



HAL
open science

Contribution à l'étude juridique des risques psychosociaux au travail. Aspects de droit national, de droit comparé, d'interdisciplinarité

Loïc Lerouge

► **To cite this version:**

Loïc Lerouge. Contribution à l'étude juridique des risques psychosociaux au travail. Aspects de droit national, de droit comparé, d'interdisciplinarité. Droit. Université de Bordeaux, 2014. tel-01082773

HAL Id: tel-01082773

<https://shs.hal.science/tel-01082773>

Submitted on 17 Nov 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

Contribution à l'étude juridique des risques psychosociaux au travail

Aspects de droit national, de droit comparé, d'interdisciplinarité

Mémoire d'habilitation à diriger les recherches

Présenté le 13 juin 2013 par :

Loïc Lerouge

Chargé de recherche au CNRS
COMPTRASEC UMR 5114
CNRS - Université de Bordeaux

Sous la direction de **Philippe Auvergnon**

Directeur de recherche au CNRS
COMPTRASEC UMR 5114
CNRS - Université de Bordeaux

Résumé

Les « risques psychosociaux au travail » (RPS) présentent des caractères qui les rendent difficiles à saisir en droit. Dans le même temps, ils désignent une réalité de la dégradation des conditions de travail d'aujourd'hui en lien avec l'évolution des organisations du travail et des contraintes économiques que le droit ne peut ignorer. Les recherches menées sur les RPS ont tenté d'analyser la manière dont la science juridique s'est emparée du sujet, l'étendue et la relativité de ses capacités à le saisir. Il s'est donc agi de s'interroger sur les dispositifs disponibles en droit social, savoir en quoi et comment ils peuvent répondre aux problématiques de risques psychosociaux, mais aussi imaginer et proposer des solutions juridiques. Pour y parvenir, il apparaît nécessaire de mobiliser tant le droit du travail que le droit de la protection sociale, mais également d'éclairer les pistes techniques nationales par le recul du droit comparé et l'ouverture à l'interdisciplinarité. À l'issue d'une période de recherche approfondie, nationale et internationale, ressort l'impasse que pourrait constituer une approche strictement focalisée sur l'individu et la réparation. Il faut aujourd'hui viser à développer une prévention collective au travail des risques pour la santé des travailleurs.

Mots-clés

Droit comparé – Risques psychosociaux – Troubles psychosociaux – Interdisciplinarité – Travail – Sécurité sociale – Prévention – Réparation – Santé – Santé mentale – Sécurité – Risques professionnels – Environnement de travail

Remerciements

Un travail d'HDR résulte d'un parcours de recherche, mais aussi d'un chemin parsemé de rencontres et de collaborations scientifiques. Le droit comparé et une sensibilité tournée vers l'interdisciplinarité fait découvrir de nombreux horizons. Le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC UMR CNRS 5114) m'a ouvert ces dimensions en offrant un cadre et une structure idéale pour travailler sur le droit national tout en permettant de pratiquer la comparaison juridique et d'approcher les frontières disciplinaires.

La dynamique qui anime cette habilitation à diriger des recherches est aussi le fruit de la collaboration précieuse avec Philippe Auvergnon qui m'a accueilli au sein du COMPTRASEC le 2 octobre 2006 et tout de suite associé aux travaux de recherches de l'Unité tout en laissant la place à l'expression de mes thématiques centrées autour de la santé mentale au travail qui se prolongent aujourd'hui dans les « risques psychosociaux au travail ». J'ai été plongé « dans le bain » du droit comparé et des méthodes associées à la recherche-action dès mon arrivée. Je n'oublie pas cependant que le Professeur Jean-Pierre Laborde m'a fait connaître l'équipe du COMPTRASEC juste après ma soutenance de thèse en 2004 en m'invitant à Bordeaux pour discuter de mes travaux.

Sans structure il aurait été en effet impossible de développer des projets de recherches. Merci à Isabelle Daugareilh, directrice du COMPTRASEC depuis janvier 2011, d'avoir poursuivi l'effort autour de ces travaux tout en offrant et en appuyant de nouvelles initiatives et perspectives. Il en va de même auprès de tous mes collègues avec lesquels il est tant plaisant d'échanger et de collaborer autour de sujets qui nous rapprochent.

Cependant, arriver à ce stade est aussi le fruit de rencontres fondatrices. Le Professeur Patrick Chaumette a été l'artisan de la possibilité de mener à la fois une carrière d'athlète de haut niveau et des études supérieures jusqu'au doctorat. Son soutien indéfectible m'a permis de réaliser mon travail de thèse dans les meilleures conditions et de me mener jusqu'au recrutement au CNRS.

SOMMAIRE

Introduction	p. 3
Chapitre préliminaire - Parcours initiatique vers la thématique des « risques psychosociaux au travail »	p. 11
Section 1 - Le mémoire de DEA « La qualification juridique du harcèlement moral »... p. 11	
Section 2 - La thèse : « La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail »	p. 13
Section 3 - Le recrutement au CNRS	p. 17
Chapitre 1 - Quelle réponse juridique à la question des RPS en France ?.....	p. 19
Section 1 - Les enjeux autour d'une définition juridique des risques psychosociaux.....	p. 19
Section 2 - Les dispositifs juridiques mobilisables autour des risques psychosociaux....	p. 28
Section 3 - Les approches des partenaires sociaux des risques psychosociaux	p. 59
Chapitre 2 - Quel éclairage des RPS au prisme du droit comparé ?.....	p. 67
Section 1 - Les enjeux du moment de résolution du conflit	p. 69
Section 2 - Les motifs de recours au juge.....	p. 76
Section 3 - L'approche des syndicats étrangers	p. 81
Chapitre 3 - Leçons d'une expérience de recherche	p. 97
Section 1 - Quels recours au droit comparé.....	p. 97
Section 2 - Quels rapports à l'interdisciplinarité.....	p. 109
Section 3 - Quelles orientations de recherche	p. 134
Conclusion	p. 136
Références bibliographiques	p. 140
Mémoires de masters recherches encadrés.....	p. 155
Publications et travaux	p. 156
Annexe	p. 166
Table des matières	p. 169

INTRODUCTION

La santé-sécurité au travail, plus particulièrement les « risques psychosociaux au travail », ont constitué l'essentiel des recherches depuis l'arrivée au COMPTRASEC le 2 octobre 2006. Les questions juridiques entourant le sport de haut niveau ont aussi été un centre d'attention avec notamment une série d'articles sur les problématiques en lien notamment avec la protection sociale des sportifs de haut niveau, le statut de « sportif professionnel » et en privilégiant une approche en droit comparé¹. L'objectif était de réfléchir au bénéfice d'une protection sociale adaptée à l'activité d'une catégorie de personnes tirant l'essentiel de leurs revenus de la pratique sportive.

Les difficultés à reconnaître la qualité de « métier » ou de « profession » à l'activité de sportif de haut niveau empêche ce dernier de bénéficier d'une couverture sociale correspondant à cette activité dont la pratique est en réalité une pratique professionnelle. L'exemple typique est celui de l'accident, pourtant lié directement par l'activité sportive, pris en charge par la branche maladie (beaucoup de sportifs s'inscrivent d'ailleurs à l'Université dans cette perspective) et non pas la branche accidents du travail et maladies professionnelles (ATMP) de la sécurité sociale. Bien que la qualité de « sportif de haut niveau » soit reconnue par le ministère en charge des sports, le bénéficiaire n'est pas en mesure de profiter d'une protection prenant en compte la perte de l'activité qui est sa principale source de revenus (et de subsistance) et la vieillesse. L'issue qui est trouvée est celle de l'immatriculation comme travailleur indépendant pour ceux qui ont les moyens de financer une assurance sociale. Les autres (la majorité) subiront une situation sociale précaire dépendant aussi des inscriptions ou non sur les listes du sport de haut niveau selon les années et les performances. Paradoxalement, pour garantir une certaine stabilité, des dispositifs visant la réinsertion professionnelle de personnes en difficulté sociale sont utilisés au profit des sportifs de haut niveau pourtant reconnus et bien installés dans leur discipline sportive. Ces dispositifs sont notamment la convention de réinsertion professionnelle (CRP) ou les emplois protégés prévus au sein de collectivités locales. Ces dispositifs dépendent en outre de l'inscription sur les listes ministérielles du sport de haut niveau qui sanctionnent et reconnaissent le niveau de performance. Or, à défaut d'inscription en raison d'une saison ratée (blessure, maladie, contre-performances), le sportif perdra le bénéfice de ces dispositifs.

La santé est finalement le fil conducteur des travaux menés depuis 2006. Si la stratégie de recherche est évidemment pour le juriste très marquée par l'interprétation et l'analyse critique de documents juridiques, la recherche action a aussi guidée un certain nombre de travaux. Par exemple, dans le cadre d'un projet de recherche financé par la Maison des sciences de l'homme d'Aquitaine (MSHA) sur les « Risques en Afrique », la question des risques professionnels en a fait l'objet de recherches et d'enquêtes au Sénégal². Cette recherche-action fut précédée de l'intervention à notre invitation de collègues anthropologues et ergonomes pour comprendre la

¹ V. notamment le Dossier thématique du Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale de l'année 2010 relatif au « Sport, travail et protection sociale », Lerouge L., Mandin F., « Travail et protection sociale au bénéfice du sportif. Étude comparée : France, Italie, Royaume-Uni », *Bulletin de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale*, 2010, p. 93-113 ; Lerouge L., Primault D., « Articulation entre l'efficacité économique des clubs et la protection juridique des sportifs professionnels et des entraîneurs » in CNOSF, *Ensemble pour un sport européen. Contribution du CNOSF sur le sport professionnel*, CNOSF, 2008, p. 108-110 ; Lerouge L., Rubel K., « Regard comparé sur la couverture des risques sociaux des sportifs de haut niveau en France et en Pologne : à propos de la protection sociale des sportifs », *Cahiers de Droit du Sport*, n° 9, 2007, p. 41-50.

² Lerouge L., Auvergnon P., Diakhaté M., Laviolette S., « Risques professionnels au Sud : normes, pratiques et paroles d'acteurs. L'exemple du Sénégal », rapport de recherche, programme *Risques Afriques*, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, mars 2009, 65 p.

représentation et la perception des risques professionnels dans la sous-région subsaharienne. Cette étape constituait un préalable à l'exploration du champ juridique en matière de risques professionnels en Afrique.

L'analyse juridique a révélé un écart grandissant en matière de sécurité des personnes au travail entre pays européens et africains. Dans ces derniers, le champ d'influence du droit social en cette matière reste faible ; la prise en charge des risques professionnels est déficitaire malgré l'existence d'institutions prévues pour y répondre (inspection et médecine du travail, caisse de sécurité sociale, représentations des travailleurs,...). Il est également permis de relever la faiblesse quantitative des normes relatives à la sécurité au travail des codes du travail africains, ou encore la quasi absence de ratifications des conventions de l'OIT concernant la prévention d'atteintes physiques³. Ces constats juridiques peuvent conduire à acter rapidement une insuffisante lutte contre les risques professionnels fondée sur une « acceptation africaine » de l'insécurité de la personne en situation de travail. S'il convient que le juriste, soucieux d'effectivité du droit, s'interroge tout particulièrement sur les représentations des risques professionnels, il doit aussi questionner l'adéquation du « droit positif » aux réalités socio-économiques d'un pays, ainsi que les moyens dont disposent réellement les acteurs institutionnels et sociaux de ce pays pour « mobiliser » les normes disponibles. Le bilan peut alors s'avérer plus nuancé...

Ce travail et cette perspective ont abouti à la direction de la partie « Risques professionnels » de l'ouvrage « Risques en Afrique, terrains et perspectives », co-publié par la MSHA et les éditions Karthala⁴. L'objectif de cette partie reprend le parcours emprunté lors des recherches menées au sein du programme MSHA avec une interrogation sur la représentation des risques et leur perception au travers de l'exemple pris de l'apprentissage du risque dans l'artisanat et l'industrie en Centrafrique, l'analyse de l'encadrement des risques professionnels réalisé par le Burkina Faso et trois études relatives au Sénégal (prise en compte des risques professionnels par les pouvoirs publics et les organisations syndicales et patronales, difficultés rencontrées par les institutions de contrôles de l'inspection du travail et de la sécurité sociale, observation comparée des modalités pratiques de gestion des risques professionnels au regard de la taille et de l'appartenance ou non au secteur informel de l'entreprise).

Si les travaux de recherche après la thèse se concentrent sur la santé, ils portent cependant essentiellement sur des questions visant la santé au travail, entendue dans un sens global et au prisme des « risques psychosociaux au travail ». La réalisation de ces recherches juridiques autour d'un problème de société⁵ est ancrée dans un monde en mouvement et avec une dimension comparée et interdisciplinaire. L'objet consistait à la fois à s'inscrire depuis la thèse dans un mouvement de « droit à la santé » y compris au travail⁶ et de saisir par le droit une réalité sociale incarnée par les risques psychosociaux (RPS). Pour se faire, comparer le système français aux systèmes étrangers et envisager le sujet sous un angle interdisciplinaire visait à appréhender juridiquement les risques psychosociaux au travail de la manière la plus fine possible.

³ <http://www.ilo.org/ilolex/french/convdsp1.htm>

⁴ Pomel S., Bart F., Damome E., Delcroix F., Grenier-Torres C., Lenoble-Bart A., Lemoigne N., Lerouge L., Thiriot C. (dir.), « Risques en Afrique, terrains et perspectives », MSHA-Karthala, 2014, à paraître fin 2014.

⁵ V. Lerouge L., « La question des rapports entre le droit de la santé au travail et le droit de la santé publique : la nouvelle donne de la reconnaissance de la protection de la santé mentale au travail », *Revue générale de droit médical*, n° 18, mars 2006, p. 199-217.

⁶ V. rapport présenté par le Bureau du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme et par le secrétaire générale de l'Assemblée générale des Nations-Unies lors de la 20^{ème} séance du Conseil des Droits de l'homme.

En France, le terme de « risques psychosociaux » (RPS) semble être entré dans le langage courant du côté des entreprises au début des années 2000⁷, puis émerge véritablement dans la littérature scientifique et de vulgarisation partir de 2006⁸ afin de qualifier de nouveaux risques ou manifestations en peu reconnues en lien avec le mal-être psychologique des salariés au travail ou causé par le travail⁹. Le débat autour des risques psychosociaux est concomitant aux évolutions des organisations du travail, au phénomène d'intensification qui en résulte, à une tertiarisation du travail avec des tâches de plus en plus « mentales ».

Le terme de « psychosocial » est d'abord porté par des médecins, notamment suédois comme Bertil Gardell, Töres Théorell, qui se sont intéressés au travail à travers la recherche d'explications à la surreprésentation de maladies dans certains milieux par d'autres déterminants que l'hérédité¹⁰. S'il n'est pas possible d'affirmer que les travaux sur les risques d'origine psychosociale au travail seraient nés en Suède¹¹, les chercheurs suédois ont cependant joué un rôle très important dans leurs développements¹². Vers les années 1950, ces chercheurs employaient la terminologie « *psychosocial risk factors* » pour évoquer dans leurs recherches les aspects liés au travail¹³. Accompagné des autres recherches « nordiques », les études tournées autour des *psychosocial risk factors* ont permis de décentrer les « recherches médicales et psychologiques qui s'intéressaient jusque-là principalement aux interactions entre des paramètres physiologiques quantifiables et des troubles physiques »¹⁴. Ces recherches sont considérées comme innovantes car elles ont permis de s'écarter des sciences dures qui se concentraient sur le « physiologique quantifiable plutôt que sur le psychique interprétable, et par l'hérédité plutôt que sur le présent »¹⁵. L'objectif était aussi clairement de promouvoir le bien-être et la qualité de vie au travail plutôt de se focaliser sur l'amélioration de la productivité¹⁶.

La terminologie de « risques psychosociaux » (RPS) est aujourd'hui entrée dans le langage courant. Le terme est controversé aussi, parfois susceptible de mettre mal à l'aise, mais les RPS

⁷ Pascal Marichalar donne l'exemple de l'entreprise EDF-GDF in Benquet M., Marichalar M., Martin E., « Responsabilités en souffrance. Les conflits autour de la souffrance psychique des salariés d'EDF-GDF (1985-2008) », *Sociétés contemporaines*, 2010, n° 79, p. 121-143.

⁸ Gollac M., « L'évolution de l'intérêt envers les risques psychosociaux », Colloque *Approche comparée des risques psychosociaux au travail. Démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon)* – *COMPARISK2013*, Bordeaux, 15-18 janv. 2013, http://comprasec.u-bordeaux4.fr/sites/default/files/pdf_book/Michel-Gollac.pdf.

⁹ V. Par ex. Douguet F., Dedessus-Le-Moustier N. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Lavoisier, 2010, 314 p.

¹⁰ Gollac M. (dir.), « Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques », *Travail et Emploi*, n° 129, janv.-mars 2012, p. 6 ; Marichalar P., Martin E., « Les syndicats et la souffrance » in Lallement M. et al, « maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ? », *sociologie du travail*, Vol. 53, n° 1, p. 29-33.

¹¹ Gollac M., Bodier M., *Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. 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. 3.

¹² Marichalar P., « Un pas de côté vers le psychique. La recherche sur les facteurs psychosociaux de risque liés au travail en Suède » in Lerouge L. (dir.), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, Éd. Octarès, à paraître 2014.

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ *Ibid.*

¹⁶ *Ibid.*

concentrent les attentions et « répondent à une demande sociale »¹⁷. Le flou entretenu autour de la définition des RPS est déstabilisant pour le juriste. Le caractère complexe – mais aussi multifactoriel – des RPS rend nécessaire leur délimitation. Une aide interdisciplinaire est une des voies qui éclairera le juriste dans ses démarches pour les saisir. La comparaison des systèmes juridiques susceptibles d’appréhender les risques psychosociaux permettra aussi de mettre en perspective le système français. En d’autres termes, étudier les risques psychosociaux au travail a permis de s’interroger sur la capacité de la recherche juridique à intégrer à la fois une dimension interdisciplinaire et comparée. Une des questions qui a émergé dans ce contexte est évidemment celle de l’effectivité du droit de la santé-sécurité au travail mise à rude épreuve par les RPS. L’un des enjeux forts était donc de questionner la nécessité de légiférer spécifiquement sur les risques psychosociaux au travail. Autrement dit, les dispositifs juridiques existant sont-ils suffisants pour les appréhender ?

Les risques psychosociaux recouvrent un ensemble de situations débouchant sur une notion difficilement délimitable et définissable. D’autres termes sont aussi employés, certains parleront de « souffrance au travail », d’autres de « santé mentale au travail » ou encore de « stress au travail », de « mal-être » ... N’oublions pas toutefois les vertus positives du travail. Le travail est source de plaisir et de souffrance. Les deux aspects doivent être considérés. Le travail peut être un vecteur de plaisir et de santé¹⁸ à condition que les salariés puissent se reconnaître dans leur travail¹⁹ et que leurs capacités de défense psychologiques ne soient pas dépassées²⁰.

Les risques professionnels évoluent, se déplacent par le jeu des changements du travail. Les évolutions de l’organisation du travail, les progrès technologiques ou encore la tertiarisation de l’économie ont intensifié et accéléré le travail. Les tâches sont de plus en plus mentales et l’incertitude dans l’avenir professionnelle s’est développée. Si les risques traditionnels liés au travail sont connus et souvent circonscris, d’autres ont cependant émergé des pratiques, de l’organisation du travail, de l’insécurité de l’emploi, ou des exigences de la vie professionnelle moderne, la crise économique est aussi passée par là. L’équilibre entre vie privée et vie professionnelle a également changé.

La première difficulté à surmonter pour étudier en droit les RPS est l’amalgame entre les facteurs de risques et les manifestations qui en résultent. Les risques psychosociaux mêlent en effet « dans une grande confusion causes et conséquences »²¹. Les difficultés du Conseil économique, social et environnemental (CESE) pour délimiter les RPS illustre la confusion qui règne autour du terme « risques psychosociaux ». Selon l’avis de mai 2013 « l’expression des risques psychosociaux recouvre un ensemble de phénomènes de mal-être au travail – aux contours mal définis – en l’absence de définition légale. Outre le stress, elle inclut aussi les violences internes (harcèlement moral et sexuel) et externes (exercées par des personnes

¹⁷ V. Gollac M. (dir.), « Les risques psychosociaux au travail : d’une "question de société" à des questions scientifiques », *Travail et Emploi*, n° 129, janv.-mars 2012, 94 p.

¹⁸ Dejours C., « Subjectivité, travail et action », *La pensée*, 328, 2001, p. 7-19 ; « Le travail est inséparable de la personne », V. les développements d’Alain Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, Coll. Les voies du droit, 1994 rééd. 2002 et 2007, 280 p.

¹⁹ V. Clot Y., *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, Coll. Cahiers libres, 2010, 190 p.

²⁰ V. Dejours C., *op. cit.*, explique aussi que la souffrance est consubstantielle au travail (à la vie) sans être forcément de nature pathogène. La maladie mentale résulte de l’effondrement brutal des défenses personnelles lorsque celles-ci sont réduites à l’impuissance.

²¹ V. Gollac M., Bodier M., *op. cit.* p. 23 ; Nasse P., Légeron P., *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, 2008, p. 7.

extérieures à l'entreprise à l'encontre des salariés), l'épuisement professionnel, les suicides au travail. La souffrance mentale ou psychologique au travail peut ainsi prendre des formes très différentes ». Le CESE ajoute que « dans une acception large, les risques psychosociaux ne concernent pas uniquement les salariés en emploi mais peuvent également toucher les demandeurs d'emploi qui subissent une altération de leur santé physique et psychologique du fait précisément de la perte de leur emploi et de ses conséquences »²².

Les définitions des RPS qui reviennent le plus souvent sont celle de Tom Cox et Amanda Griffiths consistant à qualifier les RPS de « Risques professionnels qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés, à l'interface de l'individu (le « psycho ») et de sa situation de travail (le « social ») ». Ils mettent en jeu des « aspects de l'organisation du travail et du management, du contexte social et environnemental, qui sont susceptibles de nuire au plan social, psychologique et physique »²³. Cette définition est soutenue par l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail et reprise en France, par la Direction générale du travail (DGT) sous la formulation « risques professionnels d'origine et de nature variées, qui mettent en jeu l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et ont, par conséquent, un impact sur le bon fonctionnement des entreprises. On les appelle "psychosociaux" car ils sont à l'interface de l'individu (le "psycho") et de sa situation de travail »²⁴. Le rapport Nasse et Légeron proposait en 2008 de rapporter les RPS à « de nombreuses situations : stress, harcèlement moral, violence, souffrance, suicide, dépression, troubles musculo-squelettiques, etc. »²⁵. Le Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail prône quant à lui une définition relative aux « risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par l'interaction de facteurs socio-économiques avec le psychisme des travailleurs »²⁶. À cela s'ajoute une définition juridique que vient d'adopter la Belgique : « probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger »²⁷.

La psychodynamique du travail privilégie en revanche la notion de « souffrance au travail » qui représente « le vécu qui surgit lorsque le sujet se heurte à des obstacles insurmontables et durables, après avoir épuisé toutes ses ressources pour améliorer l'organisation réelle de son travail vis-à-vis de la qualité et de la sécurité. En d'autres termes la souffrance pathogène commence lorsque le rapport du sujet à l'organisation du travail est bloqué »²⁸. La tendance est aussi de parler de « bien-être » au travail et de « santé et qualité de vie au travail » (SQVT)²⁹.

²² CESE, avis adopté le 14 mai 2013, rap. Sylvie Brunet, p. 11 ; V. aussi Lerouge L., « Les "risques psychosociaux" en droit : retour sur un terme controversé », *Droit social*, février 2014, p. 152-160.

²³ Cox T., Griffith A. & Rial-Gonzalez, E., *Research on Work-related Stress*, Agence européen pour la sécurité et la santé au travail, 2000, p. 1-167 <http://osha.europa.eu/en/publications/reports/203/view> (en Anglais).

²⁴ <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/De-quoi-parle-t-on,202.html>.

²⁵ Nasse P., Légeron P., *op. cit.* p. 7.

²⁶ Gollac M., Bodier M., *op. cit.* p. 42.

²⁷ Projet de loi adopté par la Chambre des représentants le 16 janvier 2014 et définitivement adopté le 18 février 2014, le délai d'évocation du Sénat étant écoulé, un Sénat qui n'a pas exercé son droit d'examen. Pour devenir loi, le projet doit encore être sanctionné (par le Roi), promulgué et publié au Moniteur belge.

²⁸ C. Dejours, P. Molinier, « Le travail comme énigme », *Revue Sociologie du travail*, 38, hors série, 1994, p. 147.

²⁹ V. Accord national interprofessionnel sur la santé et la qualité de vie au travail du 19 juin 2013, *projets de norme SQVT*.

Parler de risques psychosociaux répond à une demande sociale³⁰. L'OCDE rappelle que « la précarisation croissante des emplois et l'augmentation actuelle des pressions au travail pourraient entraîner une aggravation des problèmes de santé mentale dans les années à venir. La proportion de travailleurs exposés au stress ou à des tensions sur leur lieu de travail a augmenté dans l'ensemble des pays de l'OCDE au cours de la dernière décennie »³¹. Selon le programme européen *Psychosocial Risks Management Excellence Framework* (PRIMA-EF) les risques psychosociaux sont identifiés comme l'un des principaux défis actuels pour la santé et la sécurité au travail³². La Fondation pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND) identifie également que des tendances globales se développent en Europe depuis la crise économique de 2008 : réduction générale du temps de travail, moins d'heures supplémentaires, précarité de l'emploi croissante, moins de choix pour les travailleurs, gel des salaires, réductions de personnel, intensification du travail, détérioration de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, augmentation du stress au travail, risque accru de harcèlement³³.

Parler de risques psychosociaux, c'est aussi parler de « coûts ». À travers le stress au travail, celui-ci aurait un lien avec 50 à 60 % des journées de travail perdues³⁴. Le coût annuel du stress lié au travail dans l'Union avoisinerait les 15 à 20 milliards d'euros³⁵ ; sans parler du stress au travail augmente les risques d'infarctus du myocarde³⁶ et d'accident vasculaire cérébral³⁷. En 2007, l'INRS estimait le coût financier du stress en France entre 2 et 3 milliards d'euros par an (coûts directs (dépenses de soins) et coûts indirects (absentéisme, cessations d'activité, décès prématurés))³⁸. Le Bureau International du Travail (BIT) estime que le coût du stress dans les pays industrialisés s'élève entre 2,6 et 3,8 % du PIB³⁹.

Les risques psychosociaux sont enfin entrés à la fin des années 2000 dans le champ politique. Ainsi le Ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité, Xavier Bertrand, commande en 2007 le rapport de Philippe Nasse et Patrick Légeron « sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail »⁴⁰. Le Ministre du travail Xavier Darcos a présenté devant le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT) un plan d'urgence de lutte contre les risques psychosociaux le 9 octobre 2009⁴¹. Une « cellule risques psychosociaux » a été créée au sein de la Direction générale du travail (DGT) à cette occasion. Une commission de réflexion UMP-Nouveau Centre co-présidé par Jean-François Copé et Pierre Méhaignerie a publié un rapport sur la souffrance au travail en 2010⁴². Toujours du côté parlementaire, le Sénat a mené une mission d'information sur le mal-être au travail rapportée

³⁰ V. Gollac M., *op. cit.*

³¹ OCDE, *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*, 2012, 225 p. <http://www.oecd.org/fr/presse/emploileproblemesdesantementaleautravailsonaugmentationselonocde.htm>.

³² Programme européen *Psychosocial Risk Management Excellence Framework*, <http://www.prima-ef.org/>.

³³ EUROFOUND, *Impact of the Crisis on Working Conditions in Europe*, 2013, 70 p.

³⁴ https://osha.europa.eu/fr/topics/stress/index_html/definitions_and_causes.

³⁵ EU-OSHA, *OSH in figures: Stress at Work - Facts and Figures*, 2009, 132 p. ; V. aussi EUROGIP, *Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne*, 2010, 21 p.

³⁶ Kiwimaki M., Nyberg S. T et al., « Job strain as a risk factor for coronary heart disease (...) », *Lancet*, 2012, 380(9552), p. 1491.

³⁷ O'Donnell M.J., Xavier D. et al., « Risk factors for ischaemic and intracerebral haemorrhagic stroke in 22 countries (...) », *Lancet*, 2010, 376(9735), p. 112.

³⁸ Trontin C., Lassagne M., Boini S., Rinal S., *Le coût social du stress*, INRS,

<http://www.inrs.fr/accueil/dms/inrs/PDF/cout-stress-professionnel2007.pdf>

³⁹ http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/features/WCMS_184841/lang--fr/index.htm.

⁴⁰ Nasse P., Légeron P., *op. cit.*

⁴¹ *Le Monde*, 9 oct. 2009.

⁴² Poisson J.-F., Jardé O. (rap.), *Commission de réflexion sur la souffrance au travail*, 2010, 51 p.

par Gérard Dériot⁴³. La même année, le premier ministre de l'époque, François Fillon, a commandé un rapport intitulé rapport « 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail » réalisé par Henri Lachmann, Christian Larose et Murielle Penicaud⁴⁴. Enfin, comment ne pas citer le rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail formé fin 2008 à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé, coordonné par Michel Gollac et qui a rendu son rapport en avril 2011⁴⁵. Dernièrement, le Premier Ministre Jean-Marc Ayrault a signé une circulaire visant la mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques⁴⁶.

Les risques psychosociaux sont aussi une préoccupation syndicale au niveau Européen dont résulte notamment les conclusions de l'accord-cadre sur le stress au travail du 8 octobre 2004 et de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007. La transposition de ces accords a forcé les États-membres de l'Union européenne qui n'étaient pas encore au fait de ces questions de prendre formellement conscience de la problématique du stress au travail. La France a transposé les accords-cadres européens au sein de deux accords nationaux interprofessionnels (ANI) successifs en date du 2 juillet 2008 et du 26 mars 2010. Même dénués réellement de force exécutoire, ces accords ont présenté l'avantage de reconnaître les liens organisations du travail et santé des travailleurs. En outre, le plan d'urgence d'octobre de 2009 du ministère du travail de lutte contre les risques psychosociaux a très fortement incité les grandes entreprises à négocier sur la question.

