son employeur. La demande de résolution de conflits ignorée, il ne reste plus que la justice pour tenter de faire reconnaître une atteinte (ou tentative d'atteinte lorsque le recours est exercé à titre préventif) à l'intégrité du travailleur.

Par ailleurs, enclencher une procédure judiciaire n'est pas un acte anodin même pour les représentants des salariés (syndicaux et/ou CHSCT). Elle est un lourd fardeau pour le travailleur qui se bat seul. Déjà diminué du fait des atteintes à sa santé causées par son travail, la procédure judiciaire fait courir un risque sanitaire supplémentaire au travailleur.

La plupart des situations auraient pu être plus simplement résolues si un dialogue constructif avait pu se nouer. Toutefois, s'il n'a pas pu aboutir, il est de la responsabilité de l'employeur, de par son pouvoir de direction, de prendre des mesures immédiates pour faire cesser ou prévenir les atteintes à l'individu.

S'il ne le fait pas, le recours à la justice doit permettre de réhabiliter le travailleur dans ses droits.

Le CHSCT qui a la personnalité morale peut ester en justice. N'ayant pas de ressources propres, en l'absence d'abus, les frais de procédure du CHSCT doivent être prises en charge par l'employeur. La Cour de cassation l'a rappelé dans un arrêt du 2 décembre 2009 concernant l'affaire de l'effondrement du terminal de l'aéroport de Roissy Charles-de-Gaulle. Le CHSCT d'Air France avait porté plainte devant le juge pénal qui déclara la plainte irrecevable au motif qu'elle ne répondait pas à l'exigence du préjudice direct et personnel.

Repenser la gestion de la santé et de la sécurité au travail

Après avoir rappelé qu'il entre dans la mission du CHSCT de préserver la santé et la sécurité des travailleurs, la Cour de cassation condamne tout de même l'employeur à prendre en charge les frais de la procédure bien qu'ayant été rejetée car, « *en l'absence d'abus, les frais de procédure exposés par le CHSCT, qui n'a aucune ressource propre, [doivent] être pris en charge par l'employeur* ». Même si elle n'aboutit pas, une plainte peut tout à fait être légitime.

Le recours à la justice permet une évolution des pratiques par la reconnaissance de droits à l'individu contre l'atteinte à son intégrité physique ou mentale dans le cadre du travail. En France, comme dans d'autres pays de l'Union européenne et même, de par le monde, la prise de conscience d'une véritable atteinte à la personne n'a fait de bruit que lorsque de grandes décisions judiciaires sont apparues. Il en va ainsi de l'obligation de sécurité de résultat dégagée par la jurisprudence de la Cour de cassation lors de ses arrêts dits "Amiante" de 2002. Les juridictions pénales italiennes sont allées encore plus loin s'agissant de l'amiante et ont condamné à seize années de prison et à des millions d'euros de dommages et intérêts deux ex-responsables de la société Eternit, après les avoir déclarés responsables de la mort de plus de trois mille personnes (salariés mais aussi habitants des communes dans lesquelles se trouvaient les établissements).

Ce jugement rendu par la Cour italienne est le résultat d'un positionnement de l'État aux côtés des victimes dans la procédure judiciaire. Ce soutien non négligeable a permis à la justice de rendre un verdict d'envergure mondiale dans l'histoire de la santé et de la sécurité au travail.

Toutefois, certaines entreprises ne se découragent pas et tentent à présent d'exporter leur amiante cancérigène dans des pays où la législation est moins aboutie en matière de SST. Les 3 et 4 décembre 2013, l'association internationale du chrysotile, qui travaille pour le compte de l'industrie de l'amiante dans le monde, a organisé une conférence afin de promouvoir l'utilisation de l'amiante chrysotile en Inde. Un réseau de scientifiques et d'associations de lutte contre l'amiante s'est mobilisé pour responsabiliser les pouvoirs publics indiens à la catastrophe sanitaire que pourraient subir les travailleurs et la population si l'amiante est utilisée dans le pays⁽⁶⁸⁾.

En matière de cancers professionnels, une recherche-action⁽⁶⁹⁾ est menée depuis 2006 dans trois hôpitaux de la Seine-Saint-Denis. Des chercheurs de

[68] Pour consulter la lettre envoyée aux ministres de la Santé, du Travail et de l'Environnement indiens, consulter le site de l'International Asbestos Secretariat : <http://ibasecretariat.org/>

[69] Le GIS COP93 (Groupement d'Intérêt Scientifique sur les Cancers d'Origine Professionnelle) a été créé spécialement dans ce cadre. Pour plus d'informations, consulter leur site internet : www.univ-paris13.fr/giscop/

Chapitre 4

l'Université de Paris 13 se sont intéressés à l'exposition professionnelle des patients atteints de cancers à des agents carcinogènes au cours de leurs activités professionnelles. Ils mènent pour cela une enquête permanente auprès des patients atteints de cancer. Ils ont ainsi retracé l'historique des expositions professionnelles et pu déterminer la responsabilité du travail dans la maladie des patients. Certains d'entre-eux ont ainsi pu faire reconnaître leur cancer comme maladie professionnelle.

De leur côté, cette étude aide les chercheurs, qui travaillent en collaboration avec la caisse d'assurance-maladie, à identifier les expositions professionnelles susceptibles d'entraîner un cancer. La prévention pourra alors jouer son rôle en limitant autant que possible l'exposition à des agents pathogènes.

Cette recherche a aussi vocation à aider le législateur à apporter les transformations nécessaires de la réglementation pour mieux protéger la santé et la sécurité des travailleurs.

En matière de réglementation, si certaines entreprises se contentent d'appliquer le socle juridique *a-minima*, d'autres ont une gestion proactive de la santé et de la sécurité au travail en faisant participer leurs salariés même quand leur participation n'est pas requise par la loi.

4.1.2 Redonner la parole aux salariés pour améliorer les conditions de travail

Le seuil du nombre de salariés pour la mise en place d'un CHSCT est de cinquante. Alors que certaines entreprises jouent sur le calcul des effectifs pour ne pas mettre en place de CHSCT, d'autres, bien en-deçà de ce seuil, souhaitent le concours de cette institution pour gérer la santé et la sécurité dans leurs établissements.

À la suite d'opérations de fusion-acquisition, une entreprise d'électricité a vu son effectif passer de plus de cinquante salariés à une trentaine. L'employeur a cependant conservé le CHSCT car il souhaite que ses salariés participent aux décisions relatives à la santé, la sécurité et les conditions de travail. Il a envoyé deux de ses membres, représentants des salariés, participer à des formations délivrées par la CRAMIF pour perfectionner leurs compétences en prévention des risques professionnels mais aussi juridiques sur les pouvoirs et missions du CHSCT.

Cette gestion collective de la santé et de la sécurité est d'autant plus facilitée que des effectifs moindres permettent aux élus du CHSCT de mieux

Repenser la gestion de la santé et de la sécurité au travail

connaître les difficultés rencontrées par leurs collègues et, par la suite, de les analyser.

La proximité des membres du CHSCT avec le personnel favorise les remontées d'informations afin que l'employeur puisse adapter le travail, prendre des mesures appropriées pour préserver la santé et la sécurité de ses collaborateurs. Le dialogue ainsi instauré permet une identification plus aisée des dangers et des risques encourus aussi bien pour les travailleurs que pour l'établissement.

L'atteinte à la santé et à la sécurité des travailleurs peut avoir aussi de graves conséquences sur un autre type de population : les clients, les administrés ou encore les patients. Au cours de sa carrière professionnelle, un directeur d'hôpital a reçu une jeune femme de 19 ans recrutée quelques semaines auparavant mais qui avait déjà déposé sa démission. Il a souhaité de connaître les raisons de cette décision. Il s'est alors aperçu que l'organisation du travail ne laissait plus de place à l'être humain, ce qui aboutissait à des actes presque de maltraitance forcée vis-à-vis des patients, que la jeune femme ne supportait pas.

À la suite de cette confiance, le directeur a pris conscience des enjeux liés à la souffrance au travail au sein de son établissement (dont il n'avait jusque-là pas vraiment connaissance) et a décidé d'organiser des espaces d'expression afin que les soignants puissent porter à la connaissance des gestionnaires leurs difficultés et ainsi travailler tous ensemble à l'amélioration des conditions de travail.

Si certains travailleurs ont la possibilité de s'exprimer sur leurs conditions de travail, tous n'ont pas cette chance. Ils se tournent alors vers des sphères extérieures comme les associations contre la souffrance au travail qui se multiplient.

Au niveau associatif, les colloques, les rencontres et réseaux sur la souffrance au travail se multiplient. Les travailleurs organisent leur espace de paroles à l'extérieur de l'entreprise dans laquelle ils ne peuvent pas s'exprimer. Le 28 novembre dernier, s'est tenu un colloque organisé par l'Observatoire du Stress en Entreprises, intitulé « Le pouvoir d'agir sur son propre travail, contre la souffrance au travail ». Il a réuni un public très varié : salariés ; fonctionnaires ; chercheurs universitaires ; chef d'entreprise ; syndicalistes ; experts CHSCT ; médecins du travail ; assistantes sociales ; psychologues ; ergonomes ; étudiants ; etc. Cette diversité des profils démontre que la santé au travail concerne tous les acteurs qui participent au monde du travail. La richesse de ces rencontres

Chapitre 4

réside dans le fait qu'elles permettent à différents publics d'échanger entre eux. Même si le dialogue n'est pas toujours aisé, ces différents acteurs s'enrichissent de par leurs échanges d'expériences et de connaissances. La pluridisciplinarité est, en effet, nécessaire face aux enjeux liés à la santé et à la sécurité au travail.