Les risques psychosociaux font l'objet de nombreuses définitions, les connaissances scientifiques autour de la question progressent, mais leur objectivation et les rendre accessible au droit reste encore difficile. Dans le même temps, les RPS ne relèvent d'aucune catégorie juridique spécifique⁴⁷. S'il est essentiel de s'appuyer sur celles existantes, il est aussi important de formuler des réponses juridiques adaptées. Pour parvenir à cet objectif, il est essentiel de connaître les spécificités des problématiques associées aux risques psychosociaux et à leurs manifestations. L'aide d'autres disciplines en matière de connaissance et de méthodologie ainsi que la comparaison avec d'autres systèmes juridiques peut s'avérer déterminant. Cette mise en perspective peut parfois s'avérer salutaire grâce au recul apporté par un angle de vue susceptible de renouveler notre propre regard, voire être une source d'inspiration.

D'un côté les facteurs de risques sont saisis par le droit du travail au titre de la prévention (harcèlement moral et sexuel, stress, violence, insécurité dans l'emploi, discriminations, intensification du travail, voire organisations), de l'autre côté les troubles mentaux et somatiques générés par ces facteurs (stress, fatigue, addictions, *burn-out*, symptômes cardiovasculaires, troubles-musculo-squelettiques (TMS), dépressions, suicides...) sont pris en charge par le droit de la sécurité sociale au titre de la réparation. Le droit connaît des difficultés pour saisir les risques psychosociaux notamment concernant l'objectivation du lien de causalité entre les troubles et le travail et la mise en œuvre d'un plan de prévention avec comme enjeu

⁴³ Dériot G. (rap.), *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales par la mission d'information sur le mal-être au travail*, 2010, 127 p.

⁴⁴ Lachmann H., Larose C., Penicaud M., *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, 2010, 19 p.

⁴⁵ Gollac M., Bodier M., *Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. 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*, avr.il 2011, p. 42.

⁴⁶ Circulaire 5705 SG du 20 mars 2014, http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/03/cir_38082.pdf.

⁴⁷ V. Lerouge L., « Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple "dignité-santé" », *op.cit.*

d'intégrer la question aux organisations du travail et aux restructurations. Les RPS comportent également une forte connotation subjective, chacun réagit différemment à la confrontation à des facteurs de RPS. Ceux-ci sont en cela éloignés des risques professionnels traditionnels, strictement normés, et qui sont plus aisément identifiable avant leur réalisation.

En paraphrasant le Professeur Robert Lafore, le droit est une représentation, un langage du réel ou s'approche du réel. Le droit social essaie d'épouser des réalités, de trouver des solutions. Il essaie de gérer les faits en partant de la réalité en essayant de les juridiciser⁴⁸. Répondre à ces enjeux, c'est saisir ces réalités, les penser et les traduire de manière juridique, mais aussi envisager un regard critique, approfondir la mobilisation et le recours à certaines méthodes de recherche liées au droit comparé et à l'interdisciplinarité.

Les recherches qui ont été menées ont interrogées les dispositifs disponibles en droit social pour savoir en quoi et comment ils peuvent répondre aux problématiques de risques psychosociaux, mais aussi imaginer et proposer des solutions juridiques. Pour y parvenir, il apparaissait nécessaire de mobiliser tant le droit du travail que le droit de la protection sociale, mais également d'éclairer les pistes techniques nationales par le recul du droit comparé et l'ouverture à l'interdisciplinarité. À l'issue d'une période de recherche approfondie, nationale et internationale, ressort l'impasse que pourrait constituer une approche strictement focalisée sur l'individu et la réparation. Il faut aujourd'hui viser à développer une prévention collective au travail des risques pour la santé des travailleurs.

Cette conclusion est le fruit de questionnements qui ont émergé au fil d'un parcours conduisant vers la recherche sur la thématique des risques psychosociaux au travail (Chapitre préliminaire). Ces derniers ont ensuite fait l'objet de plusieurs années de travaux visant à chercher une réponse juridique à la question des risques psychosociaux en France (Chapitre 1). Les recherches pour la trouver ont amené à s'éclairer du droit comparé (Chapitre 2). Enfin, il sera temps de tirer les leçons de cette expérience de recherche en termes de recours au comparatisme juridique, de rapports de la recherche juridique à l'interdisciplinarité et d'orientations de ces recherches (Chapitre 3).

⁴⁸ Séminaire COMPTRASEC, 16 janvier 2004, « L'analyse genrée du droit : l'exemple du droit social » par Diane Roman.

Chapitre préliminaire - Parcours initiatique vers la thématique des « risques psychosociaux au travail »

Étudiant à la faculté de droit et des sciences politiques de l'Université de Nantes, la troisième année d'étude fut celle du choix du cours de droit du travail du Professeur Patrick Chaumette qui s'est accompagné en quatrième année du cours de droit de la sécurité sociale du Professeur Jean-Pierre Chauchard. L'un des exercices fut de réaliser dans le cadre des travaux dirigés de droit de la sécurité sociale un mini-mémoire de recherche. Le sujet portait sur « La qualification du suicide en accident du travail », un titre qui annonçait le début d'une histoire... L'année de maîtrise fut l'occasion de bénéficier des cours d'histoire de la sécurité sociale du Professeur Philippe-Jean Hesse dont l'un des résultats a été la production d'un mémoire relatif à l'« Influence des systèmes de sécurité sociale minier et ferroviaire dans l'élaboration du régime général ». L'attrait pour la recherche était balbutiant. Rencontrer et de questionner les acteurs concernés par le sujet, trouver les documents d'époque était aussi l'enjeu de la démarche pour trouver une réponse au sujet.

L'année de maîtrise fut déterminante aussi à travers le cours de droit comparé du Professeur Alain Supiot qui a été une première sensibilisation à la discipline. L'épreuve qui sanctionnait cette matière consistait à réaliser un mémoire en droit comparé avec la liberté de choisir le sujet. Le travail rendu portait sur l'« Articulation du droit entre État et religion en Iran ». Mis bout à bout, ces travaux ont permis de préparer le terrain pour appréhender un travail de recherche plus ample en DEA (Section 1) qui lui-même a inspiré de plus larges développements en thèse (Section 2).

Section 1 - Le mémoire de DEA « La qualification juridique du harcèlement moral »

Le diplôme d'études approfondi (DEA) a poursuivi le rapprochement vers le droit comparé au sein du séminaire de droit du travail comparé organisé par le Professeur Alain Supiot⁴⁹. L'un des buts de l'année de DEA (2000-2001) est notamment une initiation à la recherche. Les compétences acquises et maîtrisées étant sanctionnées par la réalisation d'un mémoire de recherche. Le choix du sujet, qui fut un choix personnel (non suggéré par une liste de sujets), s'est porté sur : « La qualification juridique du harcèlement moral » sous la direction de Patrick Chaumette. Le jury de soutenance était composé outre le directeur de mémoire par Sylvie Bourgeot, alors Conseillère référendaire à la Cour de cassation, très attachées aux questions de santé au travail et auteur avec Michel Blatman de l'ouvrage « L'état de santé du salarié »⁵⁰.

La première partie consistait à rechercher les éléments du droit positif qui pourraient s'appliquer au harcèlement moral au travail. Une fois démontré qu'ils étaient insuffisants, la seconde partie du travail traitait de la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral pour pallier les insuffisances du droit positif en la matière. Le véritable cœur du mémoire était la partie portant sur la qualification juridique proprement dite du harcèlement moral au travail. Pour y parvenir, une tentative de définition était proposée : « des agissements non indispensables à la bonne exécution du travail cumulés à des actes, ou un acte unique, mais

⁴⁹ Ce séminaire a permis d'assister à l'intervention du Professeur Masahiko Iwamura de l'Université de Tokyo rencontré à nouveau plusieurs années plus tard au COMPTRESEC lors de son séminaire international. Le professeur Iwamura fut l'artisan d'un séjour de recherche de trois mois à l'Université de Tokyo au sein du projet COMPARISK (juillet-août-septembre 2012).

⁵⁰ Bourgeot S., Blatman M. « L'état de santé du salarié. De la préservation de la santé à la protection de l'emploi », Éditions Liaisons, 2009, 485 p. réédité en 2014 avec le concours du Professeur Pierre-Yves Verkindt.

suffisamment grave, nuisant psychologiquement au salarié en faisant naître des conditions de travail ayant des conséquences sur sa santé mentale et sa vie familiale, dans un but d'obtenir le départ du travailleur, sans les contraintes du licenciement, ou de détruire psychologiquement un subordonné ou un collègue ». La difficulté était déjà d'être en mesure de séparer les réelles situations de harcèlement moral à travers la notion de « relations interpersonnelles de travail » des contraintes normales de travail. L'autre point de questionnement portait sur la nécessité ou non de rechercher la répétition des faits pour qualifier le harcèlement moral.

Outre la recherche documentaire, l'étude du droit national et les réflexions qui ont pu en être tirées, la recherche s'est tournée vers le droit international, le droit communautaire, les droits étrangers. Des acteurs en lien avec le sujet ont été approchés tels qu'un représentant du bureau national de la CFDT et un psychologue du travail travaillant pour la CGT nationale. L'étude de la jurisprudence constituait également une part importante du travail. De manière à saisir juridiquement la question du harcèlement moral et de sa qualification, la recherche s'est inspirée de régimes juridiques portant sur des problématiques à certains égards proches du harcèlement moral au travail. L'analyse du régime du harcèlement sexuel, celui de la lutte contre les discriminations – notamment en ce qui concerne le régime de preuve – ont aidé à chercher des réponses aux questionnements relatifs au harcèlement moral.

Par ailleurs, s'arrêter à la qualification juridique ne suffisait pas à entrevoir des solutions pour lutter contre le harcèlement moral. Le travail a également consisté à imaginer des pistes, notamment en direction des acteurs de la santé-sécurité au travail. Ce travail insistait ainsi sur le rôle à jouer des institutions représentatives du personnel, mais aussi de la médecine du travail. L'inspection du travail devait être davantage impliquée. Enfin, l'employeur se devait d'être concerné dans un rôle de prévention du harcèlement.

Pour appréhender juridiquement le harcèlement moral, il ne fallait pas s'arrêter à des notions « abstraites », le parti a été pris de ne pas envisager le harcèlement sous l'angle de la protection de la dignité humaine. Celle-ci renvoie trop à des concepts moraux alors que le harcèlement renvoie à des actes.

La conclusion de ce travail mettait en exergue une définition juridique du harcèlement moral trop générale dans le projet de loi de modernisation sociale. En somme, les institutions de l'entreprise doivent être impliquées et soutenues par une qualification juridique précise et délimitée strictement. La jurisprudence aidera à appréhender juridiquement et efficacement le harcèlement moral au travail.

Enfin, quelques lectures autour des questions de santé mentale au travail ont ponctué le travail de réalisation du mémoire de DEA. Une question devait poindre : quels sont les retentissements de l'évolution des conditions de travail et des organisations sur la santé mentale des travailleurs ? Cette question a trouvé son prolongement dans le choix du sujet de thèse : « La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail » toujours sous la direction de Patrick Chaumette et publiée en juin 2005 à la LGDJ.

Section 2 - La thèse : « La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail »⁵¹

Le sujet de la « Reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail » renvoie à une thématique alors émergente en droit de la santé-sécurité au travail, que l'on nomme aujourd'hui « risques psychosociaux ». À l'époque, peu de sujets de thèse étaient choisis matière de santé au travail, notamment depuis la thèse de Patrick Chaumette sur « Les services médicaux et sociaux du travail, l'essor de l'humain dans l'entreprise »⁵². Les travaux ont été menés au sein du laboratoire Droit et Changement Social (DCS UMR CNRS 6297).

Le travail de thèse intégrait à la fois la dimension de droit du travail et de sécurité sociale autour de la question de santé mentale au travail. Les aspects interdisciplinaires étaient abordés avec un titre 3 de la première partie consistant à s'imprégner des sciences pionnières en matière de santé mentale au travail. En filigrane, il s'agissait aussi de s'interroger sur la mise au service du droit d'outils issus d'autres disciplines, notamment pour qualifier des situations complexes entrant dans le champ de la santé mentale au travail. Le regard s'est aussi porté du côté des travaux québécois et des approches juridiques plutôt centrées sur le Nord de l'Europe.

Parler de « reconnaissance »⁵³ visait à s'éveiller à des situations nouvelles en droit social voire à des droits nouveaux. La démarche était d'identifier et de distinguer des normes juridiques existantes liées à la santé mentale au travail, puis de réfléchir à une démarche de régulation (ou non). Or, si le droit connaissait de fait la protection de la santé mentale en milieu professionnel (la santé s'entend normalement de manière globale), l'introduction dans le Code du travail de la « santé mentale » est une reconnaissance légale qui ouvre des perspectives nouvelles. Prendre en compte expressément en droit du travail des caractères « physique et mental » de la santé permettait d'élargir le champ de la prévention des risques professionnels.

Même si la notion et la conception de la santé mentale étaient présentes et connues au sein des relations de travail, la pratique du droit du travail privilégiait la santé physique et ne considérait pas véritablement la santé mentale. L'objectif était ainsi de montrer que les relations de travail intégraient les questions de santé mentale (§1). Il était aussi justifié d'introduire au sein du Code du travail le caractère mental de la santé pour la consacrer juridiquement de manière globale (§2).

§1. Intégrer dans les relations de travail la protection de la santé mentale

Comprendre et démontrer que la santé mentale faisait aussi partie intégrante des relations de travail, qu'à ce titre elle devait être protégée était un enjeu fort du travail de thèse. La santé hors du travail s'entend dans un sens global, physique et mental, pourquoi alors, une fois franchies les frontières de la sphère du travail, la santé seraient conçues de manière restrictive ? Par commodité peut-être... Or, dans le cadre du contrat de travail, même en se plaçant volontairement dans un rapport de subordination à l'employeur, le travailleur n'aliène pas pour autant certaines prérogatives fondamentales de sa personne⁵⁴.

⁵¹ Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit social, t. 40, 2005, 427 p.

⁵² Chaumette P., « Les services médicaux et sociaux du travail, l'essor de l'humain dans l'entreprise », Université de Rennes I, Faculté des Sciences Juridiques, 1981, 985 p.

⁵³ V. Ricœur P., *Parcours de la reconnaissance. Trois études*, Stock, Coll. Les essais, 2004, 387 p.

⁵⁴ V. Savatier J., « La liberté dans le travail », *Droit social*, janvier 1990, p. 49-58.

Devant les difficultés à qualifier et même à considérer la santé mentale au travail, se restreindre dans la pratique à la santé physique rendait la pratique du droit de la santé-sécurité au travail plus aisée. Les conditions de travail ont toutefois changé. Leur évolution concomitante à celle des organisations et de l'économie a joué un grand rôle dans l'éclosion de la conscience de l'importance de la santé mentale de l'homme au travail.

Comprendre les enjeux de protection de la santé mentale dans les relations de travail permettait de démontrer la préexistence d'un droit de la santé mentale au travail à travers la notion de dignité, de droits de l'homme, mais aussi d'insertion professionnelle et d'embauche de personnes handicapées psychiques ou mentales. La santé mentale au travail restait cependant difficile à qualifier pour le juriste.

Après le préalable de relever un passage du « droit de la santé mentale » vers un « droit à la santé mentale » au travail⁵⁵ – tout en considérant que la santé mentale au travail devait être identifiée au sein de ces deux approches –, il était question de s'interroger sur la preuve de l'atteinte à la santé mentale au travail. La nouveauté résidait dans leur objectivisation par leurs effets. L'une des grandes difficultés reposait sur la preuve d'une atteinte à la santé de nature plutôt subjective pour le droit et causée par le travail. L'objectif était de répondre à la tâche du juriste d'aider à la qualification des faits, en l'occurrence d'un phénomène reconnu par d'autres disciplines et représentant une réalité sociale, en lui appliquant un régime juridique approprié.

Le défi se concrétise alors dans celui de tenter de qualifier la santé mentale au travail. Les éléments à prendre en compte sont à la fois matériels et moraux : « matériels » à travers les actes objectifs constitutifs de l'atteinte à la santé mentale au travail ou des troubles en résultant ; « moraux » en lien avec l'intention ou la volonté de causer le dommage, la négligence, la méconnaissance des règles de prévention, l'absence de politique de prévention des atteintes à la santé mentale au travail, une atmosphère de travail délétère, ...

L'hypothèse de qualification juridique de la santé mentale au travail fait poindre des accents interdisciplinaires tant le recours à la psychodynamique du travail fut important dans ce chapitre. L'idée ici était de faire coïncider « qualification médicale » et « qualification juridique ». Il sera alors proposé comme qualification de la santé mentale au travail « un état de bien-être mental caractérisé par l'absence de troubles mentaux et favorisée par l'harmonie du sujet avec les éléments matériels et moraux de son environnement professionnel »⁵⁶. Cette approche consiste à dire que lorsque cet équilibre est rompu, l'atteinte à la santé mentale au travail devient qualifiable.

Toutefois, qualifier la santé mentale au travail se heurte à sa définition. Si la santé mentale peut être considérée comme un fait juridique car elle procède d'un état positif ou d'un état négatif susceptible de produire des effets mobilisant le droit, sa définition évolue. Les critères changent d'une époque à une autre, le rythme et les organisations de travail évoluent aussi. La structure sociologique de la vie moderne crée des troubles psychiques d'un genre nouveau⁵⁷. Trois critères de qualification seront néanmoins retenus : l'absence de maladie mentale, l'assimilation à un certain équilibre et à un bien-être, l'atteinte à l'intégrité mentale. La

⁵⁵ Le premier se limite à un ensemble de règles poursuivant l'objectif de régir les atteintes à l'intégrité de la personne au travail tandis que le second est un principe de valeur fondamentale ou constitutionnelle permettant à la personne de viser l'accès à un système de soin et à la préservation de sa santé.

⁵⁶ Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, op. cit. § 421.

⁵⁷ V. Recommandation n° 818 relative à la situation des malades mentaux, adoptée par la 29^{ème} session de l'Assemblée parlementaire du Conseil de l'Europe du 5-17 octobre 1977.

détermination de l'équilibre mental du travailleur et du bien-être est cependant de nature très subjective. En somme, le contrat de travail suppose que le travailleur jouisse d'une parfaite aptitude physique et mentale lui permettant de tenir son emploi sans risques pour lui-même ou pour les tiers⁵⁸. Or, de mauvaises conditions de travail, la mise en œuvre d'organisations du travail sont susceptibles de mettre à mal cet état d'équilibre.

Pour répondre à ces interrogations, le travail a alors consisté à renforcer et étayer la réflexion juridique par l'étude de la santé mentale dans les organisations du travail, le harcèlement moral au travail, le rôle de la protection de la santé physique dans la protection de la santé mentale au travail et enfin l'obligation de reclassement des salariés mentalement inaptes. Comprendre les dimensions de la santé mentale au travail pour envisager une consécration du droit à la santé mentale au travail devenait évident. La poursuite des recherches s'engageait alors dans un passage étudiant les liens entre organisation du travail et santé mentale, la psychopathologie du travail et les enjeux de souffrance psychique, enfin, la place du stress dans la santé mentale au travail. Progressivement s'est matérialisée et s'est justifiée la nécessité de consacrer juridiquement un droit à la protection de la santé mentale au travail.

§2. Consacrer juridiquement un droit à la santé mentale au travail

Reconnaître en droit la santé mentale au travail, c'est aussi reconnaître le travailleur comme personne humaine à part entière. Autrement dit, la personne et la personnalité (physique, mentale, morale) du travailleur dans son entier sont engagées dans le contrat de travail. Le travailleur utilise ses ressources physiques et mentales pour réaliser sa prestation de travail, dans une époque où les tâches sont de plus en plus mentales.

Or, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, l'objet de la prestation de travail se matérialise dans la personne du salarié⁵⁹. En outre, la place du travailleur au sein du contrat de travail est tout à fait particulière puisqu'il est à la fois objet et sujet de la relation de travail⁶⁰. Le contrat de travail concerne ainsi le droit des personnes car il ne porte pas sur une chose ou une marchandise, mais sur des engagements autour de la personne du travailleur⁶¹. Il devient concevable de dire, qu'au travail, le corps n'est pas dissociable de l'esprit⁶².

Le concept civiliste d'exécution de bonne foi du contrat, réaffirmé dans le Code du travail en 2002 par la loi de modernisation sociale, implique des conditions de réalisation de la prestation de travail qui ne porte pas atteinte à la santé des travailleurs titulaires d'un contrat de travail. L'employeur est en quelque sorte débiteur de la santé de ses salariés. Le lien d'autorité qu'il exerce ne l'autorise pas à imposer n'importe quelles conditions de travail ou à faire pression sur ses salariés au détriment de leur santé physique et mentale (mettre le salarié dans une insécurité de l'emploi par exemple).

La reconnaissance juridique d'un droit à la protection de la santé mentale au travail a été portée par le dispositif de lutte contre le harcèlement moral introduit en 2002 par la loi de modernisation sociale. Le chapitre 4 de la loi a dépassé l'objet pour lequel il avait été pensé.

⁵⁸ V. Adom K., « la modification du contrat de travail du fait de l'état de santé du travailleur », *Droit social*, mai 1995, p. 461-471.

⁵⁹ V. Fabre-Magnan M., « Le contrat de travail défini par son objet » in Supiot A. (dir.), *Le travail en perspective*, LGDJ, Coll. Droit et Société, 1998, p. 101-124.

⁶⁰ V. Supiot A., *Le juge et le droit du travail*, thèse droit, Bordeaux, 1979, p. 41.

⁶¹ V. Rivero J., « Les libertés publiques dans l'entreprises », *Droit social*, mai 1982, p. 421-424.

⁶² V. Bonnechère M., « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Droit Ouvrier*, novembre 2003, p. 453-486.

L'introduction notamment de la notion de « santé physique et mentale » au sein de l'obligation générale de prévention, des compétences du CHSCT et du médecin du travail, du droit d'alerte du délégué du personnel a permis de voir au-delà du harcèlement moral.

En passant par l'actualisation du principe d'adaptation du travail à l'homme, qui prend finalement le contre-pied des théories classiques d'organisation du travail, il devenait essentiel de réaffirmer la place centrale de la prévention des risques liés la santé mentale au travail. Une comparaison avec les pays notamment d'Europe du Nord montrait que la France souffrait d'un réel retard en droit sur la reconnaissance du « bien-être au travail » (Belgique, Danemark), de la garantie d'une distribution des tâches tenant compte de la santé physique et mentale (Pays-Bas) ou de conditions de travail dénuées de risques d'ordre physique et mental (Norvège), de l'adaptation du travail aux aptitudes physiques et mentales des travailleurs (Suède).

L'objectif relevait aussi de la démonstration que tous les acteurs étaient concernés par la protection de la santé mentale au travail. Les acteurs de la santé-sécurité au travail dans l'entreprise d'abord avec le rôle premier de l'employeur, mais aussi l'implication des salariés au sein de la prévention des risques professionnelles. Les institutions représentatives du personnel (CHSCT, Comité d'entreprise, délégués du personnels) sont aussi des acteurs fondamentaux avec en parallèle ou de manière concomitante un renouvellement des actions syndicales. La médecine du travail doit également tenir un rôle de « pilier ». La conclusion est d'articuler les droits individuels et les droits collectifs autour de la santé-sécurité au travail.

Les acteurs hors de l'entreprise sont ensuite concernés. La thèse visait notamment la direction générale du travail, l'inspection du travail et, du côté de la sécurité sociale, les départements « risques professionnels » de la Caisse nationale des travailleurs salariés (CNAMTS) et des Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT). Le travail de thèse s'est aussi penché sur le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (COCT), l'Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail et son réseau (ANACT), l'Institut national de recherche et de sécurité pour la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail (INRS). Derrière l'étude des différents acteurs concernés par la santé mentale au travail, se profilait le dispositif perçu alors comme une « innovation », celui de la médiation introduite par la loi de modernisation sociale dans le cadre du harcèlement moral. Il s'agissait cette fois-ci de faire de la médiation un facteur d'apaisement dans l'entreprise en conciliant les exigences de l'employeur et les exigences sociales.

De nombreux acteurs sont donc concernés, la population active représente une majorité de membres de la population. Les questions de santé mentale au travail deviennent donc également une question intéressant le droit de la santé publique. Des liens historiques ont uni santé publique et santé au travail, les frontières entre les deux sont aussi mouvantes. Satisfaire les obligations en matière de santé publique, c'est aussi assurer la sécurité des travailleurs comme le montrent les affaires amiante. S'interroger sur les liens entre santé publique et santé au travail permet enfin de questionner une problématique pluridisciplinaire relevant quasiment de la population toute entière.

Chaque personne en âge de travailler a le droit d'accéder à un emploi tout en évitant d'être définitivement exclue du champ du travail en raison de problèmes de santé mentale causé par le travail lui-même. Il s'agit de combattre un postulat implicite que le travailleur est responsable de sa santé mentale. En d'autre terme, la question relevait de la reconnaissance que le travail était susceptible de générer des troubles mentaux.

Ce travail de thèse s'est avéré fondateur dans la poursuite du parcours scientifique et du choix de travailler sur l'approche des questions juridiques en lien avec les risques psychosociaux au travail. Le premier prolongement sera celui du recrutement comme chargé de recherche au Centre national de la recherche scientifique (CNRS).

Section 3 - Le recrutement au CNRS

Le recrutement au CNRS s'est effectué en 2006 sur un poste de Chargé de recherche deuxième classe fléché « droit social » par la section 36 « Sociologie et sciences du droit ». Dans la continuité de la réflexion entamée depuis le DEA, mais avec aussi un angle nouveau, le projet de recherche se penchait sur « l'étude des nouveaux risques associés à la transformation du travail ». Le projet partait du constat que la mondialisation de l'économie ces vingt dernières années avait produit dans son sillage une transformation du travail en profondeur. Les conditions juridiques et concrètes du travail s'en trouvent bouleversées. Si pendant longtemps le travail apparaissait comme le moyen dont disposait l'humanité pour progresser vers le « bien-être »⁶³, aujourd'hui, la précarité caractérisant le marché du travail et le statut social plonge l'homme dans le « mal-être ». L'une des illustrations de ces bouleversements est celle du passage du modèle fordiste du travailleur qui faisait carrière dans la même entreprise, se plaçant sous l'autorité de l'employeur en échange d'une stabilité sociale et d'une retraite à un modèle social post fordiste caractérisé par la mobilité de l'état professionnel et par la précarité. Ces changements de statuts professionnels, ces changements d'état, ont engendré de nouveaux risques liés à l'entreprise, à la perte d'emploi, aux accidents du travail et maladies professionnelles, au capital humain, à la variabilité de l'emploi. La transformation du travail a créé de nouveaux risques.

Soutenant une tendance du report de l'intensification et la diversification des risques sur les travailleurs, le projet s'articulait autour de cinq catégories de risques :

- *Le risque d'entreprise* né de l'intensification de la concurrence sur les marchés des produits ainsi que l'instabilité et l'interconnexion croissantes des marchés. Des systèmes d'évaluation individuelle et de primes mettent en évidence, stimulent et rémunèrent la réactivité et la prise d'initiative des travailleurs. En cas de faiblesse des ventes ou de retournement de marché, c'est la masse salariale qui devra s'ajuster de manière à garantir une sorte de rémunération fixe demandée par les actionnaires. Autrement dit, l'instabilité serait directement ou indirectement reportée sur les travailleurs qui devraient toucher des salaires moindres.
- *Le risque de perte d'emploi* engendré par la montée du chômage et son maintien à des niveaux élevés. Les entreprises peuvent être amenées à licencier en bloc des groupes entiers de travailleurs et les faire basculer dans l'emploi précaire. La récurrence d'épisodes de chômage et d'emplois de courte durée est une autre manifestation de ce risque accru⁶⁴.
- *Le risque lié au capital humain* devient le risque de perte d'employabilité. Ce risque est lié à l'obsolescence absolue ou relative des compétences des travailleurs qui n'ont pas régulièrement actualisé leurs connaissances. Dans le cas de l'obsolescence absolue, les

⁶³ Méda D., *Le travail, une valeur en voie de disparition*, Flammarion, Coll. Champs, 1998, p. 93.

⁶⁴ Gazier B., *Tous « sublimes ». Vers un nouveau plein emploi*, Flammarion, Coll. Essai, 2003, p. 251.

entreprises n'ont plus de postes pour eux ; si elle est relative, les entreprises leur préfèrent d'autres travailleurs qu'elles jugent plus qualifiées ou plus adaptables.

- Le *risque de variabilité de l'emploi* s'installe avec la volatilité de la demande et le besoin ressenti par les entreprises d'en suivre au plus près les inflexions. Les entreprises cherchent par exemple à moduler les horaires. Le report sur les travailleurs est aussi direct que conflictuel. Une discordance peut ainsi éclater tous les jours entre les horaires demandés par l'employeur et les contraintes horaires découlant de la vie familiale et des tâches domestiques.
- Le *risque accident du travail et maladie professionnelle*, le risque se transforme et se déplace. Le risque au travail ne s'applique plus simplement à l'atteinte de la santé physique. La santé mentale est directement mise en jeu par l'évolution des conditions de travail à tous les niveaux de l'entreprise et de la fonction publique

Le projet se positionnait dans un champ de recherche d'actualité qui demandait (et demande toujours !) d'importants développements en raison de l'évolution du contexte économique et social. Les enjeux sont non-seulement juridiques dans le cadre de recherches en droit social, mais ils sont aussi humains, sociaux et économiques. Le projet présentait également un intérêt d'originalité dans sa façon d'aborder les questions de la transformation du travail et des nouveaux risques en raison de son caractère juridique. L'ambition était d'étudier cette problématique générale par des recherches menées sous l'angle juridique éclairé de travaux en droit comparé, mais aussi menés dans d'autres disciplines.

Le projet a trouvé écho auprès de la section 36 du CNRS⁶⁵, puis fut confirmé par le Comité national. Le Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC UMR CNRS 5114) constituait le lieu idéal pour entamer une réflexion juridique comparée. En devenant membre a forcément mis l'accent sur cette approche de la recherche en droit et sur la recherche de réponses juridiques aux « risques psychosociaux au travail ».

⁶⁵ Classé 1^{er}.

Chapitre 1 - Quelle réponse juridique à la question des risques psychosociaux en France ?

S'intéresser aux risques psychosociaux au travail rend nécessaire la délimitation du terme, ce qu'il représente. Les questions sous-entendues pour le juriste sont celles de la nécessité de légiférer ou non sur la question, mais aussi rendre le droit de la santé-sécurité plus effectif. La difficulté est certes de faire face à une réalité de l'évolution du travail, de la saisir, mais elle résulte aussi à la subjectivité de la personne à laquelle renvoient les RPS.

Les enjeux qui encadrent la question de la définition juridique des risques psychosociaux sont très forts, notamment pour se détacher du harcèlement moral comme entrée quasi-unique en droit pour aborder la question de la santé physique et mentale au travail. Il s'agit aussi de s'accommoder d'un terme qui représente une réalité sociale qui serait difficile pour le droit d'ignorer, mais qui n'est pas adapté au droit. L'objectif sera finalement d'en tirer parti. Le terme existe et est désormais considérablement ancré dans la société, il permet d'envisager une prévention des risques au travail à une échelle collective et d'envisager un élargissement des risques professionnels à l'environnement de travail (Section 1). Dès lors que ces enjeux seront délimités, de manière plus technique, il sera possible de se pencher sur les dispositifs juridiques existants et mobilisables pour appréhender les RPS en droit (Section 2).

Section 1 - Les enjeux autour d'une définition juridique des risques psychosociaux

Le terme de « risques psychosociaux » met le juriste dans une position inconfortable, le droit peine à s'en saisir. La raison vient du caractère complexe des RPS, de leur multicausalité ou encore le flou entretenu par la confusion au sein de ce terme de facteurs et de troubles. Les risques psychosociaux sont aussi emprunts de subjectivité mettant à l'épreuve le droit plutôt enclin à objectiver les faits pour permettre de leur appliquer un régime juridique approprié. Les RPS représentent néanmoins une réalité sociale que le droit doit intégrer⁶⁶.

De nombreux rapports se penchent sur les transformations de la conjoncture économique et sociale et de l'évolution du travail. Ils montrent dans le même temps la réalité de l'existence des risques psychosociaux. Les exemples sont nombreux. En 2000, pour le Bureau international du travail (BIT), l'ouvrage « La violence au travail » de Duncan Chappell et Vittorio Di Martino montrait la sensibilisation croissante autour de cette question et les préoccupations qu'elle suscite aujourd'hui⁶⁷. Les travaux de l'OCDE⁶⁸, du programme de recherche européen PRIMA-EF montre que les risques psychosociaux⁶⁹, de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (EUROFOUND)⁷⁰ – et d'autres – montrent aussi combien les questions relatives aux risques psychosociaux se sont développées et les défis auxquels est confrontée la santé au travail.

L'Organisation mondiale de la santé (OMS) et l'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaissent que l'environnement psychosocial au travail et la nature même du travail influent

⁶⁶ Ce travail reprend la réflexion menée au sein de l'article Lerouge L., « Les risques psychosociaux en droit : retour sur un terme controversé », *Droit social*, février 2014, p. 152-160.

⁶⁷ Duncan M., Di Martino V., *La violence au travail*, Bureau international du travail, 2000, 193 p.

⁶⁸ OCDE, *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*, 2012, 225 p. <http://www.oecd.org/fr/presse/emploilesproublesdesantementaleautravailsonaugmentationselonocde.htm>.

⁶⁹ Programme européen *Psychosocial Risk Management Excellence Framework*, <http://www.prima-ef.org/>.

⁷⁰ EUROFOUND, *Impact of the Crisis on Working Conditions in Europe*, 2013, 70 p.

considérablement sur la santé des travailleurs⁷¹. Dans son enquête 2010 sur les conditions de vie au travail, EUROFOUND a substitué les facteurs de risques psychosociaux au stress au travail⁷². Après avoir réalisé en 2009 une « enquête européenne des entreprises sur les risques nouveaux et émergents » (ESENER) qui interrogeait des dirigeants et des travailleurs (ou, plus précisément, leurs délégués à la santé et à la sécurité) sur la manière dont les risques liés à la santé et à la sécurité sont gérés sur le lieu de travail (EU-OSHA, 2010), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail (EU-OSHA) a dès lors priorisé la question des RPS.

Les organismes de contrôle du travail se sont aussi mobilisés. Le Comité des hauts responsables de l'inspection de travail en Europe (CHRIT)⁷³, au sein duquel participent les organismes publics de contrôle et de surveillance de la législation sur la santé-sécurité au travail, a consacré l'année 2012 à une campagne européenne d'inspection orientée spécifiquement vers les risques psychosociaux au travail. Les RPS sont bels et bien reconnus comme des risques nouveaux et émergents au sein de l'Union européenne et constituent un des principaux sujets de préoccupation pour la santé des travailleurs.

En vingt ans, la mondialisation et les progrès technologiques ont transformé la manière de travailler, voire le travail lui-même. Le rythme du travail s'est considérablement accéléré engendrant des effets significatifs sur la santé-sécurité au travail qui ne peuvent être ignorés. Si les risques traditionnels liés au travail ont été réduits, éliminés pour certains, de nouveaux ont émergé des changements touchant à l'organisation du travail, à l'insécurité de l'emploi, aux exigences de la vie professionnelle moderne avec davantage de difficultés pour atteindre un équilibre entre vie privée et vie professionnelle. L'évolution des conditions de travail induite par la transformation du monde professionnel a contribué à l'émergence de nouveaux risques pour la santé et la sécurité au travail. Ceux-ci s'accompagnent d'un impact inévitablement plus élevé du stress lié au travail et de ses conséquences sur la santé des travailleurs. Les caractéristiques sociodémographiques, les contextes professionnels et les conditions de travail sont associés à la dégradation de la santé mentale et physique et du bien-être des travailleurs⁷⁴. Ces changements viennent bouleverser des principes et équilibres fondamentaux du droit du travail.

Les RPS sont bels et bien reconnus comme un des principaux sujets de préoccupation pour la santé des travailleurs et répondent à une demande sociale⁷⁵. Cette réalité est complexe en raison de situations multifactorielles, de l'évolution du travail et des organisations, du caractère intrinsèquement subjectif des RPS qui les distingue des autres risques liés au travail. Cette réalité difficile à saisir en tant que telle, elle l'est encore plus en droit. Pour cette raison d'ailleurs l'étude juridique des RPS requiert un éclairage d'autres disciplines de manière à comprendre tous les enjeux autour de la question et à formuler des réponses juridiques adaptées.

⁷¹ Leka S., Jain A., *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, OMS, 2010, 126 p. ; BIT, *Emerging Risks and new Patterns of Prevention in a changing world of work*, Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork), World day for Safety and Health at Work, 2010, 18 p. Par ailleurs, le programme international de formation pour la promotion de la santé-sécurité au travail de l'OIT (SOLVE) a intégré, depuis 2011, les « facteurs psychosociaux au travail ».

⁷² Le stress au travail n'a pas été supprimé, il se retrouve au sein des facteurs de risques psychosociaux (tout comme le harcèlement moral) ou de leurs manifestations.

⁷³ *Senior Labour Inspectors Committee (SLIC)* - Comité des hauts responsables de l'inspection du travail (CHRIT), <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=148&langId=fr&intPageId=685>. Les documents relatifs à la campagne d'inspection 2012 sont disponibles en suivant le lien <http://www.av.se/slic2012> (en anglais).

⁷⁴ Iavicoli S., « Les facteurs de risques psychosociaux dans le monde changeant du travail » in L. Lerouge (dir.), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, Éd. Octarès, à paraître 2014

⁷⁵ Gollac M. (dir.), Les risques psychosociaux au travail : d'une « question de société » à des questions scientifiques. *Travail et Emploi*, n° 129, janv.-mars 2012, 94 p.

Il s'agit aussi de comprendre les interactions entre les dispositifs juridiques capables d'appréhender les RPS et la manière dont les acteurs s'en saisissent. Se pose en filigrane les questions de l'effectivité du droit de la santé-sécurité au travail et de l'appréhension des effets des organisations sur la santé des travailleurs. Autrement dit, l'arsenal juridique existant est-il suffisant pour appréhender les risques psychosociaux ou faut-il légiférer de manière spécifique ?

Les « risques psychosociaux » sont certes passés dans le langage courant, mais il est encore très difficile de les définir, *a fortiori* de manière juridique. Le flou entretenu autour du terme de « risques psychosociaux » les rendent difficilement saisissables et pas adaptés au droit (§1). Toutefois, il faut aussi savoir en tirer avantage notamment en mettant en lumière les effets des organisations du travail sur la santé des travailleurs, mais aussi d'élargir la focale des risques professionnels à l'environnement de travail (§2). Le droit doit être en mesure de se saisir de ces réalités du travail.

§1. Les « risques psychosociaux » : un terme non adapté au droit

Les caractères des RPS sont déstabilisants pour le juriste. Le manque d'objectivation du contenu est à l'image des difficultés de définition et de délimitation qui rende les risques psychosociaux difficilement saisissables par le droit (A). Autrement dit, les RPS ne sont pas une catégorie juridique (B).

A. Les risques psychosociaux : des risques difficilement saisissables en droit

La question des risques psychosociaux au travail est connue et étudiée par différentes disciplines scientifiques (psychologie, ergonomie, médecine, sociologie, ...), mais peu directement par le droit. La difficulté pour la discipline juridique de s'approprier le sujet renvoie à la capacité du droit à se saisir de la notion de « risques psychosociaux ». Les difficultés à les définir précisément amènent à s'interroger sur la nécessité d'avancer ou non une définition juridique qui ne pourrait être que la fixation d'un cadre général susceptible d'accueillir un certain nombre de risques liés notamment à la santé mentale des travailleurs. En revanche, le droit serait en mesure de fournir des réponses juridiques aux problématiques associées aux risques psychosociaux et à leurs troubles, notamment à partir des dispositifs juridiques existants.

Les risques psychosociaux peuvent-ils être reconnus comme des risques en tant que tels ou comme un terme générique englobant un certain nombre de risques qui sont déjà définis ou qui restent à définir en droit ?⁷⁶ Les obstacles à une définition juridique des RPS ne manquent pas. Le caractère subjectif des risques psychosociaux, les problèmes d'authentification et de mesures sont les difficultés les plus évoquées. Il faudrait également pouvoir isoler les facteurs personnels des facteurs professionnels⁷⁷.

La réflexion menée sur la définition juridique des RPS et comment les saisir en droit a conduit à réfléchir sur le couple « dignité-santé » au travail⁷⁸. Le droit du travail s'insère dans

⁷⁶ Lerouge L., « Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple "dignité-santé" » in L. Lerouge (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, 2009, p. 9-27.

⁷⁷ Chouanière D., « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention », *Documents pour le médecin du travail*, INRS, n° 106, 2^e trimestre 2006, p. 169-186.

⁷⁸ V. Lerouge L., « Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple "dignité-santé" », *op. cit.*

le « droit commun des libertés et droits fondamentaux »⁷⁹. La personne du travailleur dans son entier est à protéger des risques professionnels à travers sa dignité et sa santé auxquelles portent atteintes les risques psychosociaux quand ils se manifestent. Autrement dit, la dignité est inhérente à la personne humaine et sa protection doit dès lors être assurée en toute circonstance, y compris au travail⁸⁰ et dans le champ de la santé « physique et mentale ». Pour certains auteurs, la virtualité du concept de dignité permet d'en faire un instrument adapté pour renforcer les droits des travailleurs et leur statut au sein de l'entreprise⁸¹.

Cependant, les fréquents recours à la notion de dignité font aussi entrevoir les limites de ce fondement pour évoquer la dégradation de la santé au travail. Si « la sauvegarde de la dignité de la personne humaine contre toute forme d'asservissement, de dégradation est un principe à valeur constitutionnel »⁸², la notion de dignité associe tout ce qui peut la réduire ou l'anéantir. La dignité est un concept très répandu et constamment invoqué aujourd'hui pour l'appliquer à la reconnaissance de droits inaliénables dont le respect est considéré comme essentiel à la personne humaine (logement, maladie, emprisonnement, travail, etc.). Toutefois, les contours de la notion de « dignité » restent flous, ils sont mal définis. Le risque est d'en faire un concept « fourre-tout », d'y recourir abusivement.

Si la notion de dignité n'est pas définie en droit, les risques psychosociaux ne le sont pas non plus. Aussi, associer constamment les deux ne semble pas si pertinent ; et ce d'autant plus que les risques psychosociaux désignent de manière générique un certain nombre de risques portant atteinte à la santé mentale des travailleurs (« mot-valise »). Or, la réalisation de ces risques n'atteint pas forcément le droit à la dignité. Recourir à la notion de dignité permet néanmoins de contribuer à résister aux différentes formes de dégradation de la personne humaine et s'avère sur ce point nécessaire aux RPS.

Le recours à la notion de dignité est révélateur d'un manque. Quand il n'existe pas de définition juridique d'un phénomène émergent (comme le furent un temps les RPS), il est courant de recourir à la notion de dignité pour tenter de le saisir juridiquement sans trouver de régime véritablement adapté. Le « couple-dignité » santé tente de combler ce manque en attendant mieux, mais aussi sans attendre une définition juridique des risques psychosociaux. Les définitions pullulent, mais sont victimes des confusions et amalgames entraînées par terme lui-même de « risques psychosociaux ».

On peut se demander si parler de « santé mentale au travail » ne serait pas plus simple. Par exemple, en notre temps ainsi qu'Anne-Marie Laflamme⁸³, parler de « santé mentale au travail » permettrait d'aborder la question de la santé au travail de manière globale. Au regard de la définition de l'OMS, envisager la problématique de la santé mentale au travail permettrait d'envisager non seulement l'absence de troubles mentaux, mais aussi l'« état de bien-être dans

⁷⁹ Souligné par le Professeur Antoine Mazeaud en citant le Professeur Jean-Claude Javilier, *Droit du travail*, Montchrestien, Coll. Domat, 6^{ème} édition, 2008, 677 p.

⁸⁰ Licari S., « De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral dans l'entreprise », *Droit Social*, 2000, p. 292-506.

⁸¹ Girard C., Hennette-Vauchez S. (dir.), *La dignité de la personne humaine. Recherche sur un processus de juridiciarisation*, PUF, Coll. Droit et justice, 2005, 319 p.

⁸² Décision du Conseil constitutionnel n° 94-343/344 DC du 27 juillet 1994 ; V. Pédrot P., (1999), « La dignité de la personne : principe consensuel ou incantatoire ? » in P. Pédrot (dir.), *Éthique, droit et dignité de la personne. Mélanges Christian Bolze*, Economica, p. XI-XVII.

⁸³ Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit social, t. 40, 2005, 427 p. ; Laflamme A.-M., *Le droit à la protection de la santé mentale au travail*, Bruylant, Yvon Blais, 2008, 595 p.

lequel la personne peut se réaliser, surmonter les tensions normales de la vie, accomplir un travail productif et fructueux et contribuer à la vie communautaire »⁸⁴. L'approche est positive et permet de balayer un large champ sans entraîner de confusion entre les facteurs de risques et leurs effets sur la santé.

Ces difficultés autour de la définition juridique des risques psychosociaux montrent aussi qu'ils ne relèvent d'aucune catégorie juridique spécifique⁸⁵. Il est donc essentiel de s'appuyer sur celles existantes.

B. L'absence de catégorie juridique pour les risques psychosociaux

« L'exercice d'une activité professionnelle ne doit pas concourir à une dégradation de l'état physiologique de la personne »⁸⁶ ; en d'autres termes, le lien de subordination caractérisant le contrat de travail n'aliène pas le droit à la santé qui survit aussi aux frontières de l'entreprise et à l'exercice de l'activité professionnelle. La protection de la santé au travail est un enjeu majeur de l'exercice des attributions de l'employeur. Celui-ci est le « premier préventeur » de l'entreprise.

L'employeur est soumis depuis les « arrêts amiante » rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 8 février 2002 à une obligation de sécurité au caractère de résultat. L'employeur doit faire en sorte que le risque ne se réalise pas dans l'entreprise en prenant les mesures adéquates, ce qui facilite aussi mécaniquement la reconnaissance de la faute inexcusable : « en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les maladies professionnelles contractées par ce salarié du fait des produits fabriqués ou utilisés par l'entreprise. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable, au sens de l'article L. 452-1 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'employeur avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié, et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ».

Or, la particularité du système français réside dans la conjugaison de l'obligation de sécurité de résultat et de la prévention des risques psychosociaux, ce qui est un exercice difficile. Les RPS ne sont pas une catégorie juridique et ne disposent pas d'un régime juridique qui leur est propre. La complexité entourant les risques psychosociaux rend périlleux toute tentative de catégorisation juridique. La multi-causalité inhérente aux RPS ébranle les principes de qualification de la causalité entre le travail et l'altération de la santé. En outre, par rapport aux risques traditionnels, la confrontation avec l'obligation de sécurité de résultat est particulièrement difficile en raison des difficultés à les objectiver⁸⁷.

L'identification des risques psychosociaux peut s'avérer redoutable. Si les risques chimiques, physiques, mécaniques et autres répondent à des normes techniques précises (dès lors que celles-ci ne sont pas respectées, l'employeur engage sa responsabilité), l'objectivation des RPS se fait essentiellement Seulement une fois qu'ils se sont manifestés. L'autre difficulté

⁸⁴ <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs220/fr/>.

⁸⁵ Lerouge L., « Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple "dignité-santé" », *op. cit.*

⁸⁶ Héas F., « La prévention des risques psychosociaux en droit du travail : du rôle de la loi et de la négociation collective » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : une approche comparée (France - Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon)*, 2014, p. 61-72.

⁸⁷ Lerouge L., « Les "risques psychosociaux en droit" : retour sur un terme controversé », *Droit social*, février 2014, p. 152-160.

réside pour le juge notamment de savoir quelles sont les conditions normales et les conditions « anormales » (pathogènes) de travail. La confrontation aux risques psychosociaux pose ainsi la question de la délimitation de la portée de l'obligation de sécurité de résultat, notamment du côté patronal.

Cependant le message est-il de mettre constamment en défaut l'action de l'employeur en matière de santé-sécurité au travail ou de l'inciter à prendre en considération l'humain dans le travail ? Derrière cette question émerge celle compliquée de l'adaptation du travail à l'homme qui remet en cause la mise en œuvre d'un certain nombre d'organisations, mais qui est un des principes fondamentaux inscrits au sein de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 relative à l'amélioration des conditions de travail⁸⁸ et reprise dans le Code du travail français. Obligation de sécurité de résultat, adaptation du travail à l'homme opposent ainsi le droit à certaines logiques ou méthodes gestionnaires. Cet aspect de la question illustre la dimension conflictuelle et disciplinaire des différentes représentations des RPS⁸⁹.

Les risques psychosociaux ne sont certes pas une catégorie juridique, mais certains facteurs sont connus et identifiés juridiquement. Le plus invoqué est le harcèlement moral qui fait l'objet depuis 2002⁹⁰ d'une définition juridique au sein de l'article L. 1152-1 du Code du travail et d'un régime juridique qui lui est propre. Disposer d'un dispositif juridique de ce type a permis de faire de la problématique du harcèlement moral la porte d'entrée principale pour appréhender les risques psychosociaux. Toutefois, se fonder aussi fréquemment sur l'article L. 1152-1 force le trait de la réalité des RPS qui se ne représentent pas obligatoirement à travers le harcèlement moral : « tout n'est pas harcèlement moral ». Cette voie est trop restrictive et se confine à une approche individuelle alors que l'essentiel des débats liés aux RPS portent sur une approche collective et organisationnelle des risques professionnels. De ce point de vue, l'angle d'attaque se déplace vers l'article L. 4121-1 du Code du travail et l'obligation générale de prévention qui englobe tous les risques liés au travail sans distinction dans un but de protection de la santé « physique et mentale »⁹¹.

L'émergence de la question des RPS constitue ainsi pour tous les acteurs de la santé au travail un point d'appui pour permettre une prise en compte des difficultés que rencontrent les travailleurs dans leur rapport au travail. À partir de là, il devient possible de réfléchir sur le travail, son organisation et ses conditions de réalisation⁹².

§2. Prendre en compte les difficultés rencontrées par les travailleurs, réfléchir sur le travail

Le terme de « risques psychosociaux » est entré dans le langage courant et connaît un très fort engouement médiatique. Cela n'en fait pas une catégorie juridique, néanmoins, le terme est désormais bien implanté. Aussi, autant en tirer quelques avantages pour saisir les évolutions des conditions de travail et le saisir en droit. Les RPS ont permis à la discipline juridique de s'ouvrir prise en compte des effets de certaines organisations du travail sur la santé des travailleurs. Une approche collective de la prévention est privilégiée (A) et permettent de

⁸⁸ Directive 89/391/CEE du Conseil, du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail, *JOCE* L 183 du 29 juin 1989 p. 1.

⁸⁹ Lerouge L., « Les "risques psychosociaux en droit" : retour sur un terme controversé », *op. cit.*

⁹⁰ V. Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002, *JO* du 18 janvier 2002, p. 1008.

⁹¹ Lerouge L., « Les "risques psychosociaux en droit" : retour sur un terme controversé », *op. cit.*

⁹² Dugué B., Johann P., « Les "RPS", un nouvel enjeu pour l'intervention dans les organisations ? » in Lerouge L. (dir.), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, Éd. Octarès, à paraître 2014.

dépasser l'aspect « risques professionnels » des conditions de travail pour se diriger vers la notion « d'environnement de travail » (B).

A. Les organisations du travail et leurs effets sur la santé

Un environnement sain et décent est aussi un environnement véhiculant une image positive du lieu de travail avec des travailleurs en meilleure santé, trouvant ainsi une plus grande motivation susceptible d'accroître la productivité. Comme le souligne entre autres l'OIT, il est de la responsabilité de l'employeur d'assurer un milieu de travail sûr et salubre auquel concourent également activement les travailleurs⁹³. Toutefois, les RPS ont mis l'accent sur un point très particulier inhérent au pouvoir de direction de l'employeur qui est celui d'organiser le travail dans l'entreprise⁹⁴.

Parler de « risques psychosociaux » évoque l'organisation du travail et le collectif de travail. Suivre le sillon tracé par les RPS pour représenter un monde du travail en perpétuel changement montre que le droit doit s'emparer de la question du rapport de la personne à son milieu de travail, des effets des organisations sur la santé des travailleurs, plus particulièrement des « risques organisationnels ». La reconnaissance de la problématique relative aux risques psychosociaux pousse le droit du travail à penser la prévention à une échelle collective des risques liés au travail pour sortir de l'approche individuelle de la santé-sécurité – et uniquement du harcèlement moral –. Il devient urgent de rompre avec l'individualisation des troubles⁹⁵, mais aussi des rapports de travail. Il s'agit aussi de remobiliser le concept d'adaptation du travail à l'homme, de réintroduire le dialogue sur le travail lui-même et dans le travail, intégrer dans les nouvelles organisations du travail leurs effets potentiels sur la santé, favoriser la résolution des problèmes à la source ; tels sont les enjeux de la confrontation du droit aux RPS⁹⁶.

Considérer le fait que la mise en œuvre de méthodes de management et de certaines organisations puisse porter atteinte à la santé force à accepter que le développement des mauvaises conditions de travail ne soit pas banalisé⁹⁷. Comme le souligne la Professeure Katherine Lippel, « une lésion au dos déclenchée par le soulèvement d'une charge lourde par un manutentionnaire donnera lieu à l'indemnisation même s'il est "normal" de retrouver des charges lourdes dans le travail de manutention »⁹⁸. Le raisonnement est applicable aussi aux RPS. Ces derniers doivent être traités au même titre que les autres risques causés par le travail⁹⁹. Ils deviennent une des priorités en matière de santé-sécurité au travail comme la santé physique le fut lors de l'adoption des grandes législations relatives à la santé physique.

Il est aujourd'hui admis que le monde du travail était confronté à de nouvelles réalités. Aussi, le législateur, le juge, les partenaires sociaux et les institutions de sécurité sociale ne peuvent faire abstraction des principaux maux auxquels le travail fait face, notamment dans un contexte

⁹³ V. notamment Convention OIT n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail, 15 juin 2006, http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187.

⁹⁴ Lerouge L., « Les "risques psychosociaux en droit" : retour sur un terme controversé », *op. cit.*

⁹⁵ V. séminaire syndical européen sur les risques psychosociaux organisé à Bilbao par l'Institut syndical européen (ETUI) les 19, 20 et 21 juin 2013.

⁹⁶ Lerouge L., « Les "risques psychosociaux en droit" : retour sur un terme controversé », *op. cit.*

⁹⁷ Lippel L., « Les maladies psychologiques reliées au travail : droit à la réparation au Québec » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : une approche comparée. France - Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon*, Dalloz, 2014, p. 226-240.

⁹⁸ *Ibid.*

⁹⁹ Lanouzière H., « L'intervention des pouvoirs publics depuis le plan d'urgence sur le stress : enseignements et perspectives », *Semaine sociale Lamy*, supplément n° 1536, avril 2012, p. 35-40.

de crise économique et financière. Des pans entiers du droit du travail sont remis en question par les contraintes nées de nouvelles organisations du travail. La mise en œuvre souvent délétère d'organisations comme le « *lean management* » ou le « *benchmarking* », pour les plus connues, se conjugue avec l'introduction de technologies de l'information et de la communication (TIC). Le temps de travail devient moins saisissable, la délimitation entre vie privée et vie professionnelle n'est plus la même, la surveillance et les contrôles se multiplient, les délais se réduisent ...

Le juge s'est emparé de ces questions par le biais des effets que la mise en œuvre des organisations du travail est susceptible de produire sur la santé des travailleurs. L'obligation de sécurité de résultat est devenue le bras armé sur lequel le juge va se fonder pour reconnaître le défaut de l'employeur dans son obligation de préserver la santé des travailleurs et viser les organisations du travail¹⁰⁰. À défaut de textes efficaces ou peu effectifs, le juge tient la barre grâce à une interprétation affirmée des textes. La confrontation à des problèmes complexes à saisir comme les RPS pousse à se montrer créatif.

Les risques psychosociaux ont permis de remettre en question l'approche traditionnelle des risques professionnels qui n'était plus adaptée à la réalité actuelle du travail et de ses évolutions. Les dérives de certaines organisations du travail sont aussi dénoncées. Les vagues de suicides en lien avec le travail que connaît la France représente le sommet des effets dévastateurs d'organisations qui ont brisé toutes les défenses psychologiques de la victime, ignorant l'humain qui se cache derrière le travailleur. Certains dénonceront les coûts engendrés par la reconnaissance de la faute inexcusable des cas de suicide¹⁰¹, il devient alors fondamental pour l'entreprise de privilégier une politique de prévention qui fonctionne.

En 2002, la loi de modernisation sociale est venue changer la donne de la prévention des atteintes à la santé au travail. D'une pratique du droit du travail se concentrant sur la santé physique, introduire dans le Code du travail pour lutter contre le harcèlement moral la notation de « santé physique et mentale » a permis de prendre aussi en compte la santé mentale au sein de l'obligation de prévention de l'employeur. Les juges se sont appropriés ce dispositif. Le régime pensé pour lutter contre le harcèlement moral au travail à dépasser l'objet qu'il visait. La protection de la « santé physique et mentale » concerne tous les acteurs de la prévention des risques liés au travail, l'employeur, mais le CHSCT, le médecin du travail et le délégué du personnel (droit d'alerte).

Par ailleurs, parmi les acteurs importants, le rôle des syndicats est à souligner dans le cadre de la défense de l'intérêt collectif de bénéficier de conditions de travail acceptables et tout simplement de l'application du droit de la santé-sécurité. La réflexion sur les conditions de travail imposée par les risques psychosociaux appelle à s'interroger sur le renouvellement de l'action syndicale¹⁰². Outre classiquement la négociation collective, les leviers amenés par la jurisprudence commencent à être utilisés comme moyen de pression ou argumentaire. L'action en justice des syndicats a aussi été déterminante pour faire avancer la jurisprudence en portant

¹⁰⁰ V. par exemple arrêt « *Snecma* », Soc. 5 mars 2008, *RDT*, 2008, p. 316 note L. Lerouge, Verkindt P.-Y., « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise », *Sem. soc. Lamy*, 28 mars 2008, n° 1346, p. 11 ; Pola B., « Une position sévère », *Sem. soc. Lamy*, 28 mars 2008, n° 1346, p. 12 ; arrêt « *Hewlett Packard* » Soc., 27 mars 2013, n° 11-26.539TGI ; Lyon 4 septembre 2012, *Sem. soc. Lamy*, 2012, n° 1550 ; TGI Paris, 6 mars 2012, n° 11/15323, « *Caisse d'Épargne Rhône-Alpes* » ou « *arrêt Benchmark* » ; Paris 13 décembre 2012 n° 12/00303, « *FNAC* ».

¹⁰¹ Morvan P., « La mode des risques psychosociaux », *Droit social*, décembre 2013, p. 965.

¹⁰² Lerouge L., Dedessus-Le-Moustier N., « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT*, novembre 2011, p. 627-633.

devant le juge des affaires d'organisations du travail susceptibles de porter atteinte à la santé des travailleurs (arrêt « Snecma » du 5 mars 2008 par exemple ; au pénal aussi avec les poursuites engagées contre Didier Lombard, ancien PdG de France Telecom pour harcèlement moral, avec comme question sous-jacente la mise en danger de la vie d'autrui).

Envisager une prévention à un niveau collectif concerne tous les acteurs dans l'entreprise, mais implique aussi ceux à l'extérieur de l'entreprise. L'inspection du travail, le service de prévention des risques professionnels des CARSAT, les organismes compétents en santé-sécurité au travail (ANACT et son réseau, INRS, CNAMTS et CARSAT, consultants, acteurs locaux) sont mis à contribution. Les risques psychosociaux ont finalement dépoussiéré le concept de « risques professionnels » et poussent à élargir la focale à « l'environnement de travail ».

B. Élargir la réflexion juridique vers l'« environnement de travail »

En comparant avec les pays d'Europe du Nord, pionniers dans la prise en compte en droit de la santé mentale au travail, concevoir aujourd'hui la santé-sécurité au travail dans le cadre des « risques professionnels » paraît restrictif. Ce cadre tend à restreindre l'action aux risques traditionnels proprement en lien avec l'hygiène et la sécurité. En revanche, élargir le champ à l'environnement de travail offre la possibilité d'agir d'une manière plus globale sur la santé au travail, ce qui est plus en phase avec la prévention des « risques psychosociaux ». Adopter ce point de vue permet aussi de répondre de manière plus proche à l'esprit de la directive-cadre de 1989 : la santé au travail doit être protégée dans tous les aspects liés au travail. L'obligation de sécurité s'étend au-delà de l'hygiène et la sécurité.

Un environnement de travail respectant la dignité humaine, l'égalité, la liberté, la sécurité, renvoie à la notion de « travail décent » élaborée par l'OIT. Il s'agit de maintenir au plus haut niveau la santé au travail notamment dans le but de profiter d'une vie productive sur le plan social et économique. À cette fin, la déclaration de Philadelphie du 10 mai 1944 rappelle que doit être assuré « une protection adéquate de la vie et de la santé des travailleurs dans toutes les occupations ». Au prisme des risques psychosociaux, le champ de la santé-sécurité au travail exige des collaborations pluri et interdisciplinaires pour faire droit à la reconnaissance, aux obligations d'évaluation et de prévention des risques susceptibles d'émerger au travail.