Un chef d'entreprise s'est exprimé sur la nécessaire liberté accordée aux salariés d'exercer leur travail. Il s'interrogeait sur les pratiques déloyales des entreprises pour avoir une emprise sur l'humain au lieu de le laisser exprimer ses talents dans son travail. L'employeur qui recherche la productivité de son activité recherche aussi à faire gagner ses salariés en productivité en les protégeant contre les atteintes à leur santé et leur sécurité. Un individu épanoui et sécurisé dans son travail produit un travail de meilleure qualité, un avantage économique indéniable pour son employeur.

De ce fait, il apparaît comme contradictoire de ne pas mettre en place une véritable politique de prévention et de gestion de la santé et de la sécurité dans son établissement voire, de volontairement, porter atteinte à ses subordonnés par le manque de moyens pour réaliser le travail ou l'utilisation de systèmes de management propageant le harcèlement institutionnel.

Bien des organisations tentent de contrôler le moindre fait, geste et même pensée de leurs collaborateurs alors que ceux-ci ont besoin d'un espace vital pour s'approprier leur travail. Cet espace, cette reconnaissance, donnés à l'individu au temps et lieu de travail, sont nécessaires pour prévenir les risques psychosociaux et les risques physiques affiliés.

Il est nécessaire de différencier les buts de l'activité que l'employeur doit définir et les moyens sur lesquels il peut agir, du champ d'autonomie qui doit être laissé à l'individu pour réaliser le travail pour lequel il est compétent. Le travail demandé par l'employeur recouvre la notion de travail prescrit. Le travail réel, quant à lui, s'insère dans l'autonomie du travailleur pour répondre à la demande de l'entreprise qui l'a engagé.

Une relation de confiance mutuelle s'instaurant, le dialogue remis au cœur de la gestion de la SST ne peut que s'améliorer et participer à une meilleure prise en charge de la santé et de la sécurité par les travailleurs eux-mêmes.

L'instauration d'un dialogue n'est pas aisée dans tous les milieux de travail, surtout lorsque le silence est la règle depuis des années. L'action syndicale peut alors se charger de nouer ce dialogue en apportant de l'aide sur le terrain. Ainsi, au Canada, la gestion de la santé et de la sécurité au travail fait partie intégrante des activités de certains syndicats.

4.2 La gestion de la santé et de la sécurité au travail au Canada

Comme en France, plusieurs instances représentatives du personnel interviennent dans la prévention des risques professionnels mais le rôle des syndicats n'en est pas moins important.

4.2.1 Les instances représentatives du personnel en matière de prévention des risques professionnels

Au niveau fédéral, le Canada^[64] impose aux entreprises du secteur public comme du secteur privé de disposer d'instances représentatives en fonction du nombre de travailleurs. Les comités et les représentants en matière de santé et sécurité au travail ont vocation à jouer un rôle essentiel dans la prévention des risques professionnels.

Comme en France, l'employeur a la charge de former tous les membres des instances représentatives du personnel à l'exercice de leurs fonctions.

Le comité de santé et de sécurité au travail

Équivalent au CHSCT français, le comité de santé et de sécurité au travail (CSST) est mis en place dans les entreprises relevant de la compétence fédérale à partir de vingt employés (rappelons qu'en France, le seuil de cinquante salariés est exigé). Il se réunit obligatoirement au moins neuf fois par an.

Ses missions, rémunérées comme du temps de travail par l'employeur, sont nombreuses. Il est chargé, entre autres, d'étudier les plaintes relatives à la santé et à la sécurité des employés et de prendre rapidement une décision à l'égard de celles-ci. Les membres du CSST participent à toutes les enquêtes, études et inspections en matière de santé et de sécurité des employés ainsi qu'à la mise en œuvre de changements qui peuvent influencer sur la santé et la sécurité au travail, notamment en ce qui concerne les procédés et les méthodes de travail.

Comme son homologue français, le CSST assure des missions d'inspection. Ces inspections mensuelles visent à ce que l'ensemble des lieux de travail soit visité au moins une fois par an.

Le comité d'orientation en matière de santé et de sécurité au travail

À partir d'un effectif de 300 employés, un comité d'orientation est créé. Il « *s'occupe des questions qui, compte tenu de leur nature, ne peuvent pas être réglées efficacement par les comités de santé et de sécurité au travail ou les représentants en matière de sécurité et de santé* »^[70].

Il interagit avec l'employeur mais aussi avec l'État. Le comité d'orientation a en effet accès à tous les rapports, études, analyses effectués par l'État ou l'entreprise.

« *Il peut demander à l'employeur de lui fournir tout renseignement qu'il considère nécessaire pour déterminer les risques réels ou potentiels que peuvent présenter dans tout lieu de travail relevant de l'employeur les matériaux, les méthodes de travail ou l'équipement qui sont utilisés ou les tâches qui sont accomplies* »^[71].

Le comité d'orientation assure aussi une fonction de conseil auprès du CSST ou du représentant SST qui peuvent lui soumettre des questions. Il peut aussi les assister dans leurs fonctions d'inspection si nécessaire.

Son rôle principal est de participer à l'élaboration d'orientations et de programmes en matière de santé et de sécurité mais aussi à leur surveillance. Cette dichotomie entre la gestion quotidienne de la SST par le CSST et l'élaboration d'une politique de prévention au sein de l'entreprise est intéressante en comparaison avec ce qui se pratique en France. En effet, le CHSCT exerce les deux missions mais ses nombreuses autres missions, compte-tenu de l'insuffisance du nombre d'heures de délégation, ne peuvent être toutes menées à bien.

En l'absence de comité d'orientation, c'est le CSST qui assure ses fonctions.

Le représentant en matière de santé et de sécurité au travail

Exerçant dans les entreprises de moins de vingt employés, le représentant SST assure des fonctions comparables à son homologue français : le délégué du personnel. Il est nommé par les employés non membres de la direction. « *Si les employés sont représentés par un syndicat, c'est ce dernier qui choisira le représentant, après avoir consulté les employés qui ne sont pas représentés par ce syndicat* »^[72].

Ses missions sont très nombreuses puisqu'il assure à la fois le rôle de comité de santé et de sécurité au travail et celui du comité d'orientation.

[70] Site du Ministère du Travail, Aperçu du Code du travail canadien, partie II.

[71] *Ibid.*

[72] *Ibid.*

Repenser la gestion de la santé et de la sécurité au travail

La difficulté d'avoir à gérer autant de fonctions pousse certaines entreprises canadiennes à mettre en place un CSST même si le nombre de salariés requis n'est pas atteint. Des études démontrent en effet que la prévention des risques professionnels est plus efficace lorsqu'il existe des instances représentatives du personnel au sein de l'entreprise que lorsque le travailleur gère lui-même sa santé⁽⁷³⁾. Certaines entreprises n'ont donc pas attendu que cela soit une prescription de la loi pour mettre en place des instances en charge de la SST.

En plus des instances représentatives que l'employeur peut mettre en place, les syndicats canadiens font aussi partie des acteurs importants dans la gestion de la SST.

4.2.2 Un exemple de gestion syndicale de la santé et de la sécurité au travail au Québec

La Fédération des Travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) est la plus grande centrale syndicale de la province. Elle regroupe plus de 600.000 membres, provenant aussi bien du secteur public que du secteur privé, à travers une quarantaine de syndicats nord-américains, canadiens et québécois affiliés. Le fondement de ses actions repose sur la notion de citoyenneté.

Que ce soit au niveau de la formation, socle de l'action syndicale, ou celui de l'amélioration des conditions de travail et d'existence, leur démarche et leur champ d'actions se caractérisent par une volonté accrue de donner les moyens à l'individu d'agir et de s'accomplir en tant que citoyen dans la société et au cours de son activité professionnelle.

Un grand nombre de difficultés rencontrées par un individu sont prises en charge. Il n'y a pas de dichotomie entre les difficultés d'ordre purement professionnel et les soucis d'ordre purement personnel. Problèmes liés à la sécurité, à des situations de harcèlement ; addictions ; problèmes personnels (divorce) ; etc. : l'individu est pris en charge globalement.

En effet, il serait périlleux d'essayer de différencier ce qui relève du personnel ou du professionnel tant les deux sphères interagissent entre elles. Il serait par exemple illusoire de croire que les problèmes d'addiction sont de la seule responsabilité de l'individu. Ce dernier peut avoir développé

[73] Mémoire présenté au groupe de travail de la Commission de santé et de sécurité au travail sur la révision de la Loi sur la santé et la sécurité au travail : « Organiser la prévention de manière systématique dans tous les lieux de travail, la redynamiser et prendre en compte les changements du travail et de l'emploi », de Geneviève Baril-Gingras, [et al.], Université Laval, février 2010.

une stratégie de défense personnelle pour pouvoir “tenir” au travail. Cette stratégie peut même, dans certains cas, devenir collective^[74].