En conclusion, quand le droit se saisit des risques psychosociaux au travail, l'objectif n'est pas de condamner automatiquement ou sans faute l'employeur. Il est question au contraire de souligner qu'il n'a pas pris les mesures adaptées ou nécessaires pour saisir les nouvelles réalités du travail et ses effets sur la santé des travailleurs qui y sont soumis. Le droit, via le rôle des juges, encourage très fortement à prendre en compte un contexte économique et organisationnel qui a évolué de manière significative ces dernières années et dont les effets s'avèrent délétères pour les travailleurs, et par là-même la société tout entière.

La protection de la santé au travail dépasse aujourd'hui les risques professionnels. Il importe de revenir aux principes fondamentaux énoncés par la directive-cadre du 12 juin 1989. En cela, il est essentiel de considérer l'ensemble du champ de la santé au travail sans la réduire à l'hygiène et à la sécurité, la focale doit s'élargir à l'environnement de travail. Il s'agit aussi – et enfin ! – de rendre droit au principe de « l'adaptation du travail à l'homme » et non de s'arquer sur l'adaptation de l'homme au travail. L'obligation de sécurité de résultat à laquelle est soumis l'employeur doit le pousser à penser ou repenser le travail et le rapport au

travail. Peut-être que cela passera aussi par une formation initiale en matière de management plus adaptée à la réalité du travail, mais aussi de penser au-delà du harcèlement moral.

Section 2 - Les dispositifs juridiques mobilisables autour des risques psychosociaux

Le début d'année 2002, avec l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale, fut essentiel dans le développement d'un droit à la santé mentale au travail en France. Légiférer sur le harcèlement moral au travail a ouvert une porte d'entrée vers la reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale dans l'entreprise (§1). Le législateur a par ailleurs envisagé un régime juridique spécifique intégrant un certain nombre de dispositifs susceptibles d'être étendus au-delà du harcèlement moral (§2).

§1. Le harcèlement moral : principale entrée juridique pour appréhender les RPS

Les années 1990 ont été le théâtre de l'émergence dans le débat public de la notion de « harcèlement moral ». L'ampleur pris par le débat, la confrontation des définitions¹⁰³ a forcé le législateur à prendre en compte le harcèlement moral au travail. Après deux propositions de loi (Georges Hage en 1999 du côté de l'Assemblée nationale et Roland Muzeau en 2000 du côté du Sénat), un régime légal propre au harcèlement au travail a été retenu au sein de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 (A). S'y ajoute une jurisprudence soucieuse de faire évoluer le régime juridique imaginé par le législateur (B).

A. Un régime légal propre au harcèlement moral au travail depuis 2002

La loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 est fondamentale dans l'élaboration d'un régime juridique propre à lutter contre le harcèlement moral au travail. Elle marque une prise de conscience nouvelle de la part du législateur relative aux risques professionnels, notamment à travers la prise en considération du harcèlement moral au travail et sa reconnaissance juridique. La loi de modernisation sociale a en effet développé un régime juridique qui se fonde sur l'introduction dans le Code du travail, le Code pénal et le statut des fonctionnaires d'une définition juridique (1) complétée de dispositifs propres à lutter contre ce phénomène (2).

1. La définition légale du harcèlement moral au travail

Selon l'article L. 1152-1 du Code du travail « aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ». La lecture de cette disposition définissant le harcèlement moral au travail montre que celui-ci doit réunir un certain nombre de conditions cumulatives pour être qualifié. Les agissements litigieux doivent être « répétés ». Ensuite, ces pratiques ont pour objet de porter atteinte aux « droits » et à la « dignité » de la victime. Enfin, la troisième condition cumulative nécessaire à la qualification de harcèlement moral est divisée en trois éléments distincts : l'altération de la santé physique, l'atteinte à la santé mentale, un avenir professionnel compromis. Sauf avec les deux premières conditions, ces trois derniers éléments ne se cumulent pas. Il suffit qu'un seul soit démontré cumulativement avec les deux premiers pour que le harcèlement moral professionnel soit qualifié.

¹⁰³ Christophe Dejourns, Michèle Drida, Marie-France Hirigoyen, Conseil économique et social notamment.

Une définition identique a été insérée dans le Code pénal au sein de l'article 222-33-2. Cette définition est cependant plus générale car elle s'applique au « harcèlement moral » en lui-même et pas seulement au travail. Toutefois, les juges ont considéré que cette définition se restreignait au travail afin d'éviter une application de la définition dans un champ trop large. La généralité du texte, qui est de surcroît très ouvert quant aux agissements susceptibles de constituer le délit de harcèlement moral, laisse ainsi au juge pénal un pouvoir d'appréciation inhabituel en matière répressive. On constate cependant que la jurisprudence de la Chambre criminelle de la Cour de cassation a fait une pleine application du texte tout en ne l'appliquant qu'aux hypothèses pour lesquelles il a été rédigé¹⁰⁴. La jurisprudence montre aussi que le juge s'est refusé d'appliquer le texte à des comportements qui relèvent de l'exercice normal du pouvoir de direction de l'employeur¹⁰⁵. Enfin, à l'occasion de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel¹⁰⁶, la sanction pénale du harcèlement moral a été portée de 15 000 euros d'amende et d'un an d'emprisonnement (maximum) à 30 000 euros d'amende et de deux ans d'emprisonnement¹⁰⁷.

Le droit de la fonction publique est aussi concerné et contient la même définition juridique que le Code du travail et le Code pénal. Un article 6 *quinquies* a été introduit au sein de la loi 13 juillet 1983¹⁰⁸ relative aux droits et obligations des fonctionnaires, mais en revanche le régime juridique n'est pas tout à fait identique notamment en matière de qualification et de régime de preuve¹⁰⁹.

Enfin, depuis 2002, après plusieurs recours en manquement engagés par la Commission Européenne, la loi française a dû se mettre en conformité avec plusieurs directives européennes qui n'avaient été que partiellement transposées en droit interne, notamment en matière de discrimination¹¹⁰. La loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations¹¹¹ étend le champ de la notion de « discrimination » en retranscrivant le concept européen de cette notion. La discrimination inclut désormais le « harcèlement » (sexuel et moral). Aux termes de l'article 1 (modifié par la loi du 6 août 2006 relative au harcèlement sexuel), la discrimination inclut « Tout agissement lié à l'un des motifs mentionnés au premier alinéa¹¹² et tout agissement à connotation sexuelle, subis par une personne et ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ».

¹⁰⁴ Coche A., « Les conséquences pour les victimes des efforts jurisprudentiels destinés à compenser l'imprécision de l'incrimination de harcèlement moral », *op. cit.*

¹⁰⁵ Cass. crim. 9 octobre 2007 n° 06-89.093, le harcèlement moral d'un fonctionnaire n'a pas été retenu malgré son suicide après avoir subi des reproches pendant des années car ces reproches étaient justifiés.

¹⁰⁶ Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel, *JORF* du 7 août 2012 p. 12921.

¹⁰⁷ L'objet de l'article est de développer la connaissance autour du régime juridique du harcèlement moral en droit privé du travail. Pour plus de précisions concernant le harcèlement moral et le droit de la fonction public et les différences avec le droit applicable au secteur privé, V. Lerouge L., « Harcèlement : nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2012 », *Droit Social*, octobre 2012, p. 944-945.

¹⁰⁸ Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, *JORF* du 14 juillet 1983, p. 2 174.

¹⁰⁹ V. Lerouge L., « Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique : des rapprochements possibles ? », *Droit social*, mai 2012, p. 483-490.

¹¹⁰ Directive 2000/43/CE du 29 juin 2000, Directive 2000/78/CE du 27 novembre 2000, Directive 2002/73/CE, du 5 juillet 2006, Directive 2004/113/CE du 13 décembre 2004, Directive 2006/54/CE du 5 juillet 2006.

¹¹¹ Loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, *JORF* du 28 mai 2008, p. 8801.

¹¹² « Constitue une discrimination directe la situation dans laquelle, sur le fondement de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie ou une race, sa religion, ses convictions, son âge, son handicap, son orientation ou identité sexuelle ou son sexe, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable ».

Or cette nouvelle définition n'a pas pour autant entraîné l'abrogation des définitions précédentes. La source de l'invocation de l'une ou l'autre définition est néanmoins différente. En effet, recourir à la définition de 2002 suppose des agissements répétés alors que le recours au régime de la discrimination ne suppose pas de répétition pour caractériser un agissement discriminatoire.

Aussi, de manière à rendre effectif la prévention du harcèlement moral au travail dans le secteur privé, le législateur français a conçu un ensemble de dispositifs juridiques spécifiques.

2. Les dispositifs juridiques imaginés pour lutter contre le harcèlement moral au travail

Pour accompagner et appuyer la définition du harcèlement moral un certain nombre de dispositions dans le Code du travail ont été complétées ou ajoutées. Reconnaître juridiquement la question n'est pas suffisant pour engager une véritable politique de prévention. Le système français a donc accompagné la définition juridique du harcèlement moral au travail d'outils destinés à aider sa prévention.

Ainsi, outre l'introduction dans le Code du travail d'un article spécifique à la définition juridique du harcèlement moral, une des mesures emblématiques fut d'insérer au sein de l'obligation générale de prévention de l'employeur la notion de « santé physique et mentale » ainsi que dans les compétences du CHSCT, du médecin du travail et du droit d'alerte du délégué du personnel. Au-delà même du dispositif de lutte contre le harcèlement moral, cette mesure est devenue la pierre angulaire de la reconnaissance de la santé mentale en droit du travail. Elle est indépendante et peut aussi être le fondement d'actions propres à faire respecter ou à sanctionner le non-respect de l'obligation de prévention de l'employeur à l'égard de la santé mentale des salariés¹¹³. Au-delà de la santé entendue dans un sens global comme c'était le cas auparavant, introduire dans le Code du travail la notion de « santé physique et mentale » permettait aussi de montrer que la pratique du droit du travail devait intégrer expressément ces deux versants de la santé des travailleurs.

Le régime probatoire a été aménagé¹¹⁴. En vertu de l'article 1154-1 du Code du travail, lorsqu'un litige correspond à la définition du harcèlement moral au travail, « le candidat à un emploi, à un stage ou à une période de formation en entreprise ou le salarié établit des faits qui permettent de présumer l'existence d'un harcèlement ». Il incombe à la partie défenderesse de prouver que les agissements dénoncés ne sont pas constitutifs de harcèlement et que la décision est justifiée par des « éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ». Le juge forme alors sa propre conviction et peut le cas échéant ordonner toutes les mesures d'instruction qui s'avèreraient utiles à sa prise de décision.

Enfin, l'article 1154-1 du Code du travail autorise les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à exercer en justice toutes les actions du salarié s'estimant victime de manœuvres de harcèlement moral sous réserve de justifier d'un accord écrit de l'intéressé (action en substitution). Celui-ci peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre fin à tout moment. Cette possibilité d'action en substitution du syndicat

¹¹³ Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, Bibliothèque de droit social, tome 40, § 480.

¹¹⁴ Ce qui n'est pas le cas ni en droit pénal où la procédure pénale s'applique et tout le poids de la charge de la preuve est porté par le demandeur à l'instance ni en droit de la fonction publique, même si le Conseil d'État commence à aligner sa jurisprudence sur le régime de preuve de la discrimination.

doit être soulignée, on peut toutefois s'interroger sur la question du maintien dans l'emploi du salarié victime d'actes de harcèlement après les avoir dénoncés.

Les délégués du personnels possèdent aussi un « droit d'alerte » s'ils constatent, « notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur. Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire en matière d'embauche, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de classification, de qualification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, de sanction ou de licenciement » (article L. 2313-2 du Code du travail).

L'essentiel de la résolution du conflit se fait au contentieux quand la relation de travail est rompue et non pas pendant l'exécution du contrat de travail. Le contentieux se cristallise ainsi pour beaucoup autour de la requalification de la rupture du contrat de travail en licenciement aux torts de l'employeur avec aussi une action dirigé sur le non-respect de l'obligation de reclassement après une mise en invalidité.

La loi de modernisation sociale a aussi retouché le contenu du règlement intérieur au travers duquel s'exprime le pouvoir réglementaire de l'employeur. En vertu de la loi du 4 août 1982 relative à la liberté des travailleurs dans l'entreprise¹¹⁵, en plus des dispositions du Code du travail, l'employeur doit édicter des normes de prévention via le règlement intérieur et les appliquer aux salariés. Cela signifie qu'en matière d'hygiène et de sécurité, il est tenu au sein du règlement intérieur de prendre les mesures d'application de la réglementation en vigueur. La loi de modernisation sociale tient désormais l'employeur d'une obligation d'édicter des mesures « relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement moral ». Le règlement intérieur ne peut être introduit qu'après avoir été soumis à l'avis du Comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel, mais aussi au CHSCT qui est compétent en matière d'hygiène et de sécurité et de santé physique et mentale au travail. L'effet impératif de cette réglementation fait que l'employeur est lié par les règles qu'il a édictées, le juge pourra dès lors accueillir le règlement intérieur comme une source de droit applicable en cas de litige relatif au harcèlement moral au travail¹¹⁶.

L'article L. 4121-2 du Code du travail oblige l'employeur à élaborer un plan de prévention intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral. Cette obligation est renforcée par l'article L. 1152-4 qui précise que l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral. Depuis la loi du 6 août 2012¹¹⁷, l'employeur doit également afficher sur les lieux de travail l'article 222-33-2 du Code pénal relatif à l'incrimination pénale de harcèlement moral. Par ailleurs, les ruptures du contrat de travail qui sont intervenues en raison de la méconnaissance de la définition du harcèlement moral au travail ou de l'immunité du salarié dénonçant des actes de harcèlement, est nulle. Enfin, l'employeur n'est pas l'unique responsable dans le cas d'un salarié qui a procédé à des agissements de harcèlement moral car celui-ci est passible d'une sanction disciplinaire.

¹¹⁵ Loi n° 82-689 relative aux libertés des travailleurs dans l'entreprise du 4 août 1982, *JORF* du 6 août 1982, p. 2518.

¹¹⁶ Supiot A., « La réglementation patronale de l'entreprise », *Droit Social*, mars 1992, p. 215-226.

¹¹⁷ *Op. cit.*

La loi de modernisation sociale a introduit dans le Code du travail l'article L. 1222-1 qui reprend le principe civiliste selon lequel le contrat doit être exécuté de bonne foi (article 1134 al. 3 du Code civil), mais le principe est appliqué spécifiquement au contrat de travail. L'exécution de bonne foi du contrat de travail implique le respect des droits de la personne humaine, de l'entière intégrité du salarié. En vertu de ce principe, l'employeur doit mettre en œuvre des mesures de prévention des atteintes à la santé des travailleurs de manière à ce que ces derniers ne mettent pas leur santé en péril dès lors qu'ils ont accepté le lien contractuel de travail. Le déséquilibre entre les parties inhérent au contrat de travail fait de celui-ci le domaine privilégié de l'obligation de bonne foi si l'on suit le principe d'idéal de justice du droit des obligations et la relation de confiance entre les cocontractants¹¹⁸, notamment dans le cadre du harcèlement moral. Si ce principe était déjà affirmé avec force au sein du Code civil, l'introduction dans le Code du travail de l'obligation de bonne foi n'est pas simplement symbolique. À la lumière du harcèlement moral, elle permet de renforcer la mobilisation des juges concernant l'exigence de l'exécution de bonne foi du contrat de travail¹¹⁹.

L'article L. 1222-1 du Code du travail n'est peut-être pas encore suffisamment mis en avant et utilisé au contentieux. L'obligation d'exécution de bonne foi du contrat de travail renforce la responsabilité de l'employeur de prendre soin de la santé de ses salariés et de ne pas les placer dans une situation d'incertitude les obligeant à choisir entre leur maintien dans leur emploi et l'acceptation de renier un pan de leur santé (intensification du travail, objectifs plus élevés, moins de moyens pour réaliser une même tâche, etc.). En comparaison, le droit japonais oblige l'inscription de l'obligation d'exécution de bonne foi directement dans les clauses du contrat de travail avec notamment un engagement de fournir des conditions de travail acceptables¹²⁰.

Une autre clé du dispositif est celle de protéger le salarié et de lui faciliter la démarche de dénoncer des faits de harcèlement moral. En vertu de l'article L. 1152-2 du Code du travail, aucun salarié et aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés. L'article suivant, L. 1152-3, sanctionne de nullité toute rupture du contrat de travail intervenue en méconnaissance de la définition du harcèlement moral au travail et des mesures protectrices du salarié dans ces circonstances.

Cette immunité du salarié est tirée d'un principe de législation protectrice des libertés fondamentales et de l'intérêt public. Ce principe s'inscrit au sein d'un ensemble législatif plus vaste qui vise à protéger contre des mesures de rétorsion des salariés qui ont signalé aux autorités hiérarchiques ou aux autorités publiques des faits répréhensibles commis dans l'entreprise et dont ils ont connaissance par l'exercice de leurs fonctions (dénonciation de mauvais traitements ou de corruption par exemple)¹²¹.

Le législateur a en effet estimé que chaque cas justifiant une immunité était légitimé par la défense des libertés fondamentales ou d'un intérêt public supérieur (droit à la dignité, droit à la

¹¹⁸ Vigneau C., « L'impératif de bonne foi dans l'exécution du contrat de travail », *Droit Social*, juillet-août 2004, p. 706-714 ; Aynès L., « L'obligation de loyauté », *Archives de philosophie du droit*, 2000, p. 195.

¹¹⁹ Vigneau C., *op. cit.*

¹²⁰ Lerouge L., « Les risques psychosociaux au travail à la loupe du droit social japonais », *RDT*, novembre 2013, p. 723-731.

¹²¹ Duplat J., « La nullité du licenciement d'un salarié ayant relaté des faits de harcèlement », *Semaine sociale Lamy*, 6 avril 2009, n° 1394, p. 11-13.

santé, etc.). En ce qui concerne le harcèlement moral, l'immunité est justifiée par une révélation des faits de harcèlement dans les plus brefs délais afin d'y mettre fin le plus tôt possible dans l'intérêt du salarié qui en est victime, mais aussi de l'employeur qui engage sa responsabilité¹²². Le législateur a également souhaité que le bénéfice de l'immunité ne soit pas subordonné à la preuve de la véracité des faits.

Enfin, la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002 a introduit pour la première fois dans le Code du travail une procédure de « médiation » destinée à faire cesser des agissements de harcèlement moral. Pour cette raison, ce dispositif a été perçu comme une innovation. L'article L. 1152-6 du Code du travail permet ainsi la mise en œuvre d'une procédure de médiation par toute personne de l'entreprise s'estimant victime de harcèlement moral ou par la personne mise en cause. Le choix du médiateur fait l'objet d'un accord entre les parties. Le médiateur s'informe de l'état des relations entre les parties. Il tente de les concilier et leur soumet des propositions qu'il consigne par écrit en vue de mettre fin au harcèlement. Lorsque la conciliation échoue, le médiateur informe les parties des éventuelles sanctions encourues et des garanties procédurales prévues en faveur de la victime. Toutefois, cette procédure ne peut se réaliser que si les partenaires acceptent les conseils, avis ou décisions du médiateur et s'y soumettent.

L'intérêt du recours à la médiation serait de rendre plus abordable les problèmes de santé au travail, notamment concernant la santé mentale qui est plus difficilement objectivable que son corollaire la santé physique. Les relations collectives et interpersonnelles seraient impliquées dans une philosophie constructive autour de l'amélioration des conditions de travail. Qu'elle aboutisse ou qu'elle n'aboutisse pas, l'intérêt de la médiation porte aussi sur les débats qui en ressortent et les propositions qui y sont faites. Il serait possible de prêter une attention particulière sur la distinction entre les situations réelles de harcèlement et les conditions normales de travail. Il serait aussi possible de discuter des méthodes de gestion susceptible de générer du harcèlement.

Les institutions de l'entreprise qui ont une compétence en matière de prévention des risques professionnels peuvent s'en faire l'écho. Cet aspect va dans le sens de faire prendre conscience à l'employeur des carences de l'organisation du travail en matière de santé et de prendre la mesure de la portée de son obligation générale de prévention et de sécurité. L'employeur pourrait ainsi songer à prendre des mesures qu'il n'aurait pas jugées au départ utiles. En somme, la médiation consisterait à se placer sur le terrain du respect des droits et des conditions de travail sur le terrain de la prévention, et non sur le terrain curatif de la réparation indemnitaire ou des soins médicaux¹²³.

Cette procédure est cependant peu connue et peu usitée en France. La culture autour de la médiation n'est pas autant développée par rapport aux pays plus au Nord de l'Europe. Le règlement des conflits est ainsi pour l'essentiel extérieur aux frontières de l'entreprises et fait appel au juge.

¹²² V. Cass. soc. 21 juin 2006, *D.*, 2006, n° 41, p. 2831, note M. Miné ; *RDT*, p. 245, note P. Adam, *JCP G*, n°41, II, 10166, note F. Petit, L. Leblanc, « Harcèlement moral. Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur », *RJS*, 8-9/06, p. 670.

¹²³ Labbé C., « Agir sur le processus de harcèlement : l'enrayer et le prévenir », *Droit Ouvrier*, juin 2002, p. 267-268.

B. Une constante évolution de la jurisprudence en droit de la santé-sécurité au travail

La jurisprudence française en matière de harcèlement moral au travail a évolué en deux temps. Le premier fut celui d'appliquer l'obligation de sécurité de résultat au harcèlement moral (1). Le second temps fut la reprise en main par la Chambre sociale de la Cour de cassation du contrôle de qualification du harcèlement moral au travail et en a élargi sa portée (2). Le harcèlement moral au travail est aussi l'objet de décisions visant la compensation du dommage subi par la victime (c).

1. Le harcèlement moral au travail et l'obligation de sécurité de résultat

Un rapide historique de la jurisprudence française montre que la notion d'« obligation de sécurité de résultat » est apparue au XX^{ème} siècle en droit des transports avec l'arrêt rendu par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation le 21 novembre 1911 *Compagnie générale transatlantique*, puis a migré en droit de la responsabilité (notamment médicale) jusqu'en 2002 en droit de la santé-sécurité au travail via les « arrêts amiantes ». L'obligation de sécurité de résultat a donc fait son entrée dans le champ du droit social avec les arrêts « Amiante » du 28 février 2002¹²⁴ et sera consacrée par l'Assemblée plénière le 24 juin 2005¹²⁵. Le manquement à cette obligation a le caractère d'une faute inexcusable – et facilite sa reconnaissance tout en ouvrant une réparation complémentaire en droit de la sécurité sociale – lorsque l'employeur « avait ou aurait dû avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ». La voie de la réparation intégrale du préjudice en faveur de la victime est alors possible. La Cour de cassation française considère que le caractère de résultat appliqué à l'obligation de sécurité au travail implique que le risque professionnel n'aurait jamais dû se réaliser.

La Chambre sociale de la Cour de cassation estime par ailleurs le 28 février 2006 que l'employeur est non seulement tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, mais il doit aussi en assurer l'effectivité. Pour Pierre Sargos, alors Président de la Chambre sociale de la Cour de cassation, éclairée par la directive-cadre du 12 juin 1989, la Cour de cassation a estimé que l'intensité de l'obligation de sécurité telle que définit dans la directive, c'est-à-dire « assurer la sécurité et la santé des travailleurs dans tous les aspects du travail », l'obligation était nécessairement de résultat¹²⁶.

C'est le 21 juin 2006 que la Chambre sociale de la Cour de cassation va enfin appliquer le régime de l'obligation de sécurité de résultat au harcèlement moral au travail après l'entrée en vigueur de la loi du 17 janvier 2002. Au sein de cet arrêt remarquable, « *Propara* »¹²⁷, des salariés se plaignaient du comportement brutal, grossier, humiliant et injurieux à leur égard de leur directeur et ont dénoncé les menaces, dénigrement, intimidations et sanctions injustifiées dont ils faisaient l'objet au travail. Ces agissements étaient avérés et conformés par un rapport de l'inspection du travail qui concluait que ce directeur se livrait effectivement à « une pratique de harcèlement moral généralisée entraînant une dégradation des conditions de travail, une

¹²⁴ Aubert-Monpeyssen T., Blatman M., « Les risques psychosociaux au travail et la jurisprudence française : la culture de la prévention » in Lerouge L. (dir.), *Analyse jurisprudentielle comparée des risques psychosociaux en Europe*, L'Harmattan, 2012, p. 67-85 à paraître.

¹²⁵ *Op. cit.*

¹²⁶ Sargos P., « L'émancipation de l'obligation de sécurité de résultat et l'exigence d'effectivité du droit », *JCP S*, 4 avril 2006, 1278 note sous Cass. soc. 28 février 2006, n° 05-41.555.

¹²⁷ Cass. soc. 21 juin 2006, *D.*, 2006, n° 41, p. 2831, note M. Miné ; *RDT*, p. 245, note P. Adam, *JCP G*, n°41, II, 10166, note F. Petit, L. Leblanc, « Harcèlement moral. Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur », *RJS*, 8-9/06, p. 670.

atteinte aux droits des personnes et à leur dignité ainsi qu'une altération de la santé physique et morale de certains salariés ».

La Cour de cassation a statué sur les agissements de harcèlement moral au travail tout en faisant le lien avec l'obligation de résultat de l'employeur. Cet arrêt a ainsi ouvert une porte vers l'intégration effective dans l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur de la santé mentale au même titre que la santé physique. À ce titre, l'employeur ne peut être exonéré de sa responsabilité, même s'il a pris des mesures pour éviter des agissements de harcèlement moral dans son entreprise ou son établissement et si d'autres fautes ont concouru à la survenance du harcèlement. La Cour de cassation considère que ces agissements n'auraient pas dû se réaliser.

En outre, l'employeur qui ne réagit pas alors qu'il a connaissance des agissements de harcèlement moral pratiqués par un salarié à l'encontre de son subordonné peut être condamné à payer des dommages et intérêts pour « inexécution déloyale du contrat de travail »¹²⁸. Dans le même sens, le contrat de travail peut être résilié aux torts de l'employeur si celui-ci n'a pas pris les mesures pour éviter le harcèlement moral d'un salarié à l'égard d'un autre¹²⁹. Ou encore, un employeur qui n'avait pas pris les dispositions suffisantes pour éviter les agissements d'un subordonné envers un autre salarié de l'entreprise a été reconnu responsable¹³⁰. La sanction de l'auteur des agissements incriminés pour « comportement managérial ayant entraîné de la souffrance au travail » ne suffit pas à exonérer l'employeur de sa responsabilité. Même en ayant pris des mesures pour prévenir le harcèlement moral ou la faute d'un subordonné n'exonère pas l'employeur de sa responsabilité. L'interprétation de cette voie empruntée par la Cour de cassation tend à penser que le but est non seulement de protéger les salariés, mais aussi d'inciter les employeurs à mettre en œuvre au sein de leur entreprise une véritable politique de prévention du harcèlement moral afin d'éviter que leur responsabilité ne soit engagée.

Du côté du salarié, en vertu de l'article L. 4122-1 du Code du travail, « il incombe 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 ». Le salarié qui a commis des actes qui sont de nature à porter atteinte à la dignité d'un autre salarié engage sa responsabilité personnelle même s'ils sont commis dans l'intérêt ou sur les ordres de l'employeur. Le rapport annuel de 2006 de la Cour de cassation indique ainsi que le salarié qui fait subir de manière répétée et intentionnelle de tels agissements engageait sa responsabilité personnelle¹³¹. La Chambre criminelle a statué dans le même sens le 28 mars 2006¹³².

Enfin, l'année 2009 a été une année particulièrement riche en précisions de la part de la Cour de cassation concernant le régime juridique du harcèlement moral au travail, notamment dans la continuité de la publication des arrêts du 24 septembre 2008 relatifs au contrôle de qualification du harcèlement moral au travail¹³³. Ces décisions marquent la grande rigueur de

¹²⁸ Cass. soc. 7 février 2007, *RDT*, avril 2007, p. 249, note M. Véricel.

¹²⁹ Cass. soc. 21 février 2007, n° 05-41.741, inédit.

¹³⁰ CA Grenoble, 8 oct. 2007, n° 06/02282 ; Adam P., « L'obligation de sécurité de résultat ne s'épuise pas dans la sanction disciplinaire », *Semaine Sociale Lamy*, 13 mai 2008, n° 1353, p. 11.

¹³¹ Rapport annuel de la Cour de cassation 2006, p. 281, http://www.courdecassation.fr/IMG/pdf/cour_cassation-rapport_2006.pdf.

¹³² Cass. crim. 28 mars 2006, *RTD Civ.*, 2007, n° 1, p. 235, note P. Jourdain, *JCP G*, 2006, n° 47, II, JP, 10188, note J. Mouly, *Gaz. Pal.*, 2006, n° 298, p. 22, note Y. Monnet, *JCP S*, 2006, n° 23, p. 28, note J.-F. Cesaro.

¹³³ V. Lerouge L., « Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail. À propos des quatre arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 24 septembre 2008 », *Petites Affiches*, n° 1 et 2, janvier 2009, p. 7-14.

la Cour de cassation, qui interprète de façon large la notion de harcèlement moral. Au sein d'un arrêt en date du 10 février 2009¹³⁴, la Cour de cassation casse une décision qui avait jugé que le licenciement d'un salarié reposait sur une cause réelle et sérieuse dès lors que ce salarié avait reproché des faits de harcèlement à un supérieur hiérarchique sans les prouver, ce qui caractérisait un abus dans l'exercice de la liberté d'expression.

Selon la Chambre sociale, « caractérise des agissements répétés de harcèlement moral ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail d'une salariée de nature à porter atteinte à sa dignité et à altérer sa santé, le comportement d'un DRH qui, ainsi qu'il ressort des attestations retenues par les juges du fond, traitait rudement ses collaborateurs, avait un comportement déplacé à l'égard de la victime laquelle avait manifesté auprès d'une collègue la peur qu'elle ressentait, l'intéressé s'emportant et devenant violent à son égard ». Le licenciement d'un salarié accusant son supérieur hiérarchique de harcèlement moral est nul sauf mauvaise foi du salarié, même si le harcèlement n'est pas prouvé. La Chambre sociale de la Cour de cassation adopte une posture qui protège le salarié, notamment quand celui-ci a dénoncé un harcèlement moral dont il pense être victime.

Pour se dégager de sa responsabilité, l'employeur devra prouver que le salarié ait agi de mauvaise foi pour que soit caractérisé l'abus de la liberté d'expression. Toutefois, l'employeur devra rapporter la preuve que le salarié a eu manifestement l'intention de nuire. Ainsi, par un arrêt en date du 29 avril 2009, la Cour de cassation estime que le salarié qui allègue un harcèlement moral présente des éléments et, au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs du harcèlement en cause et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs qui sont étrangers à tout harcèlement. La Cour d'appel, sans rechercher si les faits établis par le salarié n'étaient pas de nature à faire présumer un harcèlement moral, alors que l'intéressé faisait état des conséquences de ces agissements sur sa santé et l'exercice de sa profession, n'a pas donné de base légale à sa décision en déboutant le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour harcèlement moral.

Selon certains auteurs, la notion de « harcèlement » semble glisser vers celle de la « souffrance au travail »¹³⁵. Pourtant, ces deux notions sont différentes car seule la loi sanctionne le harcèlement moral en tant que tel. Juridiquement, la souffrance au travail se retrouve au sein de la définition de l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 sur le stress au travail. Un état de stress survient lorsqu'existe un déséquilibre entre la perception qu'une personne a de ses propres ressources pour y faire face. Or, si le harcèlement peut être un facteur de stress potentiel, il suppose en revanche des actes précis et délibérés imputables à l'employeur, à un responsable hiérarchique ou à tout autre salarié. Il doit altérer la santé physique ou mentale de la victime, ou compromettre son avenir professionnel¹³⁶.

Enfin, malgré une implication désormais très importante du juge du travail concernant le harcèlement moral, la Cour de cassation a posé le 1^{er} juillet 2009 des limites au pouvoir des juges dans la relation contractuelle. En effet, pour la Cour de cassation, par application de l'article L. 1152-4 du Code du travail, l'employeur doit prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral, il n'entre pas dans les pouvoirs du juge d'ordonner la modification ou la rupture du contrat de travail. Le juge ne peut

¹³⁴ Cass. soc. 10 mars 2009 n° 07-44.092.

¹³⁵ Cass. soc. 10 février 2009, *JCP S*, n° 21-22, 19 mai 2009, p. 28-29, note F. Pelletier.

¹³⁶ *Ibid.*

ainsi pas ordonner à l'employeur de sanctionner l'auteur du harcèlement. L'opportunité de prendre des sanctions est du ressort de l'employeur¹³⁷.

La définition légale du harcèlement moral permet d'accueillir diverses situations, notamment à travers le pouvoir d'interprétation des juges. Ces derniers ont en effet porté une attention toute particulière sur le champ d'application du harcèlement moral au travail.

2. L'interprétation extensive de la définition du harcèlement moral par la Cour de cassation

L'interprétation de la définition légale du harcèlement moral au travail et son élargissement s'est notamment opérée à partir de la reprise en main par la Cour de cassation de la qualification du harcèlement moral (a). La Cour de cassation a poursuivi une interprétation investissant toute les dimensions de la définition (b).

a. La reprise en main du contrôle de qualification du harcèlement moral au travail

Pour être appliquée correctement et sans donner lieu à des abus, la définition du harcèlement moral au travail énoncé par la loi de modernisation sociale nécessitait un contrôle de qualification exercé par les juges. Par un arrêt en date du 27 octobre 2004¹³⁸, la Cour de cassation s'en est d'abord remise aux juges du fond pour constater les faits comme relevant d'agissements de harcèlement moral en renvoyant à leur appréciation souveraine la qualification juridique à donner à ces faits. La Cour de cassation a décidé de n'opérer qu'un contrôle de motivation en vertu de l'article 455 du Nouveau Code de procédure civile¹³⁹. La Haute Cour a appuyé cette posture par deux nouveaux arrêts rendus les 23 novembre 2005 et 26 septembre 2007, laissant à l'appréciation souveraine des juges du fond l'existence d'un harcèlement moral¹⁴⁰. Or, le 24 septembre 2008, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu quatre arrêts qui ont eu pour effet de revenir sur la jurisprudence de 2004 concernant le contrôle de qualification du harcèlement. Désormais, la Cour de cassation opère elle-même ce contrôle, et cela en vertu d'un certain nombre de raisons.

En effet – et l'on voit bien ici l'importance du droit communautaire – à la lumière de la directive du Conseil du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail¹⁴¹, la Cour de Cassation décidé de revoir sa position sur la répartition de la charge de la preuve entre le salarié et l'employeur concernant des faits de harcèlement. Les arrêts du 24 septembre 2008 ne se contentent plus d'opérer seulement un contrôle de motivation, ils opèrent aussi un véritable contrôle de qualification du harcèlement moral au travail. En conséquence, il appartient désormais au salarié d'établir la matérialité des faits qu'il invoque. Il revient aux juges d'appréhender ces faits *dans leur ensemble* et de rechercher s'ils permettent de présumer l'existence du harcèlement allégué. Il incombe alors à l'employeur d'établir que ces faits ne caractérisent pas une situation de

¹³⁷ Cass. soc. 1^{er} juillet 2009, *JCP S*, n° 39, 22 septembre 2009, n° 1418, note C. Leborgne-Ingelaere.

¹³⁸ Cass. soc. 27 octobre 2004, *Semaine Sociale Lamy*, n° 1193, p. 11, *RJS*, 1/05, n° 4, *Droit Social*, janvier 2005, p. 100, obs. C. Leroy-Loustaunau.

¹³⁹ J.-Y. Frouin, « Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral », *RJS*, 10/05, p. 671.

¹⁴⁰ Cass. soc. 23 novembre 2005, *Bull. V*, n° 334, *Droit ouvrier*, juin 2006, p. 307, *Droit Social*, février 2006, p. 229, obs. J. Savatier, *JCP S*, 2006, n° 7-8, p. 18, note P. Morvan ; Cass. soc. 26 septembre 2007, n° 06.43-029, inédit.

¹⁴¹ Directive CE/2000/78 du 27 novembre 2000, portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, *JOCE L 303* du 2 décembre 2000, p. 16.

harcèlement¹⁴². Les Cours d'appel qui ne tenaient pas compte de l'ensemble des éléments établis par le salarié ont été dès lors censurées¹⁴³.

Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail pose quelques questions en raison de la notion même de « harcèlement moral » qui est complexe et qui comprend une casuistique qui ne convient pas forcément très bien au contrôle exercé habituellement par la Cour de cassation¹⁴⁴. Néanmoins, plusieurs explications peuvent être trouvées dans ce qu'il est permis d'appeler une réappropriation par la Cour de cassation du contrôle de qualification du harcèlement moral.

La Cour de cassation a pour compétence de contrôler la conformité des décisions des juridictions du fond au droit, mais elle ne contrôle pas les faits. Le juge de cassation contrôle toutefois la qualification juridique des faits dès lors que le législateur donne ou crée une qualification légale à laquelle il attache des conséquences juridiques précises. La Cour de cassation n'opère pas un contrôle des constatations matérielles effectuées par les juges du fond, mais elle s'assure que ces derniers en ont donné la qualification juridique exacte¹⁴⁵. Or, les questions associées à la définition légale du harcèlement moral énoncée par la loi de modernisation sociale ont rendu nécessaire, voire pour certains fondamental, la nécessité de l'intervention du juge du droit pour interpréter une notion encore nouvelle et complexe plutôt que de s'en remettre aux juges du fond¹⁴⁶.

En outre, les enjeux liés à une affaire de harcèlement moral au travail et ses conséquences juridiques peuvent s'avérer très lourds pour l'auteur de ces faits. Aussi, et au regard de la directive du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail, un contrôle de qualification opéré par la Chambre sociale de Cour de cassation semble paraître opportun concernant le principe d'égalité entre justiciables¹⁴⁷. Néanmoins, une certaine marge concernant l'aménagement de la charge de la preuve doit être conservée de manière à préserver les droits des salariés de dénoncer des pratiques au travail portant atteinte à leur dignité et à leur santé mentale. Afin cependant de diminuer un certain nombre de dénonciations calomnieuses ou d'utilisation intempestive de la notion de harcèlement moral, pour certains, un recentrage autour de « l'intention de nuire » pourrait contribuer à mieux délimiter l'expression de ce phénomène au travail¹⁴⁸.

Le contrôle de qualification du harcèlement moral peut également se justifier dans le cadre d'une harmonisation de la jurisprudence de la Chambre criminelle et de la Chambre sociale puisque la définition du harcèlement moral est identique au sein du Code pénal et du Code du travail. Depuis un arrêt en date du 21 juin 2005¹⁴⁹, la Chambre criminelle de la Cour de cassation

¹⁴² V. Communiqué de la Cour de cassation relatif aux arrêts n° 1611, 1612, 1613 et 1614 du 24 septembre 2008 ; Lerouge L., « Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail. À propos des quatre arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 24 septembre 2008 », *Petites Affiches*, n° 1 et 2, janvier 2009, p. 7-14.

¹⁴³ Pourvois n° 06-45.747 et 06.45.794.

¹⁴⁴ V. Adam P., « Un contrôle, dans quel dessein ? », *Semaine Sociale Lamy*, 29 septembre 2008, n° 1368, propos recueillis par Françoise Champeaux, p. 12.

¹⁴⁵ Frouin J.-Y., « Sur le contrôle par la Cour de cassation de la qualification juridique de harcèlement moral », *RJS*, 10/05, p. 671.

¹⁴⁶ Waquet P., « Un contrôle naturel et nécessaire », *Semaine Sociale Lamy*, 29 septembre 2008, n° 1368, propos recueillis par Françoise Champeaux, p. 11.

¹⁴⁷ Cass. soc. 24 sept. 2008, *JCP S*, 2008, n° 42, p. 37, note C. Leborgne-Ingelaere.

¹⁴⁸ Adam P., « Harcèlement moral (managérial), dénonciation d'actes répréhensibles par le salarié et réaction patronale », *Droit Ouvrier*, janvier 2008, p. 1.

¹⁴⁹ Cass. crim. 21 juin 2005, *Bull. crim*, n° 187.

opère un contrôle de qualification des éléments constitutifs de l'infraction de harcèlement moral¹⁵⁰. La Chambre criminelle estime que la Cour d'appel a bien caractérisé les éléments matériels et intentionnels « dès lors qu'elle a mis en évidence, à la charge de l'employeur, des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteintes aux droits de la victime ». Désormais, il en est de même pour la Chambre sociale qui, jusqu'aux décisions du 24 septembre 2008, semblait moins se soucier que le juge pénal de la définition du harcèlement moral. Pour certains, la raison se trouve dans le pragmatisme associé à la variété des agissements susceptibles de relever de la qualification de harcèlement moral¹⁵¹.

Pour d'autres, à l'instar du contrôle de qualification de la cause réelle et sérieuse de licenciement¹⁵², l'absence de contrôle de qualification du harcèlement moral au travail depuis la décision du 27 octobre 2004 faisait peser un risque d'arbitraire judiciaire. Le contrôle de motivation ne permettait seulement que de censurer les juges du fond qui n'auraient fourni aucune explication à leur décision ou se seraient contredits. Toutefois, on peut penser que le contrôle de qualification opéré par la Cour de cassation le 24 septembre 2008 est bénéfique, dès lors qu'il ne conduit pas à remettre en cause la conception construite par la jurisprudence et la doctrine antérieurement¹⁵³. Enfin, la diversité des interprétations des juridictions du fond peut justifier à elle seule une reprise en main du contrôle de qualification du harcèlement moral au travail par la Cour de cassation.

b. L'élargissement de la définition du harcèlement moral au travail

Si la nécessité de la répétition des actes est maintenue pour qualifier le « harcèlement » qui intrinsèquement doit être répété, deux arrêts rendus par la Chambre sociale le 10 novembre 2009 sont venus élargir considérablement la définition. À la suite de la reprise en main le 24 septembre 2008 par la Cour de cassation du contrôle de qualification du harcèlement moral au travail¹⁵⁴, l'année 2009 constitue une année très importante concernant la précision du contour du harcèlement moral par la Cour de cassation. Le 10 novembre 2009, la Chambre sociale continue dans ce sens en se penchant sur la question de l'intention de l'auteur d'agissements de harcèlement moral au travail au sein de la définition du harcèlement moral¹⁵⁵. Désormais, le harcèlement moral peut être caractérisé en l'absence d'attention malveillante alors que les arrêts du 24 septembre 2008 envisageaient une conception plus restreinte du harcèlement moral. Quelques arrêts inédits rendus en 2009 semblaient cependant augurer de la prise en compte d'une conception élargie¹⁵⁶.

La Chambre sociale de la Cour de cassation estime qu'il résulte de la lecture des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail que le harcèlement moral est constitué « indépendamment de l'intention de son auteur ». Il suffit que les agissements soient répétés et qu'ils aient pour effet une dégradation des conditions de travail « susceptibles de porter atteinte

¹⁵⁰ Martinel A., « Harcèlement moral et contrôle de la Cour de cassation », *Semaine Sociale Lamy*, 29 sept. 2008, n° 1368, p. 5.

¹⁵¹ V. Cass. soc. 23 novembre 2005 *JCP S*, 2006, n° 7-8, p. 18, note P. Morvan.

¹⁵² V. Péliissier J., Supiot A., Jeammaud A., *Droit du travail*, Dalloz, Coll. Précis, 2008, § 466 à propos de la cause réelle et sérieuse de licenciement.

¹⁵³ Adam P., « Un contrôle, dans quel dessein ? », *op cit.*

¹⁵⁴ *Op. cit.*

¹⁵⁵ Lerouge L., « La constitution du harcèlement moral au travail indépendamment de l'intention de son auteur », note sous Cass. soc. 10 novembre 2009 n° 08-41.497, *Petites Affiches*, n° 28, 9 février 2010, p. 18-21.

¹⁵⁶ Cass. soc. 5 mai 2009, n° 07-45.397 ; Cass. soc. 13 mai 2009, n° 08-46.610 ; Cass. soc. 17 juin 2009, n° 07-43.947 ; *Liaisons sociales Quotidien*, 26 nov. 2009, n° 15492.

aux droits et à la dignité du salarié, d'altérer sa santé ou de compromettre son avenir professionnel ». Cette acceptation très large de la caractérisation du harcèlement moral en ne requérant pas pour le qualifier une intention malveillante de l'auteur risque de tendre vers le danger du « tout harcèlement » ou d'une sorte de « harcèlement involontaire »¹⁵⁷.

Par ailleurs, à la question de savoir si des méthodes de gestion peuvent être susceptibles d'être qualifiées de harcèlement moral au travail, la Cour de cassation a répondu par l'affirmative le 10 novembre 2009. En effet, selon un principe très clair énoncé par la Chambre sociale, un harcèlement moral peut être caractérisé par des « méthodes de gestion mises en œuvre par un supérieur hiérarchique dès lors qu'elles se manifestent pour un salarié déterminé par des agissements répétés ayant pour objet ou pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel »¹⁵⁸. Se fonder sur le harcèlement moral pour dénoncer les effets de certaines « méthodes de gestion » reste une approche individuelle du problème des risques organisationnels. D'ailleurs la Cour de cassation ne s'y trompe pas en précisant des méthodes entraînant des agissements visant « un salarié déterminé ».

Élargir cependant la focale à l'obligation générale de prévention semblerait plus intéressant du point de vue d'une approche ciblant plus particulièrement l'organisation du travail et ses effets sur la santé des travailleurs. La Chambre sociale de la Cour de cassation se fonde d'ailleurs le 3 février 2010 l'article L. 4121-1 du Code du travail plutôt que seulement sur l'article L. 1152-1 pour dénoncer des « violences physique ou morales »¹⁵⁹ ou des « agissements de harcèlement moral ou sexuel »¹⁶⁰.

Concernant le volet pénal du harcèlement moral, viser des organisations du travail délétères ayant des effets sur le collectif de travail à travers la mise en examen pour « harcèlement moral » de l'ancien Président de France Telecom laisserait envisager une « harcèlement moral collectif ». Or, le harcèlement moral en tant que tel est trop restrictif, pourtant le rapport de l'inspection du travail et les arguments du syndicat Sud pointaient de manière pertinente la « mise en danger d'autrui ». Lé négligence peut être plaidée aussi notamment lorsqu'elle a entraîné la mort par suicide. Néanmoins, la voie pénale pour obtenir réparation est un parcours difficile. La voie de la sécurité sociale semble plus adaptée.

3. La compensation des effets du harcèlement moral au travail

L'appréhension par les juges de la sécurité sociale du harcèlement moral interroge la prise en charge au titre de la législation professionnelle des conséquences sur la santé de la victime. Certains salariés ont tenté de faire reconnaître le harcèlement moral à l'origine de leur état dépressif d'accident du travail. La question était d'emblée mal posée car étant la conséquence d'agissements répétés, le harcèlement moral est exclu du régime des accidents du travail, laquelle exige de prouver un élément de soudaineté. Toutefois, même si dans un arrêt du 24 mai 2005 la Cour de cassation a rejeté cette prétention en rappelant l'élément de soudaineté qui s'attache à la reconnaissance de l'accident du travail, elle a tout de même pris le temps de

¹⁵⁷ V. en ce sens Adam P., « Harcèlement moral : la place (incontournable) de l'intention malveillante. De l'intérêt d'une lecture combinée des articles L. 1152-1 et L. 1154-1 du Code du travail », *SSL*, n° 1404, 15 juin 2009, p. 8.

¹⁵⁸ Lerouge L., « Vers la qualification de méthodes de gestion de harcèlement moral ? », note sous Cass. soc. 10 novembre 2009 n° 07-45.321, *Petites Affiches*, n° 21, 29 janvier 2010, p. 9 à 12.

¹⁵⁹ Cass. soc. 3 février 2010 n° 08.40-144.

¹⁶⁰ Cass. soc. 3 février 2010 n° 09.44-019.

recadrer la question juridique qui doit porter sur une brutale altération des facultés mentales en relation avec les faits de harcèlement moral¹⁶¹. Ce sont bien les conséquences sur la santé mentale que le juge qualifie d'accident du travail quand celles-ci sont brutales, c'est-à-dire lorsque le salarié « craque » sous la pression de la dégradation des conditions de travail engendrée par des manœuvres de harcèlement moral, ou bien même par l'organisation du travail (suicide, dépression soudaine). Cela signifie également qu'une dépression diffuse, qui est le caractère le plus courant de la dépression, ne peut pas être prise en charge au titre de la législation relative aux accidents du travail, mais plutôt au titre de la maladie professionnelle.

Des faits avérés de harcèlement moral (choc émotionnel après une violente altercation au téléphone avec un supérieur hiérarchique avec lequel les relations étaient très dégradées depuis plusieurs mois) peut entraîner des conséquences psychologiques empêchant la reprise du travail. La Cour d'appel de Versailles a par exemple admis le caractère d'accident du travail aux malaises provenant de chocs émotionnels dus à des faits avérés de harcèlement moral¹⁶².

Quand les symptômes relatifs à l'altération des facultés mentales ne laissent guère de doute pour parler d'accident du travail, la difficulté réside alors dans la détermination du fait générateur. Il faut en effet que le début de la pathologie soit précisément daté par un événement associé à un choc émotionnel survenu au temps et au lieu de travail afin que le principe de la présomption d'imputabilité s'applique. Ainsi, certaines juridictions du fond peuvent constater le lien de causalité entre le harcèlement moral au travail et un état dépressif des victimes qui aurait pu les conduire au suicide¹⁶³. En outre, si l'arrêt du 3 avril 2003 rendu par la deuxième chambre civile de la Cour de cassation refuse de qualifier d'accident du travail des manœuvres de harcèlement moral au travail, elle n'exclut pas pour autant le harcèlement moral comme cause potentielle de suicide ouvrant droit au bénéfice de la législation relative aux accidents du travail¹⁶⁴. Pour cela, il faut prouver la matérialité du harcèlement et du choc émotionnel intervenus au travail qualifiant ainsi l'élément déclencheur qui a poussé la victime à tenter de se suicider.

La Cour de cassation s'est également prononcée concernant le lien entre des agissements de harcèlement moral au travail et une tentative de suicide. Le 22 février 2007, la Cour de cassation a rendu un arrêt très remarqué. Outre son importance en matière de prise en charge des conséquences du harcèlement moral au travail par la Sécurité sociale, mais aussi en ce qui concerne le suicide, la deuxième Chambre civile de la Cour de cassation se fonde pour rendre sa décision sur l'obligation de sécurité de résultat à la charge de l'employeur. La Cour de cassation avait par ailleurs accepté au préalable le 15 novembre 2006 que, avant la prise en charge de l'affection par la sécurité sociale, la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles ne fasse pas obstacle à l'attribution de dommages et intérêts au salarié en réparation du préjudice que lui a causé le harcèlement moral¹⁶⁵.

De manière à compenser une définition légale du harcèlement moral considérée comme trop générale, la jurisprudence a recouru à son pouvoir d'interprétation pour délimiter les contours

¹⁶¹ Cass. civ. 2^{ème} 24 mai 2005, *JCP S*, n°1, juin 2005, n° 1019, note X. Prétot ; *RJS*, 8-9/05, n° 901 ; *Lexbase Hebdo*, édition sociale, n° 172, 16 juin 2005, note C. Willmann.

¹⁶² CA Versailles 20 mars 2000, *LPS*, 2003, n° 1915.

¹⁶³ TASS Dijon 1^{er} décembre 2002, TASS Grenoble 18 oct. 2002, *Droit. Ouvrier.*, 2003, p. 123, note L. Milet.

¹⁶⁴ Cass. civ. 2^{ème} 3 avril 2003, *Droit Ouvrier*, janv. 2004, p. 21, note F. Saramito.

¹⁶⁵ Cass. soc. 15 novembre 2006, *RDSS*, n° 2/2007, p. 356, note M. Badel, *Semaine Sociale Lamy*, 12 décembre 2006, p. 20, note J.-E. Tourreil, *JCP E*, 2007, n° 9, p. 47, note G. Vachet.

du harcèlement moral au travail. « L'objet » et « les effets » du harcèlement moral ont été investis par la jurisprudence. La jurisprudence est foisonnante aussi parce que le fondement du harcèlement moral est très souvent invoqué. Aussi, des dispositions comme l'exécution de bonne foi du contrat de travail (art. L. 1222-1 du Code du travail), l'obligation générale de sécurité (art. L. 4121-1 du Code du travail) sont encore sous-exploitées pour qualifier des situations qui portent sur les risques psychosociaux au travail sans être du harcèlement moral. Toutefois, à l'écoute aussi du droit communautaire et de la directive-cadre du 12 juin 1989, la jurisprudence de la Cour de cassation a favorisé le passage d'une logique d'indemnisation du risque à une logique de prévention. Des dispositifs juridiques sont alors mobilisables.

§2. Les instruments juridiques susceptibles d'être mobilisables pour prévenir les RPS

Mettre l'accent sur l'obligation générale de prévention et le caractère de résultat de l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur est une chose, mais il est aussi question de fournir des moyens adaptés de prévention des risques psychosociaux. Étudier les dispositifs juridiques mobilisables sur cette question permet de s'interroger sur les instruments juridiques existant en matière de santé-sécurité au travail. Le premier d'entre eux sera le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) (A), le médecin du travail est à privilégier aussi (B). Le droit d'alerte est un outil à retenir (C) comme les organes de contrôles extérieurs à l'entreprise (D). Enfin, les partenaires sociaux ont aussi un rôle à jouer, mais la problématique des risques psychosociaux, notamment rapportée au droit, produit une approche contrastée (E).

A. Le CHSCT au centre des attentions

Le CHSCT dispose actuellement d'un certain nombre d'attributions (1). Toutefois, confronté aux risques psychosociaux, il doit tendre vers une meilleure efficacité au nom de l'acceptation d'une prévention des risques au travail dans toutes leurs dimensions, mais aussi au regard de la dégradation des conditions de travail (2).

1. Le CHSCT aujourd'hui

Le CHSCT est au centre de l'actualité après avoir récemment fêté ses 30 ans et fait l'objet d'un rapport rédigé par le Professeur Pierre-Yves Verkindt¹⁶⁶. Celui-ci souligne d'ailleurs sa montée en puissance : « Longtemps discrète, peu discutée et somme toute rarement source de conflits ou de contentieux, l'institution a pris, depuis une quinzaine d'années, une place centrale dans le paysage français de la représentation du personnel »¹⁶⁷. La prévention des risques psychosociaux doit se développer à l'échelle collective et prioriser la mise en œuvre de la prévention primaire. Le CHSCT en devient la clé de voûte et doit en ressortir renforcé. Des actions dans ce sens sont à encourager afin de l'adapter aux réalités des risques psychosociaux¹⁶⁸.

¹⁶⁶ Verkindt P.-Y., *Les C.H.S.C.T. au milieu du gué. Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail. Rapport à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*, rapport remis le 28 février 2014, 173 p. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rpt_Verkindt-CHSCT_vF.pdf ; Verkindt P.-Y., « La montée en puissance du CHSCT », *Semaine sociale Lamy*, n° 1332, 10 décembre 2007, p. 11.

¹⁶⁷ *Ibid.* p. 25.

¹⁶⁸ V. Lerouge L., « Risques psychosociaux au travail : quel rôle du CHSCT aujourd'hui ? », *Supplément n° 1532*, 30 avril 2012, p. 49-56.

Le CHSCT et l'action du médecin du travail se complètent, chacun pouvant interagir de façon favorable à une action de prévention coordonnée dans l'entreprise. Bien que longtemps dans son ombre, le CHSCT se distingue du Comité d'entreprise (CE). Les rapports aux questions d'organisation du travail ne doivent pas être un terrain de rapport de concurrence. Outre les actions sociales et culturelles, le CE doit être informé et consulté par l'employeur concernant les questions relatives à la modification du règlement intérieur, au licenciement pour motif économique ou de représentants élus du personnel, mais aussi à la modification de la durée ou de l'organisation du travail et à l'introduction de nouvelles technologies. Ces compétences confèrent au CE un rapport aux conditions de travail assez étendu¹⁶⁹. Cependant, le CHSCT est le véritable spécialiste des risques professionnels dans l'entreprise. Le CE peut aussi lui demander une expertise de manière à statuer sur une question relative à l'organisation du travail. De nombreuses interrogations sont soulevées autour du rôle du CHSCT¹⁷⁰ à la lumière de des risques psychosociaux et des troubles qui y sont associés.

Depuis l'instauration d'un dispositif de lutte contre le harcèlement moral au travail, le CHSCT est devenu un acteur expressément compétent pour protéger la santé mentale au travail. En vertu de l'article L. 4612-1 du Code du travail, la mission du CHSCT est « de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés (...) ». Dans la continuité de cette mission, le Code du travail ajoute qu'il doit veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en matière de protection de la « santé physique et mentale » au travail. On notera toutefois, à travers notamment les négociations sur les risques psychosociaux ouvertes en octobre 2009 par le « plan Darcos », la création de « comités *ad hoc* » ou de groupes de travail parallèlement à l'action des CHSCT dédiés spécifiquement aux risques psychosociaux. Ces initiatives posent la question de l'efficacité de ces « nouveaux organes ». Il faudrait déterminer s'ils ne constituent pas une simple réponse de circonstance dénuée de contenu et s'ils n'ont pas pour effet d'affaiblir le CHSCT notamment sur la question du recours à l'expertise.

La composition du CHSCT en fait un lieu qui devrait s'avérer un lieu de rencontre privilégié de l'employeur, des salariés, du médecin du travail et des organismes de prévention extérieurs à l'entreprise. Il est présidé par l'employeur ou son délégué et comprend l'employeur ou son représentant assumant la présidence, des membres salariés de l'entreprise désignés pour deux ans renouvelables par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise ou d'établissement et les délégués du personnel. À titre consultatif, sont invités à participer au Comité le médecin du travail, le chef du service de sécurité et des conditions de travail (à défaut, l'agent chargé de la sécurité et des conditions de travail) et, occasionnellement, toute personne qualifiée de l'établissement désignée par le Comité. Peuvent aussi assister aux réunions l'inspecteur du travail et l'agent du service de prévention de la CARSAT. Dès lors que chacun siège, toutes les conditions relatives à la réunion des acteurs de la santé-sécurité sont donc rassemblées dans un même lieu au même moment pour entamer un débat autour de la question des conditions. L'interaction entre les acteurs est à favoriser notamment sur le fondement du croisement des données et indicateurs susceptibles de fournir une image du caractère des conditions de travail dans l'entreprise (bilan social du CE, rapport d'activité du médecin du travail, rapport annuel du CHSCT comme celui de l'employeur).

¹⁶⁹ Teyssié B., Cesaro J.-F., Martinon A., « Du CHSCT à la commission de santé et sécurité du comité d'entreprise », *JCP S*, n° 25, 21 juin 2011, 1291.

¹⁷⁰ Guedes da Costa S., Lafuma E., « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT*, juillet-août 2010, p. 419-427.

En lien direct avec l'employeur, celui-ci ne peut pas ignorer les observations et les propositions du CHSCT qui deviennent un levier pour agir sur les risques au travail. Pour renforcer cet aspect notamment dans l'hypothèse de cas complexes, comme souvent en matière de risques psychosociaux, le CHSCT peut recourir à des expertises de manière à obtenir une information la plus complète possible. Le CHSCT peut ainsi faire appel à un expert « lorsqu'un risque grave, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement ; en cas de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail » (article L. 4614-12 du Code du travail). Dans ces conditions, à titre d'exemple, une réduction d'effectif pour la surveillance de nuit d'un site dangereux ou la multiplication de cas de souffrance au travail dans l'entreprise peuvent justifier un recours à l'expertise. Celle-ci doit alors être effectuée dans un délai d'un mois après la désignation de l'expert. Ce délai peut être prolongé à 45 jours pour tenir compte des exigences de l'expertise. Par ailleurs, si l'employeur procède à la modification demandée avant l'expertise, il peut être poursuivi pour délit d'entrave. L'employeur ne peut s'opposer à l'entrée de l'expert dans l'établissement et doit lui fournir toutes les informations nécessaires à l'exercice de sa mission. L'expert est tenu à une obligation de discrétion au regard de ces informations confidentielles et au secret de fabrication relatives aux techniques de fabrication.

Les frais d'expertise sont à la charge de l'employeur à condition que l'expert ait été choisi sur la liste ministérielle des experts agréés (article L. 4614-13 du Code du travail). S'il souhaite contester l'expertise (désignation, coût, étendue, délai), il dispose de la possibilité de saisir le président du Tribunal de grande instance qui statuera en référé. Le contentieux lié à l'expertise demandée par le CHSCT se multiplie autour notamment de la question de l'utilité du recours à l'expertise. Il appartient en effet aux juges du fond d'apprécier souverainement la nécessité de recourir à une mesure d'expertise¹⁷¹.