La création d’un réseau de délégués sociaux formés à l’intervention auprès des travailleurs dans un large panel de domaines constitue un atout majeur dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail par les acteurs syndicaux.

La formation : socle de la force syndicale en matière de santé au travail

La FTQ élabore chaque année un programme d’éducation^[75] à destination de ses membres.

Trois types de formation^[76] sont mises en place : les formations de formateurs (à charge pour eux ensuite de diffuser l’enseignement reçu afin de faire bénéficier le plus grand nombre de membres possible des connaissances et outils mis à leur disposition par le syndicat) ; les cours de perfectionnements ; et enfin, les formations spécialisées. La plupart des cours s’adresse en priorité aux membres formateurs de la FTQ, mais s’agissant de la santé et de la sécurité au travail, un public plus large est visé. Pour encourager la participation à ces formations dédiées à la SST, la perte de salaire éventuelle est remboursée par la FTQ et une participation supplémentaire est accordée pour rembourser les frais de déplacement et d’organisation.

Le contenu des formations s’appuie sur une approche concrète : il s’agit de donner des compétences immédiates surtout en ce qui concerne les questions de santé et de sécurité au travail où les besoins sont importants. Le but premier est de diffuser le plus largement possible les connaissances dans ce domaine afin que les travailleurs s’interrogent et s’approprient la gestion de leur santé et de leur sécurité au cours de leurs activités professionnelles. Par la connaissance du milieu de travail, des droits fondamentaux de la personne et de la *Loi sur les normes du travail*, le syndicat souhaite sensibiliser les salariés, diffuser ses recommandations et développer les bonnes pratiques.

[74] Le Dr Marie Pezé, dans son livre *Ils ne mouraient pas tous mais tous étaient frappés* (éd. Flammarion, 2010) nous décrit le cas de salariés dont l’activité principale se déroule parmi les tombes dans les cimetières, qui trouvaient dans l’alcool un refuge collectif contre la dureté de leur métier et celui qui n’adoptait pas cette mesure d’adaptation se retrouvait mis à l’écart par ses collègues.

[75] En France, nous dirions plutôt programme de formation.

[76] Les offres de formation sont nombreuses.

Pour plus d’informations : <http://www.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=6443>

Repenser la gestion de la santé et de la sécurité au travail

Le second objectif de la FTQ en dispensant ces formations est d'outiller les intervenants face à des situations parfois complexes. Ainsi, en matière de harcèlement psychologique, une formation spécifique est dispensée pour apprendre la démarche syndicale à mettre en place pour régler ou prévenir ces situations.

L'apprentissage d'une méthodologie concrète et la diffusion des savoir-faire permettent aux membres du syndicat de savoir comment procéder dans des situations concrètes.

Si des formations servent à prévenir les atteintes à l'intégrité du travailleur, d'autres ont pour objet de donner des compétences en matière administrative et juridique aux responsables locaux en cas d'atteinte à la convention collective. Au Québec, il existe une procédure appelée l'arbitrage de grief à laquelle peut faire appel un syndicat (par exemple à la suite de la plainte d'un salarié) ou un employeur, s'il veut se plaindre de la manière dont l'une ou l'autre des parties applique ou interprète la convention collective. Un arbitre choisi par les parties ou, en cas de désaccord, nommé par le ministère du Travail, départage les parties.

Il est nécessaire de préparer un bon dossier d'arbitrage et de connaître les éléments de procédure pour porter les revendications d'un travailleur devant l'arbitre. La FTQ organise donc des formations à cet effet en proposant des éléments de méthodologie simples et efficaces.

En tout, près d'une soixantaine de formations sont proposées aux membres de la FTQ et des cycles de formation supplémentaires peuvent s'organiser à la demande des membres.

Parmi ces derniers, certains sont particulièrement amenés à utiliser les outils et méthodes apprises au cours de formations, ce sont les délégués sociaux du syndicat.

La gestion de la SST par le réseau de délégués sociaux

La gestion de la santé et de la sécurité au travail fait partie des priorités de l'action syndicale de la FTQ qui a mis en place un réseau de 2.600 délégués sociaux spécialement formés pour apporter leur concours aux travailleurs qui rencontrent des difficultés en la matière.

Ce sont des membres des sections syndicales locales qui assurent la fonction de délégués sociaux.

Dépendances, problèmes d'endettement, d'épuisement professionnel, de santé mentale, de logement, etc., la FTQ forme ses délégués sociaux à répondre à des demandes d'aides diverses et variées de la part de ses

Chapitre 4

membres, toujours en vue d'améliorer les conditions d'existence, de vie et de travail de chacun.

Les délégués sociaux sont particulièrement attentifs aux problèmes liés à la santé mentale qui sont en constante augmentation. La responsable d'une section syndicale locale a fait le compte pour l'année 2008 : 64 % des cas de recours au programme d'aide syndicale concernaient des situations de détresse psychologique.

Les causes de cette constante augmentation sont issues de multiples facteurs : rythme de vie stressant ; conciliation difficile entre la vie professionnelle et vie familiale ; « *modes de gestion autoritaire qui dépersonnalisent l'être humain et envoient des messages contradictoires* »^[77] mais aussi lieux de travail éprouvant la santé physique.

Le rôle des délégués sociaux consiste essentiellement à apporter une écoute active aux personnes ayant besoin d'aide en les orientant, les guidant et les accompagnant dans leurs démarches pour résoudre les difficultés rencontrées.

Ils interviennent aussi en cas de crise : accident grave ; suicide ; réorganisation à la suite d'une fusion ; fermeture d'une entreprise. Ils ont pour mission de recréer de l'entraide collective, de remettre du lien entre les individus pour affronter ensemble la situation critique. C'est aussi l'occasion pour les travailleurs de pouvoir s'exprimer, parler de leurs maux.

Du côté de l'employeur, les délégués sociaux opèrent des actions de promotion de leurs activités afin que les chefs d'entreprise connaissent leurs actions, leurs missions et mode d'intervention, et fassent appel à eux en cas de conflits, mais aussi pour leur apporter leur expertise si besoin. Ce dialogue engagé avec l'employeur permet aux protagonistes de mieux appréhender les futures négociations en créant un climat de confiance et de partenariat pour l'amélioration des conditions de travail.

Ce *lobbying* effectué par les syndicats auprès des employeurs peut aboutir à des accords officialisant la place des délégués sociaux dans l'entreprise. Dans le cadre du programme d'aide aux employés, Hydro-Québec a signé une lettre d'entente avec trois syndicats pour la libération des agents exerçant aussi la fonction de délégué social, à des fins d'intervention auprès d'un travailleur ou de formation et ceci, sans perte de salaire jusqu'à cent délégués sociaux.

[77] Dossier de la FTQ sur le réseau des délégués sociaux.

Repenser la gestion de la santé et de la sécurité au travail

Dans le même accord, les syndicats ont obtenu à ce que la prise en charge par l'employeur à hauteur de 50 % des frais de cures de désintoxication pour des usages d'alcool, de drogues ou de médicaments, soit maintenue.

Pour permettre que le réseau des délégués sociaux se développe au niveau de tous les syndicats affiliés, la FTQ laisse le soin à chaque syndicat de constituer son propre réseau d'entraide à son niveau et de définir son propre fonctionnement.

Des rapports d'activités annuels sont remis à la FTQ qui centralise les données pour les études statistiques. Les données collectées ne contiennent pas le détail des interventions dans un souci de confidentialité.

L'organisation de la FTQ, avec des fonctions et missions attribuées à tous les niveaux et à chaque acteur, favorise le développement de ses actions en vue de redonner sa place à l'être humain au travail.

Cette approche humaniste est partagée par la CFTC dont le slogan même « *La Vie à défendre* » porte les valeurs de protection de la dignité et de l'intégrité de la personne.

4.3 Les pistes et orientations de la CFTC^[78]

4.3.1 La participation des travailleurs : un élément essentiel de la gestion de la SST

La prévention des risques professionnels et la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs sont des thèmes d'une particulière importance pour la CFTC. Il s'agit avant tout d'assurer une continuité des droits du citoyen au travail en lui donnant la possibilité de participer directement à la prise de décision au sein de l'entreprise en matière de SST.

La CFTC préconise en ce sens que l'élection des représentants des salariés au CHSCT se fasse par suffrage direct, les travailleurs élisant directement leurs représentants sans passer par le collègue désignatif composés de délégués du personnel et de membres du comité d'entreprise comme actuellement. Faire participer les salariés au choix des membres permettrait de mieux faire connaître cette institution, car tous ne connaissent pas son existence ou l'étendue de ses missions, mais aussi d'impliquer les travailleurs dans la gestion de la santé, de la sécurité et des conditions de travail.

[78] Voir également en annexe, "Quelles sont les pistes d'action pour contribuer à l'amélioration réelle et durable de la qualité de vie au travail ?", extraits du Rapport programme de la CFTC, 2011.