L'effet juridique de l'avis et de la consultation du CHSCT est aussi sujet à interrogations. De manière motivée, l'employeur peut refuser de suivre l'avis du CHSCT. Toutefois, lorsqu'il s'oppose à une nouvelle organisation du travail en se fondant notamment sur une expertise, le juge peut se saisir de ce rapport pour fonder sa décision d'imposer à l'employeur de revoir la conception de l'organisation du travail qu'il souhaite mettre en œuvre. L'arrêt « Snecma » du 5 mars 2008 illustre ce point de vue¹⁷² ; ce qui peut inciter l'employeur à prendre en compte les conditions physiques et psychosociales de travail dès la phase de l'élaboration de la nouvelle organisation du travail. Cet arrêt souligne aussi l'importance allouée au rapport d'expertise aux yeux du juge.

Le CHSCT reste cependant une institution de prévention des risques professionnels dotée d'un pouvoir consultatif. Il ne dispose donc pas d'un pouvoir de décision et ne peut donc ni adresser directement de directives relatives aux conditions de travail ni interrompre des travaux en cas de dangers graves et imminents. Faut-il alors lui octroyer un pouvoir décisionnel ? Cette question a pu être discutée, mais cela serait risquerait de transférer de lui transférer une partie de la responsabilité de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels et d'affaiblir dans le même temps l'obligation de sécurité de résultat à laquelle il est tenu¹⁷³.

¹⁷¹ Guedes da Costa S., Lafuma E., « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT*, juillet-août 2010, p. 419-427 ; V. aussi Cottin J.-B., « Panorama jurisprudentiel sur l'expertise du CHSCT (210/2011) », *JCP S*, 4 octobre 2011, 1437 qui recense les décisions validant et invalidant l'expertise du CHSCT relative aux risques psychosociaux.

¹⁷² Cass. soc. 5 mars 2008, *Bull V*, n° 46.

¹⁷³ Lerouge L., « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Revue électronique PISTES*, Vol. 11, n° 1, mai 2009, <http://www.pistes.uqam.ca/v11n1/articles/v11n1a8.htm> ; Teyssié

Le CHSCT possède également la personnalité morale. Celle-ci est cependant limitée car il ne possède pas de budget propre. La Commission de réflexion sur la souffrance au travail a cependant avancé cette idée¹⁷⁴, mais celle-ci ne balaie pas la question de l'origine des fonds (est-ce toujours l'employeur qui fournira le budget ?). Le CHSCT peut accepter des dons et des legs, acquérir des biens. L'intérêt de la personnalité morale est surtout ici de posséder la possibilité d'engager une action lui permettant ainsi de défendre ses intérêts propres en justice dans le cadre de sa mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Le 2 décembre 2009, la Chambre sociale de la Cour de cassation a ajouté qu'en l'absence d'abus, même si l'action du CHSCT est jugée irrecevable, lorsque l'action judiciaire engagée par le Comité n'est pas étrangère à sa mission, les frais de procédure et honoraires d'avocat exposés par le CHSCT doivent être pris en charge par l'employeur¹⁷⁵. Le Comité ne peut pas cependant se porter partie civile – en cas de violation des règles de sécurité par exemple – car cette action est seulement réservée aux personnes physiques ou morales ayant personnellement soufferts du dommage (article 2 du Code de procédure pénale)¹⁷⁶.

Les membres du Comité disposent d'un droit d'alerte, une procédure d'urgence à méditer concernant la question des risques psychosociaux. Un membre du CHSCT qui constate un danger grave et imminent ou en est informé par un salarié doit en aviser immédiatement l'employeur. Cet avis de danger grave et imminent doit être consigné sur un registre spécial, être daté, signé et comporté l'indication du ou des postes concernés, avec le nom du ou des salariés exposés, ainsi que la nature du danger et sa cause. Une enquête obligatoire et immédiate est menée conjointement par l'employeur, ou son représentant, et le membre du CHSCT ayant donné l'alerte afin de déterminer les mesures préventives à mettre en place. En cas de désaccord entre l'employeur et le représentant du personnel sur l'existence d'un danger grave et imminent, sur ses causes ou sur la manière concrète d'y remédier, une réunion du CHSCT est organisée dans un délai n'excédant pas 24 heures, l'inspecteur du travail et l'agent compétent de la CARSAT en sont informés. En cas de désaccord persistant entre l'employeur et la majorité des membres du CHSCT, l'employeur doit saisir sans délai l'inspecteur du travail qui soit estimera que la qualification de danger grave et imminent n'est pas fondée, soit il déclarera que la qualification de danger grave et imminent est fondée, il exercera alors de ses pouvoirs coercitifs de droit commun. Il s'agirait ici d'étendre les notions de « danger grave et imminent » et « d'organisation et d'intensification du travail » aux risques psychosociaux comme le propose le rapport Nasse et Légeron¹⁷⁷. Cependant en pratique, et devant le juge, d'importants problèmes de qualification du « danger grave et imminent » sont susceptibles de se poser eu égard au caractère multifactoriel et subjectif des risques psychosociaux.

Aux termes de l'article L. 4612-1, le CHSCT a vocation à prévenir les risques à tous les niveaux de l'entreprise. Sont concernés aussi bien les salariés de l'entreprises quel que soit leur statut que ceux extérieurs à l'entreprise, mais amenés à travailler à l'intérieur. Aussi, l'efficacité de la prévention des risques psychosociaux pose la question de leur prévention à l'échelle collective. S'il est évident qu'une prise en compte individuelle est essentielle, celle-ci n'opère que trop tardivement, c'est-à-dire une fois le risque s'est hélas réalisé et que les troubles sont

B., « Les missions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », *JCP S*, n° 23, 5 juin 2007, n° 1441.

¹⁷⁴ Poisson J.-F., Jardé O. (rap.), *Commission de réflexion sur la souffrance au travail*, 2010, 51 p.

¹⁷⁵ Cass. soc. 2 décembre 2009, *Bull. V*, n° 275.

¹⁷⁶ Verkindt P.-Y., « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit Social*, juin 2007, p. 697- 706.

¹⁷⁷ *Op. cit.*

apparus. La prise en compte individuelle est finalement une prise en charge au cas par cas (actes de harcèlement moral à l'encontre d'un salarié, dépression à soigner, *burn-out* à traiter, etc.). L'objectif d'une prévention à l'échelle collective est finalement de donner tout son sens au mot « prévention ». D'ailleurs à ce titre, le CHSCT doit demeurer un organe fort au sein de l'entreprise et ne pas être démembré en plusieurs « micro-CHSCT », politique qui ferait perdre au CHSCT de son efficacité. Du même ordre de questionnement, les entreprises en réseau peuvent se poser comme une échappatoire à la mise en œuvre du « droit du CHSCT ». Le regroupement d'entreprises de moins de 50 salariés échappe en effet à la législation en lien avec les CHSCT obligatoire pour les entreprises de 50 salariés ou plus.

Le 28 novembre 2007, la Chambre sociale de la Cour de cassation a rendu un arrêt qui symbolise un tournant dans l'étendue des pouvoirs du CHSCT, surtout concernant la portée de son action au regard des risques psychosociaux. Confrontée à une affaire de contestation d'un projet d'évaluation annuel de salariés susceptible d'engendrer des pressions psychologiques, la Cour de cassation confirme en effet la décision de la Cour d'appel de Paris de soumettre le projet d'évaluation annuelle de l'employeur à la consultation du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Cette décision marque incontestablement une volonté de prendre en considération en compte la santé mentale des travailleurs au sein des conditions de travail via le CHSCT, mais aussi dans la protection de la santé au travail par les relations collectives¹⁷⁸. Cette décision témoigne de l'extension des compétences du CHSCT en matière de conditions de travail à la santé mentale¹⁷⁹ tout en dénonçant dans le même temps les éventuelles dérives de certains systèmes d'évaluation du personnel (discrimination, harcèlement moral, punition,...)¹⁸⁰. Pour la Cour de cassation, dès lors que les modalités et les enjeux des entretiens d'évaluation sont manifestement de nature à engendrer une pression psychologique entraînant des conséquences sur les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté préalablement au Comité d'entreprise. Tous les pans de la santé entrent ainsi dans le domaine de compétence du CHSCT, la Cour de cassation confirme sa « montée en puissance », mais encore faut-il qu'il ait les moyens de mener à bien sa mission¹⁸¹.

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail fournit également des outils relatifs à une meilleure connaissance de la prévention à l'échelle collective des risques professionnels, mais aussi complémentaires du bilan social du CE et du rapport d'activité annuel du médecin du travail. L'article L. 4612-16 du Code du travail précise à ce titre que l'employeur doit présenter au moins un fois par an au CHSCT un rapport annuel faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée. Il s'agit d'une occasion à ne pas manquer pour faire le point sur la qualité des conditions de travail dans l'entreprise et de discuter du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Ce programme vise à fixer la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, leurs conditions d'exécution et l'estimation de leur coût.

¹⁷⁸ Lerouge L., « Le rôle primordial du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels », note sous Cass. soc. 28 novembre 2007, *Revue de Droit du Travail*, février 2008, p. 111-113.

¹⁷⁹ Verkindt P.-Y., « Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Quelques développements jurisprudentiels récents », *Droit Social*, décembre 2007, p. 1253-1259.

¹⁸⁰ Waquet P., « Gestion du personnel. L'évaluation des salariés », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1126, p. 7-14.

¹⁸¹ Verkindt P.-Y., « La montée en puissance du CHSCT », *Semaine sociale Lamy*, n° 1332, 10 décembre 2007, p. 11.

Le CHSCT manque cependant souvent d'efficacité alors qu'il est un instrument central de des politiques de prévention des atteintes à la santé physique et mentale. Des idées d'évolutions sont suggérées ici ou là.

2. Les évolutions possibles du CHSCT¹⁸²

Les partenaires sociaux ont su s'entendre sur les liens entre organisation du travail et risques psychosociaux, mais aussi sur le rôle important du CHSCT à l'occasion de l'accord national interprofessionnel sur le stress du 2 juillet 2008¹⁸³ et de l'accord national interprofessionnel sur le harcèlement moral et la violence au travail du 26 mars 2010¹⁸⁴. Un consensus autour de cette question sensible n'est pas rien et mérite d'être souligné. Le premier de ces textes livre une liste de facteurs qui doivent être analysés pour identifier les problèmes de stress. Cette liste est destinée à aider les différents préventeurs de l'entreprise dans cette démarche et constitue un point d'appui pour les CHSCT qui peuvent recourir dans ce cadre à des expertises de manière à rechercher les origines des situations stressantes dans l'entreprise¹⁸⁵. Le second accord se contente seulement de rappeler que dans « le cadre de ses attributions, le CHSCT agit, en lien avec le comité d'entreprise, pour la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement. Il peut notamment proposer des actions de prévention en matière de harcèlement et de violence au travail. En cas de refus de l'employeur, ce refus doit être motivé ».

Le CHSCT est entendu dans les accords collectifs suivant le « Plan Darcos de 2009 » comme le partenaire incontournable des politiques de prévention des risques psychosociaux. Pourtant, les membres du CHSCT sont désignés par un collège constitué par les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel et ne sont donc pas directement élus par les salariés. Par ailleurs, le CHSCT est parfois considéré comme moins attractif que le Comité d'entreprise ou un mandat de Délégué du personnel, la désignation faisant peser un manque de légitimité¹⁸⁶. L'idée de l'instauration d'une élection directe est d'ailleurs retenue par les rapports Dériot¹⁸⁷ et Verkindt¹⁸⁸. Il en est de même pour certains syndicats qui se prononcent en faveur de cette réforme pour que les salariés se sentent directement concernés par le CHSCT et que les membres soient responsables de leur action¹⁸⁹. Pour d'autres, il s'agit ainsi de renforcer le pouvoir du CHSCT¹⁹⁰, d'en faire un lieu de conviction concernant les risques professionnels¹⁹¹.

L'action du CHSCT rencontre cependant un certain nombre d'obstacles à son bon fonctionnement. Si une majorité d'opinions se dégage en faveur de l'importance du rôle du CHSCT, un certain nombre d'obstacles viennent limiter la portée de l'action du Comité en matière de risques psychosociaux. Le premier de ces obstacles est celui de la taille de l'entreprise. En effet, le CHSCT est obligatoire dans les entreprises ou établissements de 50 salariés et plus. Si les grandes entreprises ont les moyens de faire fonctionner les Comités, les

¹⁸² V. aussi les 33 propositions du rapport du Professeur Pierre-Yves Verkindt sur le CHSCT remis le 28 avril 2014, *op. cit.*

¹⁸³ http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/Accord_stress_travail_Fr.pdf

¹⁸⁴ <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/IMG/pdf/accord-harcelement-violence-2010.pdf>

¹⁸⁵ Lerouge L., « Le stress au travail, objet d'un ANI », *Semaine Sociale Lamy*, 8 sept. 2008, n° 1365, p. 2-3.

¹⁸⁶ Adam. P., « CHSCT et souffrance au travail. Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaire) », *Droit Ouvrier*, décembre 2010, n° 749, p. 629-638.

¹⁸⁷ Dériot G. (rap.), *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales par la mission d'information sur le mal-être au travail*, 2010, 127 p.

¹⁸⁸ *Op. cit.*

¹⁸⁹ Entretien CFE-CGC dans le cadre du programme de recherche COMPARISK, Paris, 20 avril 2010.

¹⁹⁰ Entretien CFTC dans le cadre du programme de recherche COMPARISK, Bordeaux, 2 mars 2010.

¹⁹¹ Entretien FO dans le cadre du programme de recherche COMPARISK, Paris, 4 mai 2010.

moyens de fonctionnements sont plus limités dans les entreprises de taille plus modeste, parfois il est même difficile de faire respecter l'obligation de mettre en place un CHSCT à certaines entreprises de plus de 50 salariés. Or, la majorité du tissu économique français est composé de petites entreprises qui ne disposent pas de CHSCT et qui ne bénéficient donc pas de son action. Il faut penser aussi aux entreprises en réseau constitués d'un ensemble de petites entreprises permet aussi d'échapper à la législation relative au Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Dans une même activité, il serait possible de penser à une sorte de « CHSCT inter-entreprises » ? Le Code du travail prévoit cette solution au sein de l'article L. 4611-6 selon lequel « les entreprises de moins de 50 salariés peuvent se regrouper sur un plan professionnel ou interprofessionnel en vue de constituer un CHSCT ». Un accord entre les différentes entreprises organisera la composition du comité et les modalités de représentation de chacune des entreprises concernées¹⁹². La difficulté réside dans la mise en œuvre de cet accord et du fonctionnement effectif de cette forme de CHSCT.

Un autre obstacle à l'efficacité du CHSCT quand sont abordés les risques psychosociaux et la question de la formation de ses membres. Outre la question de la sensibilisation aux risques psychosociaux eux-mêmes, se pose de manière initiale la question de la connaissance des leviers juridiques à disposition (expertise, agir en justice, jurisprudence notamment)¹⁹³. En vertu de l'article R. 4614-1 du Code du travail, la formation a pour objet de développer l'aptitude des représentants au Comité à déceler et à mesurer les risques professionnels, à analyser les conditions de travail. Le but est aussi de « les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail ». Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le délai de formation est de 3 jours minimum et de 5 jours pour les entreprises comptant un effectif plus important. Pour certains il faut allonger les délais de formation¹⁹⁴. Une meilleure formation est aussi un moyen de renforcer le pouvoir du CHSCT et son attrait. La formation est donc un enjeu majeur quand le CHSCT est confronté à des questions d'ordre psychosocial. Des membres formés de manière adéquate sont plus à même de prévenir les risques psychosociaux et d'adopter le comportement nécessaire quand ils y sont confrontés. Des membres formés seront aussi plus efficaces dans la confrontation avec l'employeur sur la question de reconnaître des problèmes liés aux risques psychosociaux au sein de l'entreprise.

Le CHSCT peut se réunir en session extraordinaire sur un objet de prévention bien précis¹⁹⁵. Dans le cadre des problématiques, à côté de la gestion courante du CHSCT, il s'agirait de le réunir sur des questions par exemple liées aux risques psychosociaux nécessitant une analyse de situations de travail exigeante ou de nouvelles situations de travail. La multiplication de cas avérés de souffrance ou de harcèlement justifierait aussi une telle convocation du Comité. Par ailleurs, une réunion extraordinaire est convoquée obligatoirement en cas de demande motivée de deux des membres, de danger grave et imminent constaté et conduisant à une divergence

¹⁹² V. <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/11-02-2010-Dans-le-cas-d-un-CHSCT.html>

¹⁹³ Un exemple glané au colloque « Expertise CHSCT et risques psychosociaux », DIRECCTE Ile-de-France, Paris, 17 novembre 2011 : un secrétaire de CHSCT qui apprend l'existence de la possibilité pour le CHSCT de demander une expertise lors d'une consultation à la cellule « souffrance au travail » de la DIRECCTE Ile-de-France après 4 ans à souffrir d'une situation absolument délétère et de conditions de travail nocives psychologiquement. L'expertise a permis de débloquer la situation.

¹⁹⁴ Adam. P., « CHSCT et souffrance au travail. Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaire) », *Droit Ouvrier*, décembre 2010, n° 749, p. 629-638 ; Lachmann H., Larose C., Penicaud M., *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, 2010, 19 p.

¹⁹⁵ Entretien ARACT Aquitaine dans le cadre du programme de recherche COMPARISK.

entre un membre du CHSCT et l'employeur sur « la réalité du danger ou la façon de le faire cesser » ; d'accident ayant entraîné – ou ayant pu entraîner – des conséquences graves.

La consultation du CHSCT touche tous les domaines de la santé au travail, la question des restructurations ne devrait donc pas y échapper. La fermeture des entreprises, la compression des effectifs peuvent générer de la souffrance¹⁹⁶. Cet aspect de la vie de l'Entreprise ne doit pas échapper au domaine de compétence du CHSCT dès lors que le projet de restructuration – comme cela est déjà vrai pour les projets de nouvelle organisation du travail – est susceptible d'atteindre la santé des travailleurs. Dans ces circonstances, au nom de la santé le CHSCT doit être consulté, au nom de la santé le juge pourrait intervenir. Cette question renvoie ainsi aux problématiques liées à la formation des membres du Comité qu'il est important d'améliorer, mais aussi à l'expertise. En référence à l'arrêt rendu par la Chambre sociale de la Cour de cassation¹⁹⁷, le CHSCT doit intervenir dans la mise en place, la mise en œuvre et le suivi des nouvelles organisations du travail en plus du CE

De ce point de vue, certains auteurs plaident pour une institution unique de prévention des risques professionnels. Le rapport Lachmann, Larose et Pénicaud suggère par exemple de réunir par voie conventionnelle les compétences du CE et le CHSCT¹⁹⁸ dès lors que le « contexte où les sujets économiques et les conditions de travail sont fortement connectés »¹⁹⁹. Pour d'autres, il s'agit de substituer au CHSCT une commission spécialisée du CE qui serait la « Commission santé et Sécurité »²⁰⁰. Cette proposition arrive en effet au moment où il semble que, notamment sur le terrain des risques psychosociaux, l'accès aux dispositifs de prévention des risques professionnels à l'échelle collective mérite être simplifiées de manière à assurer une meilleure lisibilité des organes compétents en matière des conditions de travail dans l'entreprise, mais aussi pour en accroître l'efficacité en concentrant les moyens au sein d'une seule institution.

Sur un plan voisin, mais plus symbolique, continuer à concentrer le libellé du Comité sur « l'hygiène et la sécurité » peut conférer un caractère un peu « dépassé » à l'institution du CHSCT. De manière à renforcer le domaine de compétence du CHSCT au regard notamment des risques émergents et sous l'impulsion de la prise en compte des risques psychosociaux, parler en premier des conditions de travail serait peut-être un moyen de dynamiser symboliquement l'institution. Le rapport Lachmann, Larose et Pénicaud propose de renommer le CHSCT en « Comité de santé, de sécurité et des conditions de travail »²⁰¹. On peut aussi penser à une appellation simplifiée de « Commission des conditions de travail » (CDT) où à l'image de la Belgique qui prend juridiquement en compte les questions de « charge psychosociale », de stress, de violence et de harcèlement et a qualifié l'équivalent du CHSCT de « Commission de prévention et de protection au travail » (CPPT). Si ce type d'initiative n'est pas déterminant dans l'amélioration des conditions, elle a le mérite de bien délimiter la nouvelle portée du CHSCT et de stimuler le mouvement de renforcement de cet organisme de prévention des risques professionnel dans l'entreprise. Néanmoins, il s'agira aussi soit de repositionner les « Comité *ad hoc* », soit de les incorporer au CHSCT sous la forme d'un sous-comité.

¹⁹⁶ Adam P., « Restructurations, risques psychosociaux et CHSCT : remède sur ordonnance », *Droit Ouvrier*, mais 2011, n° 754, p. 345-348.

¹⁹⁷ *Op. cit.*

¹⁹⁸ Lachmann H., Larose C., Pénicaud M., *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, 2010, 19 p.

¹⁹⁹ Adam P., « CHSCT et souffrance au travail. Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaire) », *op. cit.*

²⁰⁰ Teyssié B., Cesaro J.-F., Martinon A., « Du CHSCT à la commission de santé et sécurité du comité d'entreprise », *op. cit.*

²⁰¹ *Op. cit.*

En conclusion, la présence d'un CHSCT influe sur le comportement de l'entreprise²⁰². Il dynamise la prévention des risques professionnels et *a fortiori* les risques psychosociaux. C'est en l'absence de CHSCT que la prévention des risques professionnels est moindre et révèle ainsi le rôle incontournable du Comité d'hygiène, de sécurité et des risques professionnels, comme pour le médecin du travail.

B. Quel rôle pour le médecin du travail ?

Depuis l'adoption de la loi de modernisation sociale du 17 janvier 2002, la mission du médecin du travail est d'éviter toute altération de la santé physique et mentale des travailleurs du fait de leur travail. La médecine du travail intervient cependant la plupart du temps une fois la pathologie avérée et peine ainsi à s'imposer dans une démarche de prévention. Le salarié supporte un temps (plus ou moins long) les mauvaises conditions de travail : « les contraintes sont là, mais on fait avec... ». Mais à un moment l'individu s'épuise et sollicite des ressources de plus en plus importantes qui vont faire apparaître des symptômes physiques ou mentaux. À ce moment, la pathologie apparaît. On est déjà dans le pathologique, même les mécanismes de défense s'activent. Stress, mal-être, inquiétudes sont des premiers indices qui peuvent mener vers des pathologies (dépression, ulcères, ...).

Le médecin du travail doit se poser la question de savoir s'il est allé jusqu'au bout de l'arsenal juridique dont il dispose qui doit normalement faire en sorte que les risques psychosociaux soient un risque comme un autre. Rien ne dit que l'employeur va l'entendre et faire quelque chose. Soit l'employeur accepte des initiatives relatives aux risques psychosociaux, soit l'employeur est opposant et rend alors nécessaire le recours aux Institutions représentatives du personnel (IPRP) pour donner des pistes d'amélioration. Cependant, le départ de la prise de conscience des problèmes psychosociaux dans l'entreprise passe par le médecin. Si le médecin du travail arrive à convaincre l'employeur de la nécessité de prendre des mesures adéquate, alors il pourra espérer des moyens pour agir.

Outre son rôle d'inciter à prendre en compte les risques psychosociaux au sein du document unique, le médecin du travail dispose d'une fonction d'alerte par écrit et peut aussi informer le CHSCT en étant un membre de droit. Le médecin du travail doit informer les salariés concernant les risques psychosociaux, rédiger un rapport annuel en y faisant figurer une alerte sur la question des risques psychosociaux. Le médecin du travail peut se proposer d'être en appui pour aider l'entreprise à prendre des initiatives en lien avec la prévention des risques psychosociaux, mais cette action est laissée au bon vouloir de l'employeur. Pour cette raison, il devient nécessaire de mettre en œuvre un travail d'articulation entre le médecin du travail et l'inspection du travail. Mais, pour y parvenir, le problème juridique de la confidentialité doit être surmonté car on ne se situe plus en interne de l'entreprise, mais en externe. Le médecin du travail est en effet confronté au problème de pouvoir saisir des organismes extérieurs quand il est arrivé au bout de ce qu'il est en capacité de faire à l'intérieur de l'entreprise ou de l'établissement. Le problème essentiel est un problème de confidentialité et la confrontation au secret médical. Tout ce qui est vu ou entendu dans l'entreprise n'est en effet pas diffusable à l'extérieur. Tout ce que le médecin du travail apprend dans l'exercice de ses fonctions ne peut être diffusé à l'extérieur. Le médecin du travail doit alerter en interne, dans ce cas il est dans son rôle. Celui-ci peut aller jusqu'à une alerte extérieure, mais pour le moment la confidentialité est un problème trop difficile à surmonter. À ce titre, certains médecins du travail s'interrogent sur la nécessité ou non d'envisager sur ce terrain une dérogation légale.

²⁰² Amossé T., Célérier S., Fréte! A., *Pratiques de prévention des risques professionnels*, Centre d'Études de l'Emploi, rapport de recherche n° 61, janvier 2011, 147 p.

Le médecin a besoin de matière pour dire pour montrer l'existence des difficultés : par exemple l'augmentation des visites d'embauches alors que l'effectif est constant, l'augmentation des visites spontanées à la demande des salariés avec une comparaison par rapport à l'effectif de l'entreprise, la hausse des visites de reprise. Pour tenir un discours pertinent vis-à-vis de l'employeur, le médecin doit être en position de livrer des éléments quantifiables, ce qui n'est pas facile en matière de risques psychosociaux. Il est aussi difficile de peser face à l'employeur dont le médecin du travail est le conseiller.

La fiche d'entreprise devient un outil de plus en plus évoqué. En vertu de l'article D. 4624-37 du Code du travail, le médecin du travail « établit et met à jour une fiche d'entreprise ou d'établissement sur laquelle figurent, notamment, les risques professionnels et les effectifs de salariés qui y sont exposés ». Les éléments qui doivent y figurer peuvent être tenus à la disposition de l'inspecteur du travail (article D. 4624-40 du Code du travail), un moyen de communication avec l'extérieur et les organismes de contrôle est donc possible ici. La fiche d'entreprise présente aussi l'intérêt d'être présentée en CHSCT (ou à défaut le délégué du personnel) par le médecin du travail (article D. 4624-39 du Code du travail). Le problème de confidentialité est contourné car l'information reste en interne.

Enfin, dans une entreprise suffisamment importante, le médecin du travail peut s'appuyer sur le bilan social du Comité d'entreprise et le rapport annuel du CHSCT. Le médecin ne peut cependant pas être partout, son intervention reste essentiellement centrée sur un suivi médical individuel, même si sa mission est aussi d'intervenir en milieu de travail. Toutefois, en possession de chiffres et de données médicales, il est capable de les analyser et d'être en alerte.

C. Promouvoir le droit d'alerte

Le « droit d'alerte » se distingue du « droit de retrait ». Si sur le papier ce dernier s'avère prometteur, la mise en œuvre pratique est plus problématique. Selon l'article L. 4131-1 du Code du travail, le droit de retrait permet à un salarié ou à un groupe de salariés sans faire l'objet de sanction « de du travail. Au titre de l'article 4132-2 al. 1^{er} du Code du Travail, les représentants au CHSCT sont titulaires d'un droit d'alerte en cas de danger grave et imminent et doivent consigner leur avis par écrit. L'employeur doit alors procéder sans attendre à une enquête avec le représentant au CHSCT qui a signalé le danger et doit prendre les mesures nécessaires pour remédier à la situation dangereuse (article L. 4132-3 al. 1^{er} du Code du travail). L'inspecteur du travail et l'agent de prévention des risques professionnels de la CARSAT doivent par ailleurs en être informés immédiatement et peuvent assister à la réunion du CHSCT (article L. 4132-3 al. 2 du Code du travail). Si aucun accord n'est trouvé entre l'employeur et la majorité du CHSCT, l'employeur est tenu de saisir sans délai l'inspecteur du travail (art. L. 4132-4 al. 1^{er} du Code du travail). Dès lors, l'inspecteur mettra en œuvre une procédure de mise en demeure ou bien choisira la voie de la saisine du Tribunal de grande instance suivant la procédure du référé pour faire cesser la situation dangereuse (article L. 4132-4 al. 2 Code du travail). En outre, l'employeur prévenu par un représentant du personnel au CHSCT ou par un ou des travailleur(s) d'un risque qui s'est finalement matérialisé sera considéré comme l'auteur d'une faute inexcusable aux yeux du droit de la sécurité sociale et ouvrant ainsi la réparation complémentaire (article L. 4131-4 du Code du travail).

Rapporté à la question des risques psychosociaux (RPS), le droit d'alerte est susceptible d'être un outil mobilisable, mais encore au champ limité. Pour les risques du travail plus classiques, l'objectivation du « danger grave et imminent » pour la vie ou la santé est plus

simple. Concernant les RPS, seul un état flagrant peut laisser penser que le salarié concerné connaît une situation de danger grave et imminent pour sa santé. L'état de la personne doit être visible et le plus objectivable possible, sans quoi il sera difficile pour le droit d'alerte de légitimement s'appliquer. Autant dans certains cas rien de laissait présager un acte de suicide, autant il existe des situations où la dégradation de l'état de santé psychique se voit ou est connue de l'entourage professionnel du travailleur sans que personne ne s'alerte. Or, être capable d'alerter c'est (re)construire un collectif de manière à écouter l'autre. Il s'agit aussi d'être sensibilisé voire formé, notamment concernant les représentants au CHSCT et les délégués du personnel.

Toutefois, les CHSCT sont présents dans des entreprises comptant au moins 50 salariés. Or une majorité d'entreprises sont de taille inférieure. Les délégués du personnel ont alors un rôle déterminant dans ce cas de figure. Ils occupent également une place importante dans les entreprises de taille supérieure car ils sont souvent un premier relai pour solliciter l'employeur. L'article L. 2313-2 alinéa 1^{er} du Code du travail permet aussi au délégué du personnel de saisir immédiatement l'employeur s'il « constate, notamment par l'intermédiaire d'un salarié, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché (...). Cette atteinte peut notamment résulter de faits de harcèlement sexuel ou moral ou de toute mesure discriminatoire ». L'employeur doit alors procéder immédiatement avec le délégué à une enquête et prendre les dispositions nécessaires pour remédier à la situation (article L. 2313-2 al. 2 du Code du travail). Le bureau de jugement du Conseil des prud'hommes peut être saisi en référés par le salarié (ou le délégué si le salarié ne s'y oppose pas par écrit) si l'employeur ne réagit pas, en cas de divergence sur la réalité de la situation ou encore à défaut de solution trouvée (article L. 2313-2 al. 3 du Code du travail). Dès lors, le juge peut ordonner les mesures nécessaires pour faire résoudre la situation voire l'assortir d'une astreinte (article L. 2313-2 al. 4 du Code du travail).

Enfin, le médecin du travail possède aussi la compétence d'alerter l'employeur ou les représentants du personnel pour éviter l'apparition de toute pathologie ou leur aggravation. Il peut à ce titre soustraire le salarié de l'exposition au risque en usant de sa compétence de mise en inaptitude temporaire en cas de danger grave et imminent pour un ou plusieurs travailleur(s).

L'une des faiblesses du dispositif de droit d'alerte est le manque de sensibilisation et de formation adaptée à la problématique des risques psychosociaux au travail visant les représentants du personnel. L'employeur doit organiser et dispenser une information et une formation des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier (article L. 4141-1 et suivants du Code du travail). Le droit d'alerte, que ce soit auprès des salariés, des représentants au CHSCT ou encore des délégués du personnel, n'est pas une fin en soi. Il s'agit en vérité d'un outil susceptible d'être mobilisable dans le cadre de la prévention des risques psychosociaux, mais capable également de faire émerger et résoudre une situation délétère en termes de conditions de travail. Le droit d'alerte reste néanmoins un outil parmi d'autres, mais participe à l'optimisation et la mobilisation de chacun des instruments de prévention fournis par l'arsenal juridique du Code du travail.

D. Les organes de contrôle en matière de risques psychosociaux au travail

S'interroger sur les instruments en capacité de prévenir les risques psychosociaux invite aussi à se concentrer sur les organes de contrôle en charge de la santé-sécurité au travail. Le projet COMPARISK en a fait un des points d'investigation à travers la branche accidents du

travail et maladies professionnelles (ATMP) de la sécurité sociale (1) et l'inspection du travail²⁰³ (2).

1. Le contrôle par la branche ATMP de la sécurité sociale

La branche ATMP et le service prévention des risques professionnels de la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) a pour objectif de réduire l'exposition des salariés aux risques psychosociaux et d'intervenir le plus en amont possible. L'accent est porté sur trois valeurs essentielles : la personne (le chef d'entreprise, l'encadrement et les salariés impliqués dans la démarche visant à améliorer les conditions de travail, ce qui renvoie d'ailleurs aux dispositions du Code du travail et non à celles du Code de la Sécurité sociale) ; la transparence (l'adhésion du personnel est une condition clé concernant la mise en place d'une politique de maîtrise des risques) ; le dialogue social (une politique de maîtrise des risques ne peut être pérenne que sur la base de l'ouverture et du dialogue social, le champ de la santé et de la sécurité doit être considéré comme un lieu privilégié de dialogue social). La CNAMTS se base sur la brochure ED 6012 réalisée avec l'Institut National de Recherche et de Sécurité pour la prévention des maladies professionnelles et des accidents du travail (INRS), concernant le dépistage des risques psychosociaux. Ces indicateurs servent à la fois à la recherche des situations à risques et au repérage des situations déjà dégradées nécessitant une intervention rapide. Il s'agit aussi d'assurer le suivi de ces risques dans l'entreprise.

Un « Champ coordonné de prévention des risques psychosociaux » piloté par la CARSAT d'Ile de France a été mis en place en décembre 2009. L'approche retenue est de considérer les RPS comme des risques qui mettent en danger l'intégrité physique et la santé mentale des salariés et qui impactent le fonctionnement des entreprises. Les risques psychosociaux apparaissent dans des situations de travail qui sont sources de stress, de violences internes (dont le harcèlement moral ou sexuel) et de violences externes. Le mal-être ou de la souffrance au travail en sont également des composantes. Le Champ coordonné se fonde aussi sur la définition du stress de l'Agence de Bilbao selon laquelle il s'agit d'un « état de stress survient lorsqu'²⁰⁴il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face ». La politique de prévention de la branche ATMP de la CNAMTS est de s'appuyer sur le développement de projets pluridisciplinaires interinstitutionnels (services de santé au travail, DIRRECTE, ARACT, OPPBTP, MSA, etc.). Les RPS doivent être considérés comme des risques professionnels comme les autres et donc faire l'objet d'un plan d'action au sein de l'entreprise sur la base d'un diagnostic.

Les troubles résultant des risques psychosociaux en tant que tel ne sont pas reconnus par la branche ATMP sauf dans des cas particuliers comme l'agression (attaque à main armée par exemple). Quelques personnes dont le lien de leur pathologie avec le travail a été clairement ont bénéficié de la législation professionnelle. Autrement dit, il faut un événement indéniable (dépression soudaine, braquage, violence). Ces difficultés à reconnaître les troubles psychosociaux en maladie professionnelle font que les cas qui aboutissent sont rares. La raison vient de l'activation de la procédure de reconnaissance hors tableau qui oblige à recourir au Comité régional de reconnaissance des maladies professionnelles (CRRMP). Les pathologies

²⁰³ V. Lerouge L. (dir.), *Approche institutionnelle des risques psychosociaux au travail*, Semaine Sociale Lamy, Supplément n° 1532, 30 avril 2012, 56 p. ; Lerouge L., Debruyne G., « Politiques et stratégies de prévention des risques psychosociaux : résultats d'une confrontation avec le droit de la santé-sécurité au travail » in Mias A. (dir.), *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Octarès éditions, 2014, à paraître.

²⁰⁴ <https://osha.europa.eu/fr/topics/stress>.

doivent être assez lourdes (25 % de taux d'invalidité) pour prétendre à saisir le CRRMP et il faut être en mesure de prouver de manière solide le lien avec le travail.

La CNAMTS n'est donc pas assureur d'ATMP au sens « risques psychosociaux ». Malgré tout, le Code du travail oblige l'employeur à tout mettre en œuvre pour prévenir les atteintes à la santé physique et mentale. Dans sa mission de contrôler la prévention des risques professionnels, la CNAMTS utilise donc un article du Code du travail alors qu'elle est compétente en droit de la Sécurité sociale sur le fondement notamment de l'article L. 422-4 du Code de la Sécurité sociale.

En tant que représentant de la sécurité sociale, un agent voyant une situation délétère susceptible de porter atteinte à la santé physique et mentale de salariés peut enjoindre l'employeur de faire cesser cette situation. Pour faire valoir ce droit d'injonction, l'agent mélange finalement les deux Codes c'est-à-dire qu'il fait référence en permanence au Code du travail dans ses actions alors qu'il agit en vertu du Code de la Sécurité sociale. Toutefois, son action est limitée car l'agent ne dispose que de solutions génériques qui ne peuvent pas forcément s'appliquer à la situation. La première règle du préventeur est pourtant de supprimer le danger, mais la portée de cette règle est limitée : en cas de violence externe concernant la relation avec les clients, il faudrait supprimer les clients, ce qui n'est pas logique.

Au niveau local et à travers l'expérience de la Caisse d'Assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT Aquitaine), ce n'est que plus récemment que le sujet des risques psychosociaux a commencé à faire l'objet de discussions. La CARSAT fait dans la pratique peu de prévention. Selon un de ses agents, elle fait surtout « de la récupération de situations dégradées ».

Ces situations sont repérées soit par des signalements (de manière indirecte par le biais des plaintes en justice ou médicale ou bien de manière directe par le relai des CHSCT, des délégués du personnel, etc.). Dans ces cas-là, la CARSAT cherche à intervenir. Elle est ensuite confrontée à des situations dégradées dues aux situations de travail elles-mêmes, pas forcément causées par des personnes désagréables, mais par exemple par la brutalité de la concurrence qui se traduit par une brutalité des conditions de travail. Ou alors, la gestion d'une plateforme téléphonique met ses opérateurs en situation d'injonction paradoxale. Le concept est « l'amélioration de la qualité de service » alors qu'il l'opérateur a le sentiment de dégrader le service qu'il rend au client.

Le travail qui se fait est d'une part de construire une formation complémentaire pour tous les agents sur les différents aspects des RPS, le rôle du médecin du travail, la prise en charge par la sécurité sociale, le droit du travail. Un stage du personnel administratif est prévu pour gérer les plaintes au téléphone et savoir les traiter sans en être chargé (même s'il n'est pas chargé de recevoir les plaintes, de fait il les reçoit et est souvent désemparé). Un point d'échanges collectif est organisé de manière hebdomadaire par tous ceux qui sont intéressés sur les cas de risques psychosociaux : évolution d'un dossier et aide à donner, comment prendre en charge un dossier. L'objectif est de ne pas laisser un agent seul devant un cas de risques psychosociaux et qu'il dispose d'un collectif qui le soutient dans ses démarches.

La politique préventive adoptée dans l'exemple de la CARSAT Aquitaine est de ne pas traiter les cas particuliers. Autrement dit, s'il existe un problème psychologique d'un salarié dans une entreprise, ce n'est pas un cas particulier, c'est un indicateur. Le problème de

prévention est de déterminer ce qui, dans l'organisation, a fait que cette personne souffre. Soit il s'agit d'un cas particulier, soit cela vient de l'entreprise et il faut traiter le problème.

La CARSAT agit dans le cadre de la prévention primaire, sur les cas fondamentaux et les causes profondes. Si cela n'est pas possible, il est proposé aux entreprises des pistes pour traiter des cas graves y compris s'ils n'ont pas de rapport *a priori* avec les risques psychosociaux. Il s'agit aussi de favoriser la création d'un groupe formé sur ces questions et de surveiller que les groupes de travail avancent afin que l'entreprise accepte que le sujet soit apparent et qu'ensuite des acteurs de l'entreprise s'en préoccupent. La reconnaissance par l'entreprise, *a fortiori* l'employeur, de la réalité des problèmes psychosociaux qu'elle connaît est la première étape pour envisager ensuite une politique de prévention adaptée. L'entreprise pourra aussi faire l'objet d'un contrôle de l'inspection du travail.

2. Le contrôle de l'inspection du travail

La reconnaissance des risques psychosociaux au travail et la nécessité de les combattre vient mettre à l'épreuve le fonctionnement habituel de l'inspection du travail (a) comme celui du contrôle du document unique d'évaluation des risques professionnel (DUER), autre instrument juridique susceptible de saisir les risques psychosociaux (b).

a. L'inspection du travail confrontée aux risques psychosociaux

Par la voix de sa cellule « prévention des risques professionnels » créée à la suite du plan d'urgence de lutte contre les risques psychosociaux d'octobre 2009, la Direction générale du travail (DGT) estime que les risques psychosociaux sont une catégorie de risques particuliers qu'il faut traiter comme une catégorie de risques professionnels habituelle et une catégorie de risques professionnels qu'il faut traiter de manière particulière. Les risques psychosociaux évoquent aussi le problème du débordement du travail dans la sphère de la vie privée, comment les enfants voient aussi les parents qui rentrent du travail épuisés. L'effort porte aussi sur une généralisation de la réflexion, là où on ne voyait pas jusqu'alors l'émergence des effets des risques psychosociaux. De manière à faciliter la construction d'un dialogue avec les partenaires sociaux, l'objectif était de traiter une réflexion à la fois plutôt que plusieurs en même temps.

La DGT ne se prononçait pas en faveur d'une législation propre aux risques psychosociaux. Il existe déjà un certain nombre de dispositions législatives qui, de façon directe ou indirecte, traitent de la problématique soit en terme d'évaluation *a priori* du risque, soit en droits particuliers. La cellule « Risques psychosociaux » placée auprès du DGT vient suivre les initiatives prises par les entreprises sur le terrain du dialogue social comme l'accord national interprofessionnel du 2 juillet 2008 les y invitaient, en privilégiant deux modes de concertation : la négociation ou la mise en place d'un plan d'action concerté avec les partenaires sociaux. D'autre part la cellule RPS a pour objectif de favoriser une coordination nationale des préventeurs institutionnels et de les connecter au mieux sur des projets utiles aux partenaires sociaux. Ce maillage s'effectue au niveau régional au sein des Comités régionaux de prévention des risques professionnels (CRPRP). La cellule doit également être un point d'appui aux services d'inspection du travail pour leur faciliter l'appropriation d'une position commune sur les exigences d'une démarche de prévention (construction d'outils, assurer la cohérence des formations en santé mentale, ...).

Du point de vue de la traduction au niveau local de cette politique, l'inspection du travail en Aquitaine a mené des travaux en vue de défricher le sujet des risques psychosociaux et a tenté

de constituer un réseau. Cette initiative s'est concrétisée par une convention avec l'Association régionale pour l'amélioration des conditions de travail (ARACT) avec un volet de prévention des risques psychosociaux. L'ARACT a constitué un réseau de consultants qui peuvent être mobilisés par les entreprises en vue de prévenir ou faire des interventions à chaud. Le deuxième volet des travaux de l'inspection du travail a visé la médecine du travail à et avec une tentative dans le premier Plan régional santé-travail (PRST) de prendre en compte cette thématique. Mais les partenaires sociaux et surtout patronaux ont été plutôt réticents d'avancer sur ce sujet. Le deuxième Plan régional santé-travail (PRST2) a consacré son axe « risque psychosociaux » à la création d'un Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine (ORRPSA) par le milieu de la recherche et hébergé au Centre de droit comparé du travail et de la sécurité sociale (COMPTRASEC)²⁰⁵.

Au niveau organisation ou animation du travail des agents de contrôle, l'approche est plus récente à la suite des instructions ministérielles qui ont suivi l'affaire France Telecom. Une réflexion a été mise en place dans les services avec aussi un aspect très local notamment dans les zones où des collègues ont été confrontés à la prévention de suicide. Cependant, des agents se montrent démunis face à la souffrance des salariés. Un travail a donc été mené à partir de la mi-2008 et terminé fin 2009 sur l'élaboration d'un outil de prévention des suicides et de gestion des tentatives des suicides menées par les agents de contrôle et coordonné par un médecin-inspecteur régional. L'objectif était d'apporter des réponses très claires aux agents face à ces situations de souffrance et de leur aggravation et d'intégrer ce travail à celui de la Direction générale du travail qui a publié un guide de bonne utilisation des outils de contrôle. Mais ce travail régional a été suspendu car il comportait trop d'éléments médicaux qui posent des problèmes de positionnement. L'inspection est en effet parfois à la frontière de la médecine et les agents de contrôle n'ont pas compétence en la matière.

Concernant le rapport au droit, au niveau local, le besoin de nouveaux textes se fait sentir sous l'impulsion de la pression sociale. La demande porte sur une réponse en termes de condamnation accrue, d'effectivité du droit du travail, de création d'autres outils juridiques qui influent soit sur l'organisation économique soit sur des mécanismes de responsabilité en cascade par rapport à des donneurs d'ordres envers ses sous-traitants. Les agents de l'inspection du travail regrettent l'absence d'action oblique en droit social permettant à la CPAM de remonter jusqu'au responsable.

Se réapproprier des pans fondamentaux du droit du travail (temps de travail, hygiène et sécurité, etc.) pourrait être un des moyens d'inverser la pression entre l'agent de contrôle et le terrain. L'idée serait de se remettre collectivement au travail sur cette question en améliorant l'animation à ce sujet. En outre, sur les risques psychosociaux en particulier, une réflexion sur les nouveaux outils juridiques se fait sentir, sur la question des moyens humains et matériels, sur la question de l'effectivité de la répression. Les procès-verbaux sont classés, les condamnations sont symboliques. Quand une entrave est prouvée, parfois une condamnation est prononcée, le reste est du « formel » sans condamnation. Une demande de réflexion sur les moyens répressifs émerge des discussions avec les inspecteurs du travail.

Par ailleurs, concernant la question de la formation et de l'appropriation des outils par les agents de contrôles sur la santé mentale, le processus est désormais déconcentré. Ce sont les centres interrégionaux de formation qui donne un l'accès à la formation le plus simple. Face aux difficultés des risques psychosociaux, certains agents sont en retrait, ils sont en difficulté

²⁰⁵ <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/projets-de-recherche/orrpsa>.

parfois lors de la confrontation à l'outil juridique, ils ne savent pas comment appréhender la situation.

Dans l'organisation de ses services, l'inspection du travail est assez démunie dans les services de contrôle et de renseignement (information pour les usagers). Chacun est confronté au problème de donner une réponse juridique. La question de la formation se pose aussi. Des modules de formation comme sur la santé mentale au travail ont ainsi été organisés en Aquitaine. Il est tenu compte des problématiques qui sont différentes selon l'entreprise : violence, harcèlement dans une petite d'entreprise, organisation du travail dans une grande entreprise. Il reste la possibilité de « rédiger un article 40 ». L'article 40 du Code de procédure pénale, lequel prévoit qu'un fonctionnaire qui a connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en informer le Parquet. Cette procédure a par exemple été utilisée pour les séries de suicide chez France Telecom et Renault. La mise en danger de la vie d'autrui est évoquée.

Mais l'agent ne peut pas se substituer à l'employeur pour organiser le travail. Ainsi, confronté au pouvoir de direction de l'employeur, l'agent de contrôle est très démunie pour apporter des réponses et des réponses en droit. Il faut arriver à faire accepter à l'employeur qu'un problème d'ordre psychosocial existe dans son entreprise. Cette phase constitue un important travail. Une fois que cette étape est franchie, que faut-il faire ? L'agent de contrôle est alors démunie. La difficulté est aussi de connaître ce qui fonctionne par rapport au traitement plus classique des risques traditionnels d'ordre physique.

L'orientation vers l'ARACT ou la CARSAT est évoquée comme une solution, mais elle présente des difficultés par rapport au nombre démesuré de demandes. Trois catégories d'entreprises sont à repérer : celles qui veulent bien faire quelques chose et qui ont les marges de manœuvre ; celles qui le pourraient mais ne veulent pas ; celles qui ne peuvent pas même si elles veulent. Ces dernières sont présentes dans des secteurs d'activité où les donneurs d'ordre sont très exigeants, où il y a une très forte concurrence, ou il s'agit de petites entreprises qui n'ont pas de direction des ressources humaines, la direction doit tout faire sans les outils pour y parvenir.

Une autre difficulté rencontrée tient aux caractéristiques des risques psychosociaux qui diffèrent des risques traditionnels qui sont immédiats (intoxication, électrocution, etc.) avec des textes juridiques très précis et techniques. Il était facile d'établir une mise en demeure pour faire respecter la mesure réglementairement admise. Concernant la problématique des risques psychosociaux, la matière est mouvante et multifactorielle, elle porte sur l'humain. Or, il n'existe pas de ressources très élargies à la disposition de l'inspection à part quelques outils juridiques et de la littérature y compris médicale ; l'inspecteur du travail n'est pas médecin. Toutefois, concernant l'environnement de travail, le respect de règles basiques du Code du travail (bruit, hygiène, temps de travail, ...) permettrait de commencer à agir sur les risques psychosociaux.

Les restructurations, le chômage sont à prendre en compte. Les salariés subissent cela et s'enferment par crainte du chômage. Ils n'osent pas contester les pratiques de l'employeur par crainte d'être licenciés. Le chômage majore les troubles car il n'y a pas d'issue. Le positionnement du juge est important pour l'inspection du travail qui attend au pénal un jugement qui peut ouvrir des pistes face à des employeurs qui nient l'existence du risque.

b. Le document unique d'évaluation des risques professionnel et son contrôle

Parler du contrôle de l'inspection du travail en matière de risques psychosociaux est aussi une occasion d'aborder le sujet du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) et constitue un premier outil sur lequel travailler. Depuis le décret du 5 novembre 2001²⁰⁶, l'employeur est dans l'obligation d'évaluer les risques professionnels au sein de l'entreprise ou de l'établissement. Le DUER doit en effet prendre en compte à la fois les risques physiques et les risques psychosociaux. La conformité du document est normalement vérifiée par l'inspecteur du travail dans le cadre de sa mission d'inspection²⁰⁷. Le DUER offre un exercice préalable d'évaluation avant d'envisager une véritable politique de prévention. Enfin, même s'il n'est pas institué par la loi du 17 janvier 2002, le document unique d'évaluation des risques professionnels peut s'imposer comme un instrument important au service de la lutte contre les risques psychosociaux au travail qui doivent y figurer. L'employeur est tenu de transcrire et de mettre à jour, dans ce document, les résultats de l'évaluation des risques pour la sécurité et la santé des travailleurs effectuée dans l'entreprise ou ses établissements. Ce document constitue le support matériel et juridique de la politique de prévention dans l'entreprise. Il sert de fondement à la mise en jeu de la responsabilité de l'employeur pour la non-satisfaction des obligations de prévention, de sécurité et d'évaluation des risques. Le document unique est supposé recenser tous les risques professionnels dans l'entreprise et comporter les mesures susceptibles de les prévenir, le harcèlement moral est donc concerné comme les autres risques inhérents au milieu professionnel, *a fortiori* les risques psychosociaux.

Le document unique pourrait aussi s'envisager comme une occasion à mettre à profit pour les salariés et l'encadrement de l'entreprise pour se réunir annuellement autour du thème des risques professionnels, de faire le point sur cette question au sein de l'environnement professionnel et d'échanger sur le stress au travail, la fatigue, la souffrance et bien sûr le harcèlement moral qui peut émerger des relations de travail. La médecine du travail, l'inspection du travail et les syndicats ont peut-être ici un rôle à jouer pour sensibiliser les employeurs à cette question au sein du document unique.

Cependant, l'utilisation du DUER diffère selon les agents de contrôle. Certains agents ne contrôlent pas le document car soit il n'y en avait pas soit il existe mais il n'est pas appliqué. Néanmoins, quand l'agent ne connaît pas l'entreprise, prendre connaissance du document unique est un moyen pour lui de débiter sa mission de contrôle. La fiche d'entreprise où le médecin du travail prend partie est cependant davantage consultée par l'inspecteur. Le document unique est plutôt considéré comme une clé d'entrée dans une entreprise encore inconnue qu'un moyen de contrainte ou de sanction. Le non établissement ou le défaut de mise à jour d'un DUER est passible de sanctions pénales, mais seulement une contravention de 5^{ème} classe (article R. 4741-1 du Code du travail).

Le document unique d'évaluation des risques professionnels est donc rarement demandé sauf à en faire un moyen de pression sur l'employeur en matière de risques psychosociaux. C'est un outil indirect et à la marge car c'est un exercice purement formel. Toutefois, la campagne européenne de contrôle 2012 consacrée aux RPS a permis de revoir l'analyse du

²⁰⁶ Décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, prévue par l'article L. 230-2 du Code du travail (article L. 4121-1 après 2008) et modifiant le code du travail, *JORF* du 7 novembre 2001, p. 17523.

²⁰⁷ Auvergnon P., « Inspection du travail » in Zawieja P., Guarnieri F. (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, 2014, p. 389-393.

contenu du DUER par l'inspection du travail. Il s'agit ici de partir du contrôle de champs de droits spécifiques (contrats précaires, durée du travail, locaux, institutions représentatives du personnel (IRP), ...) pour en venir à contrôler les principes généraux de prévention, l'association des IRP, etc.²⁰⁸ Cette approche recentre le DUER dans sa fonction de prise en compte des risques pour la santé physique et mentale.

Section 3 - Les approches des partenaires sociaux des risques psychosociaux

L'obligation de transposer les accords-cadres européens sur le stress au travail, puis sur le harcèlement et la violence au travail a mis les syndicats au « pied du mur » pour prendre en compte de manière plus ostensible les RPS. Pour parvenir à connaître la réception par les partenaires sociaux du droit applicable aux risques psychosociaux, outre la recherche documentaire classique et son analyse, le terrain devait être aussi investi. Le projet de recherche ANR COMPARISK a permis de réaliser en 2011 une recherche action auprès des cinq confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, FO) et deux organisations patronales (CGPME et MEDEF). L'objectif était de les interroger sur leur approche des « risques psychosociaux », sur la manière dont ils appréhendaient le droit en vigueur et enfin sur leur perception de l'adaptation du système actuel de prévention des risques professionnels aux risques psychosociaux. Les discussions ont également porté sur leur approche des normes de santé-sécurité au travail et la politique de prévention des risques psychosociaux qu'ils en ont tiré²⁰⁹.

Cette étude révèle combien la question des effets de l'organisation du travail sur la santé des travailleurs est délicate en mettant en cause une prérogative patronale à travers le pouvoir de direction de l'employeur. Interroger les organisations syndicales permettait aussi d'éclairer et de comprendre les enjeux et les jeux d'acteurs autour d'une notion relativement nouvelle au regard du retard des réactions syndicales par rapport à d'autres risques d'ordre physique comme ceux liés à l'amiante ou aux éthers de glycol. Il ressort des divergences dans les approches de la notion même de « risques psychosociaux » (§1), tout en affichant un certain pragmatisme sur la politique de prévention (§2).

§1. Des oppositions d'approches des risques psychosociaux

La question de la notion de « risques psychosociaux » telle qu'elle est entendue par les partenaires sociaux révèle des différences importantes de postures, néanmoins assez classiques dans l'opposition entre les postures syndicales et patronales, tenant notamment à l'approche individuelle ou collective de la prévention. Le passage d'une approche individuelle à une dimension collective est un enjeu fondamental et constituait un des points clés de la négociation sur le stress au travail.

Les syndicats de salariés s'accordent sur une prévention collective des risques psychosociaux. La CFE-CGC préfère néanmoins parler de « stress au travail » considérant les risques psychosociaux comme plus restrictifs. Le stress au travail est en outre le concept référant au niveau international entendu comme une fonction physiologique normale au regard des capacités d'adaptation, mais quand celles-ci sont dépassées, apparaissent des troubles de l'état de santé. Derrière ce débat entre « risques psychosociaux » et « stress au travail » se trouve

²⁰⁸ *Ibid.*

²⁰⁹ Recherche ayant fait l'objet d'une publication : Lerouge L., Dedessus-Le-Moustier N., « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT*, novembre 2011, p. 627-633.

aussi celui portant sur la reconnaissance au sein des tableaux de maladies professionnelles du stress. En revanche, un point d'accord se retrouve sur les notions de « bon et mauvais stress » qui est un important sujet de discordance avec les organisations d'employeurs. Pour FO, parler de « risques psychosociaux » est un « vocabulaire plus maîtrisé » que le stress et permet de ne pas s'enfermer dans ce débat « bon et mauvais stress ».

Certains syndicats, notamment la CFDT, plaident pour une revalorisation du droit d'expression afin de sortir les salariés de leur isolement en valorisant le collectif, mais aussi pour appréhender la réalité des risques psychosociaux. Pour la CGT, il est nécessaire de mettre l'accent sur le CHSCT et son rôle central de prévention des atteintes à la santé physique et mentale au travail tout en « construisant à partir du réel » et en « encourageant le travail bien fait ». Pour une approche collective de la prévention, le CHSCT doit être renforcé et non pas démembré et affaibli en plusieurs Comités comme le révèle certaines pratiques. Enfin, la CFTC pointe les carences du fonctionnement collectif. Celui-ci doit être régulé de manière à éviter sa dégradation. L'approche primaire doit être privilégiée afin de repérer rapidement les facteurs de dégradation des relations dans le travail. Du point de vue juridique, par souci d'équité, la CFTC plaide notamment pour une harmonisation du droit privé et du droit public en matière de prévention des risques psychosociaux.

Du côté employeur, la CGPME estime que les risques psychosociaux sont différents qu'il s'agisse d'une petite structure économique ou d'une structure plus importante. Or, l'approche juridique ne permet pas de faire cette différenciation, notamment concernant la dimension relationnelle et spatiale qui n'est pas la même selon la taille de l'entreprise. Par exemple, il existe une immédiateté dans les PME qui n'existe pas dans les grandes entreprises entre le décideur et la personne qui souffre. Par ailleurs, la spécificité des PME et leur nombre font que le droit doit prendre en compte ce tissu particulier d'entreprises alors que les politiques nationales conviennent mieux aux grandes structures et que le problème des risques psychosociaux est d'abord individuel. Concernant les grandes entreprises, le MEDEF insiste sur la différenciation entre le stress d'une part, le harcèlement moral et la violence d'autre part ; comme cela s'est fait au niveau européen. Ces deux risques sont différents et sont à distinguer au sein des risques psychosociaux. En tant qu'organisation des employeurs, le MEDEF ne définit pas les risques psychosociaux et met l'accent sur l'absence d'unanimité sur la définition de ces risques. L'organisation patronale souligne toutefois que les risques psychosociaux sont le résultat de la confrontation entre « l'individuel et le social », qui fait intervenir « des facteurs individuels, interpersonnels et institutionnels »²¹⁰. La question devrait aussi porter sur la part des facteurs psychosociaux, plus précisément leur ampleur. La CGPME estime que le contexte a évolué : aujourd'hui, le salarié désire « être bien au travail », ce qui n'était pas forcément autant le cas trente ans auparavant. Néanmoins, cela n'empêche pas l'organisation patronale de prendre en compte cette évolution notamment en se rangeant du côté de la définition du stress retenue par les partenaires sociaux au sein de l'ANI du 2 juillet 2008. Si pour la CGPME, le stress « n'est pas que négatif dans la vie », la question du « bon stress » n'a pas été retenue au sein de l'ANI sur le stress au travail. Les syndicats salariés ont obtenu la suppression de la mention « considérée comme positive » au sujet de la capacité de l'individu à gérer la pression à court terme. L'ambiguïté relative à la notion de « bon stress » a ainsi été évacuée de l'accord²¹¹.

L'appréciation des risques psychosociaux diverge aussi fortement entre partenaires sociaux quand ils sont interrogés sur l'utilisation des instruments de prévention. Des différences de

²¹⁰ V. Maisonneuve J., *La psychologie sociale*, PUF, Coll. Que sais-je ?, 2009, 2^e éd., 128 p.

²¹¹ V. Lerouge L., « Le stress au travail, objet d'un ANI », *SSL*, 8 sept. 2008, n° 1365, p. 2.

posture et d'appréciation posent par ailleurs en toile de fond la question de la nécessité de légiférer sur la problématique des risques psychosociaux au travail, ainsi que celle de la considération du travailleur pris en étau entre « l'humain » et « l'économique ». L'intégration des risques psychosociaux au sein des plans stratégiques de l'entreprise doit être priorisée pour la CFDT de manière à prendre en compte les éventuelles conséquences pour la santé des salariés, y compris pour les sous-traitants. Bâtir des critères d'évaluation basés sur l'humain et le bien-être au travail est également une piste privilégiée pour fonder la pénalisation de l'entreprise qui ne répondrait pas à ces valeurs. La CFDT prône aussi le développement de mesures de dissuasion à travers notamment un impact sur la rémunération des dirigeants, la notation des entreprises ou encore un bilan effectué devant le Conseil d'administration (notamment avec des conséquences en termes de bonne ou de mauvaise publicité). Enfin, le dialogue social doit être resitué plus en amont par rapport à la prise de décision. Une évaluation contradictoire des politiques menées dans l'entreprise en termes de conséquences sociales et humaines entre employeurs et représentants du personnel doit être aussi envisagée au sein des institutions représentatives du personnel où sont évoquées les grandes orientations des entreprises. La CGT privilégie des espaces permettant de prendre des initiatives dans le travail et d'échapper en partie à la subordination afin de favoriser le moteur profond des salariés qui est le « travail bien fait ». Autrement dit, il s'agit de restaurer la dimension créative des salariés qui serait occultée par leurs supérieurs. L'amélioration de la prévention des risques psychosociaux impliquerait une nouvelle manière de penser le travail en reconnectant notamment la hiérarchie avec la réalité du travail et en diminuant la « chasse aux temps-morts ». Or, le droit définit le degré de subordination et doit accompagner la place de l'humain dans l'entreprise.