Chapitre 4

Une autre façon d'encourager les collaborateurs à contribuer à la protection de la SST serait une représentation salariale en la matière, que l'établissement dispose d'autres organes en charge de la SST ou non. Les salariés peuvent, en effet, connaître des difficultés pour saisir le CHSCT ou avoir du mal à ce que leurs revendications soient mises à l'ordre du jour d'une réunion. L'accès à la représentation salariale en matière de SST ouvrirait davantage les recours possibles des salariés pour obtenir de l'aide face à une situation à risque ou tout simplement à mieux faire entendre leurs paroles et leur ressenti face aux conditions de travail sans le côté expertise ou syndicale que peut avoir le CHSCT.

La proximité, surtout dans les grandes entreprises, est un élément essentiel pour une bonne évaluation des risques. Les représentants salariaux peuvent ainsi constituer des relais auprès des membres du CHSCT. Ce système serait similaire à celui qu'on retrouve dans la fonction publique avec les conseillers de prévention au niveau des directions administratives et des assistants de prévention dans les établissements déconcentrés.

Dans les petites entreprises, l'intérêt d'une représentation salariale est d'autant plus importante qu'en dessous de cinquante salariés, la mise en place d'un CHSCT n'est pas obligatoire, les délégués du personnel cumulant les fonctions. Or, la prévention des risques professionnels nécessite des compétences multiples et variées, et même l'œil d'un préventeur pourrait ne pas être suffisante pour identifier tous les risques. En prévention comme dans beaucoup d'activités, il est plus riche de confronter les points de vue pour obtenir un meilleur résultat. De plus, le nombre d'heures de formation étant insuffisant pour les représentants du personnel ; une multiplication des compétences et des points de vue ne pourraient que développer l'efficacité de la sauvegarde de l'intégrité des individus.

Toutefois, ajouter une institution supplémentaire pourrait encore brouiller et compliquer l'organisation de la gestion de la SST quand les institutions existantes ne sont pas assez (re)connues et les droits des travailleurs non effectifs dans leur totalité. En effet, le droit d'expression directe des salariés devrait déjà leur apporter la possibilité de discuter de leurs conditions de travail et des possibles effets pathogènes liés à leurs activités.

Ne vaudrait-il donc pas mieux revendiquer l'effectivité des droits existants plutôt que d'en ajouter de nouveaux sans s'assurer de leur véritable mise en application ?

Cette question pourrait aussi se poser concernant l'ANI sur la qualité de vie au travail qui vient s'ajouter aux textes juridiques se voulant déjà protecteurs de la santé et promoteur de conditions de travail satisfaisantes.

4.3.2 La place de la santé au travail dans l'ANI du 19 juin 2013 sur la qualité de vie au travail

L'accord interprofessionnel du 19 juin 2013⁽⁷⁹⁾ s'affiche comme une politique d'amélioration de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle. Il définit la qualité de vie au travail comme les actions permettant de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises. Comportant des dispositions expérimentales, il a fait l'objet d'un accord à durée déterminée de trois ans.

L'accord rappelle dans son préambule qu'il s'insère dans le prolongement de l'ANI du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail et intervient après les accords nationaux interprofessionnels portant sur l'égalité professionnelle, sur le stress au travail, sur la prévention du harcèlement et de la violence au travail.

Pour la CFTC, il est essentiel que la participation des travailleurs soit systématique et planifiée, mais elle ne doit pas être compliquée. Cela peut impliquer l'utilisation de différentes méthodes complémentaires : la création d'un groupe de travail *ad-hoc*, de groupes de paroles ; des enquêtes ; des systèmes de boîtes à idées ou de rapports d'incidents. Elle pourrait aussi s'exercer lors des missions d'inspection du CHSCT, ce que prévoit déjà la loi. L'analyse des risques professionnels serait alors aussi l'occasion de permettre aux travailleurs de construire et d'exprimer leur point de vue sur l'organisation et les conditions de travail.

Une combinaison de méthodes formelles et informelles qui permet la participation directe des travailleurs et une participation indirecte au travers de leurs représentants, est souhaitable : la collaboration de tous les acteurs est en effet nécessaire pour une gestion des risques professionnels efficace.

C'est en ce sens que la CFTC a fait des propositions dans le cadre de la négociation sur la QVT.

⁽⁷⁹⁾ L'accord national inter-professionnel sur la qualité de vie au travail a été signé par la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.

L'instance temporaire de coordination des CHSCT

L'ANI du 11 janvier 2013 transposé dans la loi de juin 2013, s'il est à parfaire, comporte néanmoins plusieurs garanties pour les salariés notamment un volet sécurisation des parcours professionnels avec de nouveaux droits attachés à la personne : droits rechargeables à l'assurance chômage, compte personnel de formation et couverture complémentaire santé collective. La lutte contre les situations de précarité prend la forme de l'encadrement des contrats à temps partiel et de la taxation des contrats courts.

Sur les CHSCT, la loi du 14 juin 2013 crée une instance temporaire de coordination des CHSCT (C. trav., art. L. 4616-1 nouveau). Celle-ci peut être mise en place, au choix de l'employeur, lorsque des consultations portent sur un projet commun à plusieurs établissements. Cette instance temporaire de coordination a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé. Cela permet d'éviter qu'il y ait autant d'experts désignés qu'il y a d'établissements concernés. Elle cesse de se réunir, selon le cas, à la fin de la consultation ou de l'expertise. Cette consultation porte sur toute

décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (art. L. 4612-8), sur un projet d'introduction de nouvelles technologies et ses conséquences sur la santé et la sécurité des travailleurs (art. L. 4612-9) ou sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en oeuvre de mutations technologiques importantes et rapides (art. L. 4612-10).

Cette instance de coordination est composée, d'une part, de représentants du personnel des CHSCT concernés par le projet et, d'autre part, de l'employeur ou de son représentant. La délégation des représentants du personnel désigne un secrétaire parmi ses membres. Chaque CHSCT désigne trois représentants qui siégeront, par ordre de priorités, si l'instance de coordination est mise en place. De manière transitoire, cette désignation doit se faire lors de la prochaine réunion du CHSCT après l'entrée en vigueur de la réglementation*. Cette nouvelle instance décide, lors de la première réunion, si elle rendra un avis. Dans la négative, chaque CHSCT concerné par le projet rendra un avis distinct. Dans l'affirmative, les CHSCT ne seront pas consultés.

* Décret n°2013-552 relatif au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) et à l'instance de coordination du 26 juin 2013, Journal officiel du 28.

L'accord sur la qualité de vie au travail se veut une étape supplémentaire dans l'amélioration des conditions de travail. Une étape supplémentaire suppose que les étapes précédentes aient été achevées avec succès. Or, les chiffres concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles publiés chaque année par la Sécurité sociale ; les études montrant l'impact des conditions de travail sur la vie privée et la santé des travailleurs ; l'accroissement des risques psychosociaux ; etc. ; ne sont pas de bonne augure quant au niveau d'efficacité des étapes précédentes (les ANI ci-dessus mentionnés).

L'inflation législative ne contribue pas à l'effectivité du droit à laquelle il convient de s'attacher en premier lieu. L'épanouissement personnel, physique, psychique et intellectuel de l'individu au travail est un facteur important dans la construction d'un milieu de travail respectueux de la personne. Le souci du bien-être est tout à fait légitime. Toutefois, la notion d'épanouissement, décrite comme une étape supplémentaire aux dispositifs législatifs de la lutte contre les risques psychosociaux, occulte leur

dimension croissante et suggère qu'ils ont disparu. Or, la santé au travail est un enjeu de santé publique qui n'a pas encore fait l'objet d'une véritable vigilance sanitaire (voir encadré), donc d'une reconnaissance officielle de la part des pouvoirs publics.

La dépression qualifiée d'accident du travail

Les maladies mentales liées au travail ne sont pas encore reconnues par les tableaux de maladies professionnelles de la Sécurité sociale. La reconnaissance d'une dépression liée au travail peut, au mieux, faire l'objet d'une reconnaissance en acci-

dent de travail alors que le processus de la dépression ne dépend pas d'un incident unique expressément identifiable. Il faut alors rattacher parfois fictivement la dépression à un événement ou à un exemple précis d'atteinte à la santé mentale.

L'adoption d'un accord sur la qualité de vie au travail pose alors la question de la place donnée à la prévention des risques professionnels car, avant de rechercher un quelconque épanouissement au travail (bien que fondamental), il serait opportun que les individus puissent travailler dans des conditions respectueuses de leur être, de leur dignité et de leur santé.

L'accord sur la qualité de vie tente de faire entrer la santé au travail dans le champ des négociations mais, la santé se négocie-t-elle ?

Par ailleurs, certains termes de l'accord sur la qualité de vie au travail viennent s'opposer à celui du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. Plusieurs mesures vont, en effet, à l'encontre de la volonté affichée d'améliorer les conditions de travail et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Certaines sont même potentiellement génératrices de risques psychosociaux.

L'ANI du 11 janvier 2013 comporte un volet « Flexibilité » qui confère aux entreprises des outils qui réduisent les droits des salariés sur certains points et au regard du droit de la santé au travail. Tout d'abord, sur la base d'une négociation avec les représentants des salariés et en cas de difficultés économiques, les entreprises peuvent augmenter le temps de travail, sans payer d'heures supplémentaires. Ensuite, il peut être proposé au salarié une mobilité géographique qui, si elle est refusée, entraînera son licenciement pour motif personnel, procédure moins favorable que le licenciement pour motif économique. Comment alors conserver un équilibre familial (qui est un droit de l'Homme opposable) lorsqu'il peut être bouleversé à tout moment par l'entreprise que ce soit au niveau du temps de travail ou des conditions de rémunération ? Ou comment l'entreprise peut-elle appliquer ces mesures sans risquer de porter atteinte aux droits par ailleurs reconnus de l'individu ?



Chapitre 4

Autre mesure non favorable aux salariés : les délais de saisine du juge des prud'hommes concernant l'exécution ou la rupture de son contrat de travail sont raccourcis à deux ans et les rappels de salaire à trois ans au lieu de cinq actuellement.

Si les lettres même des accords comportent des éléments contradictoires, le dialogue social n'en sera que plus complexe et le consensus se fera, comme habituellement, au détriment des travailleurs et au profit des entreprises lesquelles, pour certaines d'entre-elles, agissent et exécutent la menace de licenciement quand bien même des accords ont été signés pour sauvegarder les emplois, et malgré les sacrifices importants consentis par les salariés sur leur bien-être, leur vie privée, leur vie de famille.

De plus, de récents exemples nous ont démontré que les licenciements ou les restructurations pour motif économique n'ont en réalité aucune assise puisque les grands groupes concernés font parfois jusqu'à des bénéfiques records la même année où il convient de sacrifier des travailleurs au nom de la compétitivité.









CONCLUSION



Conclusion

La santé au travail abandonnée par les pouvoirs publics ?

La multiplication des accords interprofessionnels pour gérer de la santé et de la sécurité au travail transfère ces questions aux représentants syndicaux alors qu'ils ne sont pas toujours les premiers interlocuteurs concernés. Le travailleur assurant la fonction de préventeur ou les instances représentatives du personnel (délégué du personnel ; membres du CHSCT) sont plus à même de pouvoir discuter des problématiques résultant des conditions de travail. Or, ils ne participent pas aux débats.

La gestion de la santé au travail est transférée aux organisations syndicales qui ne sont pas toutes égales en termes de rapport de force. Bien souvent, le patronat réussit à imposer sa conception. Quand bien même les syndicats représentants des travailleurs obtiennent les mesures demandées, de combien de travailleurs sont-ils représentatifs ? Les derniers chiffres publiés par l'Institut syndical européen (ETUI) nous montre qu'en matière de représentation syndicale, la France se classe dernière des pays européens avec 8 % de travailleurs syndiqués, secteurs public et privé confondus^[80].

[80] À titre comparatif, la Finlande se classe première avec 74 % de taux de syndicalisation; 50 % en Belgique; 33 % en Roumanie; 26 % au Royaume-Uni; 18 % en Allemagne et 10 % en Lettonie et Estonie. TC.

Conclusion

L'État délègue son pouvoir régalién, celui de faire la loi, à des organisations syndicales qui n'ont pas vraiment de légitimité au regard du taux de syndicalisation. Cette délégation démontre un désengagement de l'État en matière de santé au travail alors, qu'au regard des traités internationaux qu'il a signés, l'État a des objectifs qui lui sont assignés.

Elle nuit à la préservation de l'intégrité des travailleurs car la santé fait alors l'objet de marchandage et de tractation au lieu d'être un objectif à part entière. Quels autres intérêts peuvent être plus importants que la vie d'un individu ? Il semble que certaines lignes d'accords interprofessionnels privilégient la santé économique (à outrance) de l'entreprise au détriment de la vie humaine.

La volonté affichée des pouvoirs publics de préserver la santé et la sécurité des travailleurs se révèle contradictoire dans les prescriptions de la loi. Le document unique est obligatoire dans toutes les entreprises sous peine de sanction pécuniaire. L'entreprise qui ne respecte pas cette obligation encourt une contravention de 4^e classe. Bien que son montant ne soit pas dissuasif pour beaucoup d'établissements, le texte met l'accent sur la nécessaire évaluation des risques professionnels. Toutefois, aucun texte législatif ne pose les mêmes exigences pour les mesures de prévention. Or, ce sont elles qui vont concrètement protéger l'intégrité des individus. Enfin, les crédits alloués aux organismes en charge de la prévention des risques professionnels diminuent de plus en plus, ce dont il peut résulter des pertes de compétence. Ainsi en va-t-il à l'ANACT où il n'y a pas plus d'ergonomes. La réduction budgétaire pour cette agence la contraint à réduire son activité : moins d'interventions dans les entreprises et plus de publications de guides de bonnes pratiques et de recommandations alors qu'il existe des institutions en charge de la recherche⁽⁸¹⁾ avec de nombreuses publications et que les besoins des entreprises se font surtout dans les demandes d'accompagnement.

Lors de l'élaboration du Plan Santé Travail de 2005-2009, la CFTC avait émis l'idée de la création d'une agence nationale "Santé au Travail"⁽⁸²⁾ afin que cette matière fasse l'objet d'une vigilance sanitaire à part entière. Malheureusement, cette proposition n'a pas été retenue alors qu'elle aurait été un bon moyen pour l'État de montrer son véritable engagement en matière et santé au travail et d'organiser une prévention des risques

(81) Ex : l'Institut National pour la Recherche Scientifique ou l'Agence de sécurité sanitaire

(82) ARONDEL Philippe, *Santé au travail : quels nouveaux enjeux ?*, Bureau d'études de la CFTC, collection Arguments.

professionnels plus efficace en alliant toutes les spécialités et compétences aujourd'hui dispersées voire dupliquées au sein de plusieurs institutions, quand dans le même temps, certaines fonctions manquent (inspection spécialisée en santé / sécurité au travail ; interventions sur le terrain ; etc.).

Les réalités du terrain tranchent avec les discours qui se veulent rassurants et, d'un certain point de vue, ils le sont, même s'ils ne se transforment pas toujours en mesures concrètes.

Vers une considération entière et totale de la personne humaine

En France comme en Europe, les déclarations d'intention quant à la volonté de construire une société plus juste, plus respectueuse de l'individu et de ses droits, se multiplient mais, leur effectivité par l'adoption de mesures concrètes peine à s'inscrire dans la suite logique des accords signés.

Dans une approche éducative, la multiplication des textes nationaux, européens et internationaux témoigne néanmoins d'une volonté d'améliorer le sort des travailleurs en prônant des valeurs attachées aux droits fondamentaux et à la dignité de la personne. L'unicité du discours global, même s'il se trouve parfois défié par l'adoption de mesures contraires voire combattu par des considérations peu éthiques, donne une direction à la construction de la société de demain.

Au niveau international, l'Organisation des Nations Unies et son agence spécialisée, l'Organisation Internationale du Travail, contribuent à développer les droits de l'homme au sein de toutes les populations et notamment ceux de tous les travailleurs à travers le monde. L'Union européenne essaie de construire une communauté avec des droits harmonisés pour les travailleurs vers un idéal à la hauteur du niveau de développement de nos sociétés occidentales.

Un relais national, qui n'oublie pas les objectifs qu'il a contribué lui-même à définir sur la scène internationale, lors de la définition de sa politique intérieure, est nécessaire par la responsabilisation de tous acteurs (gouvernementaux ; nationaux ; intra-entreprises) aux intérêts de l'être humain avant toute chose.





Quelles sont les pistes d'action pour contribuer à l'amélioration réelle et durable de la qualité de vie au travail ?

Extraits du Rapport programme de la CFTC, 2011.

« En matière de sécurité et de santé au travail, priorité est donnée à la prévention primaire (éviter la survenue du risque) associée à l'évaluation a priori des risques. Le droit à la santé, à la sécurité et à la dignité au travail est aussi reconnu comme un droit humain fondamental par l'Union européenne dans la charte des droits fondamentaux. Depuis 2002, le Code du travail précise que l'employeur est tenu d'assurer la santé physique et mentale des salariés placés sous sa responsabilité. Pour sa part, le système juridictionnel français a conforté la mission et le rôle du CHSCT et renforcé les obligations pesant sur l'employeur. En entreprise, les services de santé au travail doivent développer une approche pluridisciplinaire de la prévention. Les médecins du travail ont pour mission d'éviter toute altération de la santé du fait du travail.

Le socle juridique en matière de sécurité et de santé au travail paraît donc suffisamment complet pour encadrer les démarches de prévention des risques en entreprise et éviter in fine la dégradation de l'état de santé des travailleurs. En outre, l'État français a accompli des progrès sensibles en ce

qui concerne le cohérence des stratégies et des actions menées par les différents intervenants de la santé au travail (service prévention des Carsat, Anact-Aract, OPPBTP). Cela passe essentiellement par l'élaboration et la mise en œuvre de Plans de santé au travail. Le premier (2005-2009) et le second (2010-2014) ont défini les grandes priorités nationales en matière de santé au travail autour de cibles et de publics prioritaires en lien avec les autres plans nationaux (plan santé environnement, plan cancer).

Les statistiques indiquent que le nombre des accidents du travail ne cesse de décroître et a atteint un point bas historique en 2009. Enfin, en matière de réparation des victimes d'accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP), les évolutions en cours sont susceptibles d'améliorer le niveau de réparation, notamment en se rapprochant des régimes de droit commun.

Cependant, l'année 2009 est aussi celle du plus haut niveau de maladies professionnelles (MP) indemnisées par la Sécurité sociale (45.000 cas). Les deux tiers de ces MP reconnues sont des troubles musculo-squelettiques (TMS). Cette explosion du nombre de TMS s'observe partout en Europe du fait du mouvement général d'intensification et de densification du travail entamé ces vingt dernières années. Concrètement, elle révèle la difficulté des entreprises à conjuguer performance économique et conditions de travail respectueuses des salariés.

Plus globalement, ce désastre sanitaire remet clairement en cause la capacité des politiques publiques à assurer le maintien dans l'emploi des travailleurs ou à permettre l'allongement des carrières professionnelles. De plus, une part non négligeable de salariés victimes de TMS n'entame pas de démarche faut de connaître ses droits à être indemnisé par la Sécurité sociale. En outre, aux TMS viennent s'ajouter d'autres risques majeurs pour la santé des salariés (l'un étant souvent la cause ou la conséquence de l'autre) comme les risques psychosociaux ou les pénibilités.

Si la prise en compte sociale de ces risques progresse (accord national interprofessionnel sur le stress en 2008 et sur la violence au travail en 2009...), la prévention effective dans l'entreprise demeure limitée, notamment du fait de la complexité des facteurs en cause et des enjeux liés à l'organisation du travail – comme en témoigne l'étude des démarches d'évaluation a priori des risques conduites par les employeurs – elles sont encore envisagées et perçues comme une stricte démarche administrative (remplir son obligation légale et tenir la déclaration unique (DU) à disposition de l'inspection du travail) et comme un coût pour l'entreprise.

On constate également que le dialogue social en matière de conditions de

travail est peu pratiqué. Toute association des représentants du personnel en ce domaine est perçue par les employeurs comme un partage inacceptable de leur prérogative en matière de direction et d'organisation du travail. À cela s'ajoute le fait qu'en pratique, une majorité d'entreprises ne dispose pas de représentant du personnel dédié aux questions des conditions de travail (les CHSCT n'étant obligatoires que dans les entreprises de plus de 50 salariés et la majorité des salariés français travaillant au sein de TPE-PME).

La faiblesse du niveau de connaissance générale sur la prévention des risques des différents acteurs entreprises (salariés, institutions représentatives du personnel, employeurs) explique aussi la difficulté à faire progresser sur le terrain les bonnes pratiques en la matière. Ce niveau important de méconnaissance induit une nécessité d'accompagner de façon soutenue les acteurs dans la conduite de leur démarche d'amélioration des conditions de travail. Or la politique de réduction des déficits budgétaires et sociaux a un impact sur la capacité d'action des organismes de prévention.

De façon générale, il est à craindre également que la gestion des conséquences de la crise économique relègue au second plan les préoccupations en matière d'amélioration des conditions de travail, voire qu'elle ait des conséquences négatives sur la qualité de vie professionnelle. À noter que cette préoccupation dépasse la seule question des conditions de travail pour toucher l'organisation même de l'activité. »

Propositions CFTC

Défendre une réglementation européenne spécifique aux troubles musculo-squelettiques (TMS)

Au même titre que d'autres risques (travail sur écran par exemple) et devant les enjeux économiques et sociaux que pose la question des TMS, il est urgent que l'Union européenne développe une réglementation spécifique notamment par l'adoption d'une directive pour favoriser la prévention et la réduction de l'incidence des TMS à moyen terme. C'est une condition préalable à l'amélioration de la compétitivité de l'UE et des objectifs d'allongement de carrière professionnelle. La CFTC demande de réinscrire à l'agenda européen la rédaction d'une directive TMS.

Développer la culture de prévention des risques professionnels

La CFTC propose que soit enseignés, dès la formation initiale, des concepts clés des conditions de travail. Ces enseignements doivent être renforcés pour les élèves d'écoles d'ingénieurs ou de commerce, les apprentis et les médecins.

L'accord sur la santé au travail dans la Fonction publique prévoit la mise en place des CHSCT dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale mais de manière restrictive. La CFTC demande que s'applique, dans ces deux fonctions publiques, le Code du travail à l'instar de ce qui se passe dans la fonction publique hospitalière. La montée en charge des risques psychosociaux justifie pleinement que les CHSCT puissent se réunir au moins quatre fois par an et puissent faire appel à des expertises dans les mêmes conditions que dans le système privé.

La place des services de santé au travail s'entend avec une réflexion sur la démographie des médecins du travail et la mise en place de coopérations sanitaires, nécessitant formation et reconnaissance spécifique pour les professionnels (IDE en particulier) qui prendront des responsabilités dans ce domaine.

Assurer la représentation des travailleurs en sécurité et santé au travail (SST)

Toutes les entreprises ne respectent pas leurs obligations en matière de CHSCT. Les délégués du personnel (DP) n'ont pas de crédit d'heures spécifique lorsqu'ils doivent assumer les missions du CHSCT. Dans les PME et les TPE, aucun salarié n'est désigné pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels. Il est donc impératif de travailler sur le statut de ces salariés (en lien avec le dialogue social dans les TPE-PME), de consolider les prérogatives du CHSCT et des DP en matière de prévention des risques et de renforcer le statut des membres (formation, heures de délégation, élection directe). En parallèle, la CFTC propose que soit confortée la place des services de santé au travail, notamment en raison de leur mission de conseil en matière de prévention.

Veiller au déploiement effectif de la traçabilité des risques professionnels

La CFTC a contribué à l'émergence de cette problématique. Plusieurs chantiers sont en cours (toilette du dossier médical santé au travail, expérimentation de la branche ATMP). Il appartient à la CFTC de s'assurer de la concrétisation de ce chantier pour l'ensemble des travailleurs et pour l'ensemble des risques auxquels ils sont exposés. En lien avec le chantier de la traçabilité, la CFTC défendra le développement de la prévention primaire en promouvant la notion « d'aptitude du poste de travail à ne pas nuire à la santé du salarié ».

Faire reconnaître la pénibilité des emplois

Modalités d'organisation du travail (rythmes de travail...) et conditions de travail influent sur la santé des salariés pendant leur période d'activité et bien au-delà. Il importe de faire reconnaître (par la négociation) des critères objectifs fondant la pénibilité des emplois.

Cette pénibilité reconnue devra permettre de faire bénéficier de compensations aux salariés exposés : période d'activité réduite, droits à pension majorés, retraite anticipée...

Référentiel des activités & des compétences des membres de CHSCT

Source : Ministère de l'emploi et de la solidarité,
Direction régionale du travail, de l'emploi
et de la formation professionnelle - Santé Sécurité Travail.

Dans le cadre de la réflexion conduite par la Direction Régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle d'Aquitaine et la CRAM Aquitaine en matière de formation des membres de CHSCT, le travail mené se concrétise par l'élaboration de deux outils méthodologiques :

- une description prospective de la fonction de représentant des salariés au CHSCT, élaborée à partir de la réglementation applicable ;
- et un référentiel des compétences, qui définit ce que les membres de CHSCT doivent savoir faire pour mener à bien leur mission.

1. Préambule – Mode d'emploi du référentiel

Dans le but d'améliorer la formation dispensée aux membres des CHSCT, la DRTEFP a entrepris une large réflexion visant à proposer aux organismes de formation un cadre leur permettant de construire et de développer leurs

programmes. Ce cadre constitue un cahier des charges, qui fait partie intégrante du processus d'agrément des organismes.

À ce sujet, il convient d'apporter ici les précisions suivantes :

En premier lieu, le référentiel de compétences fournit par essence une vision étendue, pour ne pas dire idéaliste, des connaissances et aptitudes requises ; en outre, il ne définit pas le niveau de maîtrise, plus ou moins achevée, de chaque compétence. Ces éléments doivent être confrontés aux conditions concrètes de réalisation de la formation, notamment la durée prévue pour la formation, ainsi que les caractéristiques spécifiques du public. Ceci amène naturellement l'organisme à établir des priorités sur la base d'une analyse de besoins spécifique à son public.

D'autre part, le concept de compétence repose sur les notions de « savoir agir » et de « pouvoir agir » dans un contexte professionnel donné. De ce fait, la formation dispensée ne saurait se réduire à une approche technique / technicienne des questions de prévention. Les organismes devront donc prendre en considération la dimension subjective, personnelle des stagiaires (développer le potentiel de chacun), et faire une place à la réflexion et à l'appropriation des valeurs supports de la prévention. Le système d'évaluation finale que l'organisme mettra en œuvre pour mesurer les effets de la formation qu'il dispense tiendra compte lui aussi de cette dimension.

Par ailleurs, l'articulation entre le référentiel de compétences et la construction du dispositif de formation n'est pas linéaire : il ne s'agit pas de mettre en ligne un « module » de formation en face de chaque compétence, mais de concevoir un dispositif le plus riche possible, qui permette notamment de travailler à construire un grand nombre de compétences autour d'une seule et même séquence. En ce sens, le référentiel n'a pas vocation à être pris au pied de la lettre, mais définit l'esprit général autour duquel la formation doit être construite.

À titre d'exemple, on pourrait imaginer une séquence d'étude de textes en petits groupes, avec restitution en grand groupe, sur des articles de fond ou des éditoriaux (judicieusement choisis) traitant de la prévention, et qui viserait dans le même temps l'acquisition des compétences suivantes :

- maîtriser les techniques de base d'expression et de communication ;
- travailler en équipe ;
- développer une culture de prévention, connaître les principes de prévention ;
- comprendre une stratégie de prévention ;
- comprendre la globalité des démarches de prévention...

En quatrième lieu, il est nécessaire que la formation dispensée s'accompagne de la fourniture, par l'organisme de formation, d'une « boîte à outils » à l'usage des participants, dont l'objectif est de donner aux membres de CHSCT toutes les informations et les supports méthodologiques dont ils peuvent avoir besoin, dans le contexte spécifique dans lequel ils exercent leur mission. À titre d'exemple, on peut citer :

- des ressources documentaires : brochures, ouvrages, références réglementaires...
- des listes de personnes ressources : préventeurs, organismes techniques, experts...
- des outils méthodologiques : guides d'analyse des risques...

Pour terminer, il convient enfin de bien prendre en compte la distinction entre le CHSCT, en tant qu'entité présidée par la Direction de l'entreprise, et les membres eux-mêmes, représentants des salariés, et bénéficiaires du droit à la formation dont il est question ici.

2. Description des activités du CHSCT

Cette description traduit l'ensemble des missions et des prérogatives des membres de CHSCT, telles qu'elles sont énoncées dans les différents textes réglementaires de référence. Il s'agit donc d'une description des activités « prescrites ».

L'analyse de la réglementation a conduit à distinguer quatre grands types de fonctions qui incombent aux membres de CHSCT :

1) participation à la démarche globale de *prévention des risques*, qui comprend :

a) une phase d'analyse de situations de travail : évaluation des risques professionnels, analyse des conditions de travail, analyse des accidents et des maladies professionnelles

b) une phase de prévention proprement dite : réflexion et participation à l'élaboration de projets (plans de prévention, mesures correctives, contribution à l'amélioration des conditions de travail ou à l'amélioration des règles en vigueur dans l'entreprise, proposition d'actions de prévention dans de nombreux domaines...), puis participation à l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du plan d'action auprès des salariés.

2) activités de *promotion de la prévention des risques professionnels* :

- a) information auprès des salariés,
- b) participation à la préparation de la formation des salariés à la sécurité,
- c) communication interne : faire connaître le CHSCT et ses actions auprès des salariés.

3) activités de *veille* :

- a) veille à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires, en matière de santé et de sécurité des travailleurs
- b) mobilisation de ressources externes :
 - il peut faire appel à des spécialistes
 - il peut faire appel à un expert
- c) exercice du droit d'alerte

4) exercice du droit à *l'information et à la consultation du CHSCT* ; le CHSCT :

- a) est informé par le chef d'établissement,
- b) s'informe y compris auprès des salariés au travail,
- c) est consulté sur l'ensemble des questions relevant de sa compétence, y compris les projets d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies,
- d) exprime un avis motivé : donne son avis sur l'ensemble des documents se rattachant à sa mission, donne son avis sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité, de travail.

Cette approche permet de délimiter quatre grands domaines cohérents d'activités et de compétences, à partir desquels la démarche d'analyse des besoins de formation pourra se déployer.

Cette description n'a pas pour objet de définir un « moule », figé, statique, qui conduirait à des conduites stéréotypées, mais plutôt de donner une vision prospective des responsabilités qui incombent aux représentants des salariés au CHSCT, et un instrument pouvant guider et faciliter la conception pédagogique des actions de formation.

3. Référentiel des compétences

La réflexion de la DRTEFP a porté sur deux aspects complémentaires des compétences que les membres de CHSCT doivent pouvoir mobiliser dans

Annexes

l'exercice de leur fonction :

- des compétences d'ordre général, transversales, transférables, qui permettent de comprendre les situations, l'environnement, de se positionner efficacement pour penser, organiser et agir, et qui conduisent à établir et à entretenir des relations productives avec tous les acteurs concernés ;
- des compétences spécifiques, plus techniques, directement liées aux tâches relevant de l'activité « réglementaire » du CHSCT.

3.1 Compétences générales

Les compétences générales identifiées sont regroupées autour de quatre thèmes :

a) Connaître les pouvoirs et prérogatives du CHSCT et de ses membres :

- 1 - Connaître l'ensemble des droits et prérogatives réglementaires du CHSCT : rôle, pouvoirs et prérogatives, droits, enjeux, cadre d'intervention :
 - champ d'application, composition, modalités de constitution
 - missions, fonctionnement, délégation horaire, accords d'entreprise...
 - délit d'entrave, protection contre le licenciement
 - formation (droit à la formation, modalités)
 - danger grave et imminent
- 2 - Connaître et distinguer clairement les niveaux de responsabilité en matière de prévention :
 - responsabilité du CHSCT, responsabilité du Chef d'établissement, du service sécurité dans l'entreprise, du médecin du travail...
- 3 - Savoir objectiver les difficultés et les obstacles rencontrés dans l'exercice de sa fonction
- 4 - Faire la distinction entre les différents mandats (pour les représentants qui en assument plusieurs)
Savoir faire la part des choses entre action syndicale et action du CHSCT, et ne traiter en CHSCT que les sujets en rapport avec les missions qui lui incombent.

b) Être capable d'adopter le positionnement et les postures adéquates :

- 1 - Comprendre la stratégie de prévention de l'entreprise
- 2 - Être acteur d'un changement des pratiques sociales dans l'entreprise dans une perspective d'amélioration des conditions de vie au travail
- 3 - Comprendre le positionnement du Représentant du Personnel au CHSCT par rapport :
 - aux salariés
 - à la direction
 - à l'organisation syndicale
 - au CE et aux DP
 - au médecin du travail
 - aux préventeurs internes et externes
- 4 - Savoir se positionner en tant que représentant de l'ensemble des salariés :
 - représenter l'ensemble du personnel dans le domaine de la santé et de la sécurité
 - savoir qu'il peut y avoir des antagonismes entre intérêts individuels et intérêts collectifs, et savoir les décrypter.



c) Comprendre les principaux concepts et connaître les modèles dominants en matière d'organisation du travail dans les entreprises :

- 1 - Connaître et comprendre les principaux modèles d'organisation du travail : modèle du métier, modèle taylorien, modèle du management par la compétence
- 2 - Savoir faire l'analyse "sociologique" des relations de travail dans son entreprise, et pouvoir identifier et comprendre les problématiques des différents acteurs
- 3 - Comprendre la globalité des démarches de prévention, en tenant compte de toutes les composantes de la santé au travail
- 4 - Savoir passer du contexte particulier de la situation de travail au contexte global de l'entreprise et de la société
- 5 - Connaître le rôle respectif et les objectifs des institutions représentatives du personnel (DP, CE)

d) Compétences génériques pour l'action, attitudes dans l'action, comportements « sociaux » qui favorisent l'action : savoir animer, informer, organiser, négocier, réguler... :

- 1 - Maîtriser les techniques de base d'expression et de communication :
 - expression orale : informer, argumenter, expliquer, s'informer...
 - expression écrite : rédiger, analyser un texte motiver un avis...
 - dynamique de groupe : animer, coordonner, planifier, co-élaborer, négocier...
 - savoir travailler en équipe
- 2 - Appréhender la méthode et les étapes de la conduite de projet
- 3 - Savoir impulser et développer une culture de prévention :
 - donner une dimension éducative à la promotion de la prévention
 - avoir intégré les principes généraux de prévention, y compris dans ses propres attitudes
 - contribuer à la promotion des plans de prévention dans l'entreprise
- 4 - Avoir conscience de l'ampleur de la tâche, de l'importance des activités qui incombent aux membres de CHSCT
- 5 - Savoir établir une relation de confiance avec les différents acteurs de l'entreprise, et savoir rester en contact avec le terrain
- 6 - Être crédible, être curieux, être observateur, savoir s'interroger, questionner

3.2 Compétences spécifiques

Les compétences spécifiques sont déclinées dans les tableaux ci-dessous, à partir des quatre groupes de fonctions identifiées dans le descriptif des activités. Elles sont réparties en deux catégories :

a) des « savoirs », connaissances de base ou techniques, généralement « codifiées », et qui sont susceptibles d'être transmises dans le cadre des moyens pédagogiques traditionnels (face à face...)

b) des « savoir-faire », des « savoir-agir », dont l'acquisition nécessite la mise en oeuvre de pédagogies dites actives et/ou la mise en situation, l'immersion dans le réel, l'analyse de pratiques...

Annexes

Le tableau présente donc les compétences sous la forme suivante :

ACTIVITES	SAVOIRS, CONNAISSANCES	SAVOIR FAIRE, SAVOIR AGIR
1) Participer à la démarche globale de prévention des risques :		
<p>a) analyse de situations de travail : évaluation des risques professionnels, analyse des conditions de travail, analyse des accidents et maladies professionnelles</p> <p>b) prévention proprement dite : réflexion et participation à l'élaboration de projets (plans de prévention, mesures correctives, contribution à l'amélioration des conditions de travail ou à l'amélioration des règles en vigueur dans l'entreprise, proposition d'actions de prévention dans de nombreux domaines...), participation à l'élaboration, la mise en oeuvre et le suivi des plans d'action auprès des salariés</p>	<p>Savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • ce qu'est la prévention • ce que sont les conditions de travail • ce qu'est un danger • ce qu'est un risque <p>Connaître l'existence de méthode(s) et d'outil(s) d'évaluation des risques</p> <p>Connaître les principes généraux de prévention</p> <p>Connaître les appuis et les ressources extérieures auxquelles le CHSCT peut faire appel :</p> <ul style="list-style-type: none"> • humaines : spécialistes... • documentaires : normes, guide • matérielles... <p>Savoir quand et comment faire appel à ces ressources.</p>	<p>a) Pour évaluer les risques professionnels et les conditions de travail, savoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Observer le travail réel (par rapport au travail prescrit) • Analyser l'activité, les dysfonctionnements • Recueillir l'information auprès des salariés, des agents de maîtrise, des victimes... • Sélectionner les informations pertinentes • Porter une attention particulière aux intérimaires et aux salariés d'entreprises extérieures <p>b) Savoir analyser la hiérarchisation des risques</p> <p>Savoir analyser les choix</p> <p>c) Savoir suivre la mise en oeuvre des actions de prévention à la suite d'un accident du travail, d'un incident, ou d'une maladie professionnelle</p> <p>d) Savoir suivre la mise en oeuvre des principes généraux de prévention</p>
2) activités de promotion de la prévention des risques professionnels :		
<p>a) information auprès des salariés</p> <p>b) participation à la préparation de la formation des salariés à la sécurité</p> <p>c) communication interne : faire connaître le CHSCT, son existence et ses actions auprès des salariés</p>	<p>Connaître les enjeux et les obstacles au « discours prévention » et à la mise en oeuvre d'une démarche de prévention</p>	<p>S'assurer que le rôle, les missions et les actions du CHSCT dans l'entreprise sont connus</p> <p>Prendre en compte l'ensemble des travailleurs et des intervenants dans l'entreprise et dans son environnement :</p> <p>par exemple : les intérimaires, les sous-traitants, les transporteurs, les visiteurs, etc.</p> <p>Faire savoir à partir du procès-verbal de réunion du CHSCT ; faire connaître le CHSCT, ses objectifs, ses actions</p>



ACTIVITES	SAVOIRS, CONNAISSANCES	SAVOIR FAIRE, SAVOIR AGIR
3) activités de veille :		
a) veille à l'observation des prescriptions législatives, et réglementaires, en matière de santé et sécurité des travailleurs	<p>Connaître les principales familles de risques</p> <p>Connaître la structure de la réglementation en matière d'hygiène sécurité</p> <p>Connaître les sources d'information relatives aux évolutions de la technologie, de la réglementation...</p>	<p>Savoir observer les évolutions du travail dans l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> • évolutions techniques, • de l'organisation, • dans le recrutement... <p>Anticiper sur les projets de l'entreprise et les évolutions de l'organisation et des conditions de travail</p> <p>Tenir compte du service sécurité lorsqu'il existe, communiquer, ne pas faire « cavalier seul »</p>
b) mobilisation de ressources externes : <ul style="list-style-type: none"> • peut faire appel à des spécialistes • peut faire appel à un expert 	<p>Connaître l'essentiel des appuis et les ressources externes mobilisables</p> <p>Connaître l'existence de la liste des experts agréés</p>	<p>Savoir identifier les ressources dont on va avoir besoin</p> <p>Savoir quand et comment faire appel à un expert</p>
c) exercice du droit d'alerte	<p>Connaître la procédure du droit d'alerte</p> <p>Maîtriser la notion de danger grave et imminent, dans tous ses prolongements</p>	<p>Savoir quand et comment mettre en œuvre la procédure du droit d'alerte</p>
4) exercice du droit à l'information et à la consultation du CHSCT :		
a) est informé par le chef d'établissement	<p>Connaître les documents auxquels le CHSCT doit avoir accès, et les délais de leur présentation</p>	<p>Savoir demander et se faire communiquer les documents et les informations auxquelles le CHSCT a droit</p>
b) s'informe, y compris auprès des salariés au travail	<p>Connaître les cas dans lesquels le CHSCT est obligatoirement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • informé • consulté pour avis 	
c) est consulté sur l'ensemble des questions relevant de sa compétence, y compris les projets d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies	<p>Connaître l'importance de l'avis donné par le CHSCT sur les questions touchant à l'organisation du travail, et le pouvoir qui en résulte</p> <p>Connaître les implications, les conséquences possibles des avis donnés</p>	<p>Savoir revendiquer le droit de donner son avis</p>



Annexes



ACTIVITES	SAVOIRS, CONNAISSANCES	SAVOIR FAIRE, SAVOIR AGIR
4) exercice du droit à l'information et à la consultation du CHSCT (suite)		
d) exprime un avis motivé : <ul style="list-style-type: none"> • donne son avis sur l'ensemble des documents se rattachant à sa mission, • donne son avis sur tout projet d'aménagement modifiant les conditions d'hygiène, de sécurité, de travail 	Connaître l'importance de l'avis donné par le CHSCT sur les questions touchant à l'organisation du travail, et le pouvoir qui en résulte Connaître les implications, les conséquences possibles des avis donnés	Argumenter, commenter et motiver un avis Justifier une prise de position, savoir s'appuyer sur les avis des salariés, de spécialistes externes Contrôler la mise en oeuvre et le suivi des décisions Anticiper sur les enjeux à venir

Coûts et bénéfices des actions de prévention pour les entreprises

Source : AISS

Coût de la prévention (pour les entreprises) En euros, par employé, par année		Avantages de la prévention (pour les entreprises) En euros, par employé, par année	
Équipement individuel de protection	168	Économies résultant de la prévention des perturbations	566
Conseils sur les technologies de sécurité ; soutien médical par l'entreprise	278	Économies résultant de la prévention de la perte de temps et de la réduction du temps de compensation après les perturbations	414
Mesures spécifiques de formation à la prévention	141	Valeur ajoutée générée par une plus grande motivation et satisfaction de l'employé	632
Examens médicaux préventifs	58	Valeur ajoutée résultant de l'accent porté durablement sur la qualité, et de l'amélioration de la qualité des produits	441
Coûts organisationnels	293	Valeur ajoutée résultant des innovations en matière de produits	254
Coûts d'investissements	274	Valeur ajoutée résultant de l'amélioration de l'image de l'entreprise	632
Coûts initiaux	123		
Total des coûts	1 335	Total des avantages	2 939
Ration coûts / bénéfices : 1/2,2			

Pour aller plus loin : "Le bénéfice de la prévention", in Travail & Sécurité, février 2013, téléchargeable au format PDF sur www.travail-et-securite.fr

Bibliographie

Ouvrages

LEGOFF Jacques, *Du silence à la parole : Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Presses Universitaires de Rennes, 2004.

COEURET Alain, GAURIAU Bernard, MINE Michel, *Droit du travail*, Sirey, 3^e édition, 2013.

Rigaux Marc, *Droit du travail ou droit de la concurrence sociale : essai sur un droit à la dignité de l'Homme au travail (re)mis en cause*, Bruylant, 2009.

LECLERC Annette, KAMINSKI Monique, LANG Thierry, *Inégaux face à la santé. Du constat à l'action*, Éditions la Découverte, Inserm, 2008.

Rapports

AUROUX Jean, *Les droits des travailleurs*, Rapport au Président de la République et au Premier ministre, La Documentation française, Collection des rapports officiels, septembre 1981.

BENSADON Anne-Carole, BARBEZIEUX Philippe, *Interactions entre Santé et Travail*, Rapport de l'inspection générale des affaires sociales (IGAS), juin 2013.

DIRECTION GENERALE DU TRAVAIL, *Conditions de travail, Bilan 2012, Conseil d'orientation sur les conditions de travail*, Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, Paris, 2013.

Worker participation practices : a review of EU-OSHA case studies, Publications Office of the European Union, 2012.

GOLLAC Michel, BODIER Marceline, *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser : Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé*, avril 2011.

Articles et revues

LANOUZIERE Hervé, « Un coup pour rien ou tournant décisif ? », *Semaine Sociale Lamy*, septembre 2013.

« Qualité de vie au travail en Europe : questions d'Union », *Travail et Changement*, n° 323, janvier / février 2009.

CHAMPION Emmanuelle, GENDRON Corinne, « De la responsabilité sociale à la citoyenneté corporative : l'entreprise privée et sa nécessaire quête de légitimité », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 18, n° 1, 2005, p. 90-103.

GREENAN Nathalie, KALUGINA Ekaterina, WALKOWIAK Emmanuelle, « La dégradation de la qualité de vie au travail en Europe entre 1995 et 2005 », *Connaissance de l'emploi, CEE*, septembre 2011.



Achévé d'imprimer
1^{er} trimestre 2015
Imprimerie de la Centrale - 62302 Lens
Tél. : 03 21 69 88 44