La CFTC insiste sur le renforcement de la formation des représentants des personnels avec également les représentants de l'employeur. Pour la Confédération des travailleurs chrétiens, la philosophie est d'apaiser les relations dans chaque établissement et de respecter la personne humaine en reconstruisant un collectif de travail et en atténuant la solitude par l'écoute et la parole. Il s'agit aussi de former toutes les directions aux responsabilités humaines qu'ils ont en charge et de sanctionner les organisations qui ne prêtent pas attention aux personnes. La pression doit diminuer afin de laisser à nouveau du temps aux travailleurs. Concernant FO, le syndicat insiste sur l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur qui est le meilleur vecteur en matière de prévention. En revanche, Force Ouvrière souligne le manque de mesures qui obligerait en cas de fusion-acquisition ou de modification profonde de l'organisation du travail à mettre l'humain au centre de ces changements. Or, la considération de la personne humaine dans les procédures de restructuration doit être le moteur de la prévention. Par ailleurs, la peur de la sanction doit encourager la prévention et faciliter la mise de l'homme au cœur des préoccupations économiques. Agir sur le facteur financier peut s'avérer particulièrement dissuasif tout comme le renforcement des contraintes une fois que le risque est réalisé ou encore la mise en cause de l'image de l'entreprise. La tarification des risques serait ainsi une question essentielle pour FO conjuguée à un renforcement de l'action pénale.

Enfin, parmi les syndicats de salariés, en représentant les cadres, la CFE-CGC occupe une place spécifique concernant la représentation des travailleurs. Elle souligne le fossé entre le droit et la pratique. Le droit existant et l'interprétation des textes par les juges sont suffisants pour appréhender les préventions du stress au travail, en revanche l'effectivité du droit doit être améliorée. La CFE-CGC insiste aussi sur l'absence d'appareil de mesure du stress au sein du travail et l'insuffisance des questionnaires ou témoignages mettant en valeur le manque d'outils. Par ailleurs, les cadres seraient victimes de la forfaitisation du temps de travail et de l'effacement de la frontière entre vie professionnelle et vie personnelle générant une pression

permanente et une surcharge de travail. En conséquence, la pénibilité mentale doit être prise en compte. Or, la réforme des retraites du 9 novembre 2010 se contente de ne prendre en compte qu'une vision restreinte de la pénibilité cantonnée à la pénibilité physique²¹². Ce que regrettent d'ailleurs la plupart des syndicats salariés qui réclamaient notamment la prise en considération de la pénibilité psychique²¹³.

La CGPME estime en revanche que la particularité des risques psychosociaux pose la question de l'uniformisation et de l'identification de leur perception et de leur traitement. La construction relative aux risques psychosociaux se rapporterait en effet à la personne et à sa propre perception de l'environnement, mais aussi à la construction et de l'environnement de travail en lui-même. Ce type de risques relève aussi des organisateurs de cet environnement. De son côté, en évoquant les transpositions des accords-cadres européens, le MEDEF distingue le stress d'une part et le harcèlement et la violence au travail d'autre part qui renvoient à une association de plusieurs phénomènes. Aussi, l'organisation du travail peut être un facteur à prendre en compte, mais ce ne serait pas le seul facteur à considérer. Par ailleurs, même en adoptant des politiques d'organisation moins stressantes, le stress n'est pas forcément supprimé.

Les divergences autour des enjeux relatifs à la place de la personne du travailleur dans la prévention des risques psychosociaux évoquent les difficultés pratiques d'application des accords sur le stress, le harcèlement et la violence au travail. Reconnaître les liens entre les politiques d'organisation du travail et les risques psychosociaux implique d'admettre les limites du pouvoir de direction de l'employeur et des enjeux économiques pour l'entreprise. En pratique, revendiquer l'application de ces accords renvoie à la dimension et à l'importance à donner à la prévention des risques psychosociaux, à la façon de placer l'humain dans les méthodes de gestion et à la manière de garantir la protection de la santé mentale au travail.

§2. Des approches pragmatiques

Les positions respectives des syndicats de salariés et d'employeurs apparaissent moins opposées sur la question de la prévention des risques psychosociaux que sur celle de leur définition, même si des points de désaccord existent. L'analyse de leurs positions ne révèle pas non plus d'écarts importants par rapport à l'organisation de la prévention telle qu'elle est conçue dans le Code du travail. L'ANI du 2 juillet 2008 sur le stress prévoit que « la responsabilité de déterminer les mesures appropriées incombe à l'employeur » et que ces mesures sont mises en œuvre « avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants »²¹⁴. Les organisations syndicales semblent s'appuyer sur une répartition des rôles assez semblables lorsqu'elles envisagent l'organisation de la prévention des risques psychosociaux dans leur ensemble.

L'employeur a l'obligation de mettre en place une véritable politique de santé au travail reposant sur des principes généraux de prévention contenu au sens de l'article L. 4121-2 du Code du travail. Parmi ces principes celui de « l'adaptation du travail à l'homme » apparaît comme essentiel lorsque la question de l'organisation du travail est abordée car il doit conduire l'employeur à envisager en amont les effets d'une nouvelle organisation du travail sur la santé

²¹² Tournaux S., « La prise en compte de la pénibilité par la loi portant réforme des retraites », *Lexbase Hebdo*, n° 419, 2 déc. 2010, n° Lexbase N8152BQY.

²¹³ V. notamment les communiqués de presse de la CFTC, http://www.cftc.fr/ewb_pages/c/communiqu%C3%A9_12089.php, et de la CFE-CGC, http://www.cfecgc.org/e_upload/pdf/TractRetraites2.pdf.

²¹⁴ Article 4 et 5 de l'accord sur le stress au travail.

physique et mentale des travailleurs, mais aussi planifier la prévention. La CGT met en avant le fait que ce principe n'a toujours pas fait l'objet d'un décret d'application. Cependant, un principe général qui ne fait pas l'objet d'un décret d'application ne peut-il pas s'appliquer comme être respecté ? Pour mener une politique de prévention des risques psychosociaux, l'employeur doit également évaluer les risques professionnels puis prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs » (article L. 4121-1 du Code du travail).

L'évaluation des risques est aussi au centre des attentions et plus particulièrement le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUER) dans lequel doivent figurer ses résultats. Sur le DUER, les positions syndicales sont assez tranchées. La CFE-CGC considère que le document unique « est un rêve de technocrate » alors que la CGPME pense au contraire qu'il s'agit d'une source d'informations importante et même un moyen adapté pour les PME afin de leur faire prendre conscience des problèmes de santé au travail. La spécificité des risques psychosociaux par rapport aux autres risques est cependant révélée au regard notamment de l'absence de mesure réelle d'exposition au danger. La nécessité de personnes suffisamment formées pour réaliser l'évaluation est également mise en avant s'agissant de l'analyse de risques complexes. Aussi, la CGPME propose d'articuler le document unique à une charte ou un guide de bonnes pratiques. Selon l'organisation patronale, cette proposition correspond à l'esprit du décret du 5 novembre 2001 selon lequel l'évaluation des risques n'est pas une fin en soi et a vocation à déboucher sur un plan d'actions²¹⁵.

Adossé à l'obligation de sécurité de résultat, l'employeur a l'obligation de protéger la santé physique et mentale des travailleurs. La CGPME estime l'obligation de sécurité de résultat injuste et surtout inadaptée à la prise en compte des risques psychosociaux. Le MEDEF souligne que la question est plutôt de savoir comment l'employeur répond à cette obligation en fonction de ses moyens humains et selon ses possibilités économiques et sociales. En revanche, lors de la recherche, les syndicats de salariés se sont peu exprimés directement sur l'obligation de sécurité de résultat. Cette réticence peut trouver une explication. Les organisations syndicales tiendraient aux acquis de l'héritage politique et institutionnel de la loi du 9 avril 1898 malgré ses lacunes. Or la crise de l'amiante et la multiplication des procès fondés sur la faute inexcusable de l'employeur ont fragilisé ce dispositif²¹⁶. Toutefois, FO estime que si l'obligation de sécurité est un bon vecteur de prévention, la prise en compte de l'impact financier de la prévention des risques psychosociaux est également très efficace. Dans ce sens, le préambule de l'accord du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail affirme qu'il est essentiel de traiter ces questions en raison de leurs conséquences sur les personnes, mais également de leurs coûts sociaux et économiques.

Le concours des autres acteurs de la prévention à la lutte contre les risques psychosociaux est aussi évoqué. Le droit du travail organise cette participation de façon assez précise. Les organisations syndicales reconnaissent l'utilité de cette participation, mais les points de vue divergent en fonction des acteurs concernés et des dispositifs envisagés. Le travailleur, tout d'abord, doit prendre soin de sa santé et de sa sécurité, mais aussi de celle des autres personnes concernées du fait de ses actes ou de ses omissions au travail (article L. 4122-1 du Code du travail). Le manquement volontaire à cette obligation de sécurité, qui n'a pas la même étendue que celle pesant sur l'employeur, peut être sanctionné disciplinairement. Le rôle du salarié dans la prévention des risques psychosociaux est occulté par la plupart des syndicats. Le MEDEF

²¹⁵ Circulaire DRT du 18 avril 2002 prise pour l'application du décret n° 2001-1016 du 5 nov. 2001.

²¹⁶ Nouzel J.-N., « La dénonciation du problème des éthers de glycol en France : les organisations syndicales face à l'après-crise de l'amiante », *RFAS*, sept. 2008, p. 99.

souligne cependant le fait que les salariés sont particulièrement concernés par la prévention des risques psychosociaux en raison de l'évolution des besoins concernant le bien-être au travail et de la perception des risques liés au travail. Comme dans les ANI sur le stress et sur le harcèlement et la violence au travail, le rôle particulier de l'encadrement dans la prévention des risques psychosociaux doit être pris en compte²¹⁷.

Le travailleur dispose d'un droit essentiel qui lui donne une certaine maîtrise sur sa propre sécurité, le droit de retrait. Cette faculté lui permet de se soustraire temporairement à l'autorité de l'employeur lorsqu'il a un motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé (article L. 4131-1 du Code du travail). Le MEDEF estime que le droit de retrait n'est pas adapté à un risque psychosocial comme le stress car cette faculté a été créée pour permettre au salarié de réagir dans l'urgence, d'éviter un risque concret, évaluable et mesurable et face à des situations de risque aigu.

Deux organisations syndicales de salariés, la CFDT et la CGT, suggèrent d'ouvrir des espaces de dialogue social ou de démocratie effective permettant aux salariés avec leurs élus de pouvoir s'exprimer sur l'organisation et les objectifs de leur travail. Il existe déjà un droit d'expression par lequel tout salarié peut s'exprimer directement, dans le cadre de réunions collectives organisées sur les lieux et pendant le temps de travail²¹⁸. Les salariés ont la possibilité de formuler des propositions, des avis et des observations portant « sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail ». Il est vrai que dans la pratique ce droit est peu utilisé. Pourtant, selon ces deux syndicats, le droit d'expression permettrait aux salariés de discuter régulièrement avec leur hiérarchie de leurs conditions de travail et de mettre l'accent sur les risques d'atteinte à leur santé mentale qui peuvent être liés à l'organisation du travail.

Parmi les autres acteurs de la prévention qui doivent apporter leur concours à la prévention des risques psychosociaux, l'intervention du médecin du travail est reconnue comme fondamentale par l'ensemble des organisations syndicales. FO le considère comme « une autorité scientifique incontournable, protégée par le secret médical ». Cependant, malgré cette reconnaissance de principe et en dépit des outils qui sont à sa disposition, le point de vue des syndicats est assez critique sur l'efficacité réelle de son action. La nécessité de développer ces connaissances en matière de risques psychosociaux est soulignée ainsi que l'insuffisance du nombre de médecins du travail. La CGPME insistait sur la nécessité de leur conférer un droit d'alerte impliquant une réponse du destinataire de l'alerte.

Avec, au plan collectif, un rôle tout particulier reconnu au CHSCT, garant de la protection de la santé des salariés dans l'entreprise, le CHSCT est aussi garant de la protection de la santé mentale des travailleurs dans l'entreprise. Il est admis dans le milieu syndical que le salarié ne doit pas être isolé sur le terrain de la santé au travail et qu'une réponse collective en matière de prévention des risques psychosociaux est indispensable. Il s'agit d'un champ important pour l'action syndicale même s'il est relativement récent²¹⁹. Ainsi, à la faveur de la négociation collective, les syndicats disposent d'un réel levier afin de favoriser la prise en compte de

²¹⁷ Mahieu L., « Managers et syndicalistes face au stress, repères pour l'action », *Cadres-CFDT*, n° 434, mai 2009, p. 57.

²¹⁸ Article L. 2281-1 suiv. du Code du travail.

²¹⁹ Théry L., « De nouveaux champs pour l'action syndicale » in Théry L. (dir.), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, 2010, p. 237-241 ; Salengro B., « Les risques psychosociaux au travail et l'action syndicale réalisée dans le cadre de la CFE-CGC », Dedessus-Le-Moustier N., Douguet F. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Ed. Lavoisier, 2010, p. 119-129.

l'organisation collective et de ses conséquences sur la santé des travailleurs²²⁰. Cependant, puisque l'organisation du travail est un facteur déterminant de la santé mentale des salariés et que la prévention des risques psychosociaux se joue essentiellement dans l'entreprise, le CHSCT apparaît comme un acteur essentiel dans la politique de lutte contre les atteintes à la santé mentale des travailleurs.

Les positions syndicales semblent s'accorder sur le rôle prépondérant de cette institution en matière de prévention des risques psychosociaux. La CGT le considère même comme « un levier important pour transformer le travail ». La CGPME, adopte un point de vue inverse, considérant que cette institution de représentation du personnel n'a pas de vertu spécifique en ce domaine, les risques psychosociaux nécessitant une réponse individuelle et non une approche collective.

L'article L. 4612-1 du Code du travail confie au CHSCT une mission générale définie de façon très large. Il doit « contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs ». Le CHSCT n'est-il pas alors concerné par la plupart des projets de l'entreprise dans la mesure où ils sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé des salariés ? La Cour de cassation considère en ce sens que le CHSCT doit être consulté sur la mise en place d'un entretien annuel d'évaluation des salariés dans la mesure où cet entretien peut avoir des incidences sur leur rémunération et leur évolution de carrière et donc provoquer « une pression psychologique sur les salariés entraînant des répercussions sur leurs conditions de travail »²²¹. Au regard de cette décision, on pressent que peu de projets de mise en place d'entretiens d'évaluation pourront échapper à la consultation du CHSCT²²². La CFDT souligne d'ailleurs que les modes d'évaluation ayant pour effet d'isoler les salariés, il convient de les revisiter avec comme piste une réflexion collective.

Une hypothèse de consultation mérite particulièrement l'attention : celle qui doit intervenir « avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail... »²²³. La formule est à nouveau assez souple pour comprendre de nombreuses décisions de l'entreprise, comme un transfert d'entreprise ou la réorganisation d'un service, dans la mesure où elles sont suffisamment importantes. Ce type de mesures nécessite la consultation du comité d'entreprise et celle du CHSCT lorsqu'elles peuvent avoir des conséquences sur la santé des salariés. La CFDT met en avant la nécessité de décloisonner les réflexions de ces deux institutions représentatives du personnel.

Les positions syndicales semblent en retrait sur la question de l'élargissement des attributions du comité par rapport à la jurisprudence. La plupart des organisations syndicales considèrent que se posent avant tout des problèmes de présence effective des CHSCT dans les entreprises et de formation de leurs membres notamment dans le domaine des risques psychosociaux.

Le droit du travail a accompagné l'accroissement de la mission du CHSCT d'un certain renforcement de ses moyens, notamment son droit à l'information. Il doit disposer des informations nécessaires pour l'exercice de sa mission conformément aux dispositions de

²²⁰ Lerouge L., « Actions syndicales et prévention des risques psychosociaux » in Dedessus-Le-Moustier N., Douguet F. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Ed. Lavoisier 2010, p. 107-117.

²²¹ Cass. soc. 28 nov. 2007, *RDT*, 2008, p. 111, obs. L. Lerouge.

²²² Adam P., « Risques psychosociaux et consultation du CHSCT : aujourd'hui l'entretien annuel d'évaluation : et demain ? », *RDT*, 2008, p. 181 ; Cottin J.-B., « Le CHSCT face au risque professionnel », *JSL*, 2008, n° 239.

²²³ Article L. 4612-8 du Code travail.

l'article L. 4614-9 du Code du travail. Il a également une source d'information importante avec le document unique d'évaluation des risques. Le recours à un expert lorsqu'un risque grave est constaté dans l'établissement ou en cas de projet important modifiant les conditions d'hygiène et de sécurité ou les conditions de travail²²⁴ est également une prérogative intéressante face à la complexité de la question des risques psychosociaux. Le MEDEF comme FO mettent en avant la question de la compétence des cabinets d'expertises en matière de risques psychosociaux. La possibilité de recourir à des organismes qui peuvent apporter leur expertise comme l'ANACT, l'INRS ou les CARSAT est également soulignée. Les membres du CHSCT disposent d'un pouvoir d'alerte en situation de danger grave et imminent (article L. 4131-2 du Code du travail). Alors que cette institution représentative du personnel est aujourd'hui confrontée à des questions complexes comme celles des risques psychosociaux, il est étonnant que cette prérogative n'ait été évoquée par aucun syndicat.

Face aux autres institutions représentatives du personnel, les CHSCT sont longtemps restés en retrait. FO souligne qu'aujourd'hui encore que « le CHSCT est un peu le parent pauvre des institutions représentatives du personnel ». Les syndicats reprennent à leur compte les propositions visant à renforcer leurs moyens ainsi que la formation des membres sur la question de la santé mentale au travail, d'adapter ses moyens aux enjeux de sa mission en réévaluant le crédit d'heures de ses membres et en lui donnant une nouvelle légitimité par une élection directe²²⁵. Les positions émanant réellement des syndicats s'accordent pour considérer qu'il n'est pas opportun de reconnaître un pouvoir de décision au CHSCT. La question de l'attribution d'un budget propre ne semble pas non plus susciter un réel intérêt. La plupart des syndicats se montrent en revanche favorables à l'élection directe qui présenterait plusieurs avantages : conforter le pouvoir de l'institution, permettre que les membres supportent le jugement de leurs électeurs lors des élections suivantes et enfin que les salariés se sentent plus directement concernés par son action. Le mandat des membres du CHSCT pourrait passer de 2 ans à 4 ans pour permettre un véritable suivi des actions.

Après avoir fait le tour d'horizon de l'approche juridique apportée par le système français aux risques psychosociaux, être en capacité de les saisir en droit de manière plus adaptée signifie aussi profiter de l'expérience des systèmes étrangers. Le travail consiste ainsi à se pencher sur les enseignements que le droit comparé est susceptible d'apporter au regard des RPS.

²²⁴ Article L. 4614-12 Code travail.

²²⁵ Lachmann H., Larose C., Penicaud M., *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, 2010, 19 p.

Chapitre 2 - Quel éclairage des RPS au prisme du droit comparé ?

Sauf à considérer les évolutions très récentes de la Belgique²²⁶, le terme de « risques psychosociaux » n'est pas utilisé – ou connu – en droit au sein des pays étudiés ou approchés par le projet COMPARISK. Cette étude est en effet le fruit de plusieurs années de recherche au sein d'un projet jeune chercheur financé par l'Agence nationale de la recherche (ANR) portant sur une « Approche comparée des risques psychosociaux au travail : démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon) ». L'objectif n'était pas seulement d'étudier des textes de droits étrangers en rapport avec les RPS, mais bien de s'interroger sur la situation du système juridique français au regard de systèmes étrangers sur la problématique des risques psychosociaux au travail.

Les pays d'Europe du Sud ont été choisis car ils nous semblaient paraître traditionnellement encore peu sensibilisés aux risques psychosociaux, pourtant, par-delà leur diversité, ils connaissent aujourd'hui de vifs débats notamment initiés par des évolutions jurisprudentielles et plus exceptionnellement par des projets législatifs. En ce qui concerne le harcèlement moral, en Italie, il n'existe pas une définition législative, mais seulement une orientation de la jurisprudence sur la base de différents procès.

À l'inverse, les pays de l'Europe du Nord étaient perçus comme des États disposant de systèmes juridiques en pointe à propos des questions relatives au *mobbing*, au *bullying*, au harcèlement moral et de manière plus générale à la santé mentale au travail. Les pays nordiques ont en commun une longue expérience – au regard de la situation française – des facteurs et troubles psychosociaux liés à l'activité et au milieu professionnel. Ces pays présentent également la particularité de traditionnellement éviter autant que possible le contentieux judiciaire en s'en remettant à l'administration du travail, ce qui, sous certains aspects, est éloigné de la conception française et des pays d'Europe du Sud où la jurisprudence joue un rôle moteur. Pour sa part, la Belgique présente la caractéristique d'avoir adopté en 1996 une loi relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail qui a mis en place un certain nombre de dispositifs spécifiques.

Hors Europe, le choix du Québec est justifié par le grand intérêt qui est porté depuis plusieurs années à la protection de la santé mentale au travail et, singulièrement aux questions de « harcèlement psychologique » au travail et de la notion de « lésion psychologique ». Le choix du Japon s'est également imposé en raison notamment des problèmes posés par le syndrome du « *karôshi* », causé par un épuisement physique et nerveux généré par le travail conduisant à la mort ou encore du « *karojisatsu* » qui est la traduction de cette surcharge de travail par le suicide. Le Japon présente aussi l'intérêt d'un rapport au travail et à l'entreprise différent de celui existant traditionnellement en Europe et en Amérique du Nord (temps de travail par exemple).

Pour parvenir à réaliser cet objectif, il devenait important de parvenir au concours et à la collaboration d'experts dans chacun des pays explorés, mais aussi d'organiser des journées d'études internationales visant des questions particulières de la recherche. Celle-ci fut par ailleurs complétée d'enquêtes et de séjours de recherche sur le terrain. Chacune de ces phases ont permis de recueillir de nombreuses données et de réaliser un certain nombre de publications

²²⁶ Adoption le 16 janvier 2014 par la Chambre des représentants d'un projet d'arrêté royal introduisant et définissant les « risques psychosociaux » au sein de la loi sur le bien-être des travailleurs remplaçant la notions de « charge psychosociale ».

individuelles et collectives, mais aussi en collaboration avec des collègues étrangers²²⁷. L'objectif final est de mettre en perspective les systèmes français sur les risques psychosociaux au prisme de l'étude des systèmes étrangers. Le but est d'apprendre sur nous-même, mais aussi d'envisager des pistes d'amélioration de notre propre système.

Le premier enseignement de ces recherches en droit comparé se ressent sur les travaux en droit français. Il s'agit en effet d'envisager la question des RPS au-delà du traitement du cadre des risques professionnels. Les pays situés au Nord de l'Europe l'ont intégré depuis plusieurs décennies en se fondant sur l'« environnement de travail » qui prend en compte la santé dans tous les aspects liés au travail. Les textes qui régissent ces questions sont les « *Working Environment Act* » et devançaient la directive-cadre du 12 juin 1989 sur l'amélioration des conditions de travail. En cela, notamment, les droits des pays d'Europe du Nord étaient pionniers en Europe et posaient la question de leur modification ou non lors de leur entrée au sein de l'Union européenne.

On apprend aussi que les « risques psychosociaux » ne sont pas saisissables en tant que tel en droit. Ce sont les « facteurs » et les « manifestations » qui le sont. Ainsi, classiquement, d'un côté le droit du travail régit la mise en œuvre d'une prévention des facteurs de risques psychosociaux et sanctionnera l'inexécution de l'obligation de prévention et le non-respect de l'obligation de sécurité. De l'autre côté le droit de la sécurité sociale prend en charge les troubles causés par la survenance des risques psychosociaux.

La question des RPS, notamment celle des relations entre organisation du travail et santé, est connue. Elle fait l'objet d'une préoccupation commune à tous les pays étudiés. Les initiatives sont toutefois le plus souvent ponctuelles et manquent de globalité. La chronologie de la sensibilisation et de la prise en compte des RPS est aussi très différente selon que l'on se situe au Nord ou au Sud de l'Europe, au Canada ou au Japon.

La France se situe à un carrefour entre le Nord (à partir de la Belgique) et le Sud. Le système juridique français a tardé à prendre en compte la question des risques psychosociaux au travail par rapport aux systèmes du Nord de l'Europe qui possèdent une culture de la reconnaissance des problématiques de santé mentale au travail plus ancienne. La France apparaît cependant plus avancée sur la manière de saisir les risques psychosociaux que ses voisins du Sud de l'Europe. Le retard sur le Nord de l'Europe semble se combler à la fois par la prise de mesures législatives propre au harcèlement moral, mais aussi en raison d'une jurisprudence particulièrement innovante et créative sur des questions en lien avec les RPS. En d'autres termes, la France a connu une maturation plus lente concernant la prise en compte juridique des questions de risques psychosociaux au travail par rapport aux pays d'Europe du Nord, voire aussi de la province du Québec, mais d'un point de vue juridique, le système français est en passe de devenir lui-même une source d'inspiration. L'étude du Japon a permis en revanche de mettre en lumière les excès causés par certaines approches du travail (surcharge de travail, insécurité de l'emploi, présentéisme, suicides notamment)²²⁸, mais aussi, avec le Canada et la province du Québec, un accent plutôt porté sur la compensation.

²²⁷ V. par exemple Lerouge L., Hebert C., « The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis After the Adoption of France's New Sexual Harassment Law », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 35, n° 1, Fall 2013, p. 93-122 ; article en cours de finalisation avec le Professeur Geir Karlsen, Université de Tromsø comparant les systèmes norvégiens de contrôle du droit l'application du droit de la santé-sécurité au travail en matière de risques psychosociaux.

²²⁸ V. Lerouge L., « Les risques psychosociaux au travail à la loupe du droit social japonais », *RDT*, novembre 2013, p. 723-731.

Hormis des législations scandinaves qui s'attachent à prôner une approche générale de la santé au travail avec la prise en compte de la santé physique et mentale au travail et une adaptation du poste de travail à la personne du travailleur, la principale voie d'entrée pour aborder les risques psychosociaux est celle du harcèlement moral, à la fois dans la loi et dans la jurisprudence. La France n'y échappe pas, mais la comparaison des systèmes juridiques montre que le pays possède un arsenal juridique mobilisable avec d'intéressantes potentialités. Toutefois, la résolution des conflits, dans beaucoup de cas fondée sur le harcèlement moral, est portée en dehors de l'entreprise, c'est-à-dire devant le juge quand la relation de travail est rompue. Pourquoi ne pourrions-nous pas envisager de conserver le lien d'emploi ? (Section 1) Cependant, une résolution des conflits en matière de santé en-dehors des frontières de l'entreprise laisse libre-court à l'expression de la jurisprudence, et de manière semble-t-il plus prononcé que les autres pays étudiés (Section 2).

Section 1 - Tenter de conserver le lien d'emploi par des recours internes à l'entreprise ?

La législation française a connu un tournant en 2002 quand elle a intégré un dispositif de lutte contre le harcèlement moral au travail. Les effets ont été de reconnaître expressément une obligation pour l'employeur de prévenir les atteintes à la « santé physique et mentale ». La porte était alors ouverte pour prendre en compte juridiquement les risques psychosociaux (§1). Cependant, cette évolution a vu se multiplier le contentieux fondé sur le harcèlement moral, notamment au moment de la rupture de la relation de travail, en dehors des frontières de l'entreprise. Cet aspect de la gestion des conflits en lien avec les risques psychosociaux distingue le système français de nombre de systèmes étrangers plus enclins à recourir à la médiation dans l'entreprise (§2).

§1. Le recours au harcèlement moral : recours privilégié pour invoquer la santé-physique et mentale au travail

Reconnaître juridiquement le harcèlement moral, en faire une catégorie juridique au contraire des risques psychosociaux, a fait du harcèlement moral le facteur de risque susceptible de porter atteinte à la santé physique et mentale au travail principalement invoqué en justice. Toutefois, l'application des dispositifs de lutte contre le harcèlement moral au travail a dépassé l'objet pour lequel ils ont été conçus. En effet, renforcer l'obligation d'exécuter le contrat de travail de bonne foi, reconnaître la « santé physique et mentale » au titre de l'obligation générale de prévention dont est tenu l'employeur et au sein des principaux instruments juridiques de santé-sécurité au travail, montre que le système français va ici au-delà de systèmes juridiques qui se concentrent uniquement sur une définition juridique ou jurisprudentielle du harcèlement moral²²⁹. Ainsi, à la fois l'obligation de prévenir le harcèlement moral peut être mise à défaut, mais aussi l'obligation de prévention des atteintes à la santé physique et mentale au travail.

Le Portugal et le Québec ont choisi de définir juridiquement le harcèlement moral ou psychologique, mais sans véritablement développer un régime spécifique de prévention. Le Japon cherche à faire la même chose²³⁰. Se concentrer uniquement sur une définition juridique du harcèlement moral est cependant restrictif. Non seulement le harcèlement moral ne représente pas tous les facteurs et troubles psychosociaux réunis, mais il restreint l'action à une

²²⁹ Autres termes employés : « *mobbing* » ou « *bullying* ».

²³⁰ *JILPT Report n° 12/2013 - Workplace Bullying and Harassment - 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment*, 2013, 196 p.

dimension individuelle voire interpersonnelle, même en évoquant certaines méthodes de gestion.

En revanche, si la Belgique a aussi défini en des termes juridiques le harcèlement moral au travail, elle a accompagné la définition de différents dispositifs de prévention. Par ailleurs, outre un accord collectif sur la prévention du stress au travail datant de 1999, elle reconnaît la notion de « charge psychosociale » qui permet clairement de se fonder sur plus pertinent que le harcèlement moral concernant certaines situations en ne les assimilant pas à du harcèlement, mais à d'autres facteurs de risques psychosociaux : « toute charge, de nature psychosociale, qui trouve son origine dans l'exécution du travail ou qui survient à l'occasion de l'exécution du travail, qui a des conséquences dommageables sur la santé physique ou mentale de la personne »²³¹. La Belgique est récemment allée plus loin. L'évaluation de cette disposition n'étant pas satisfaisante en raison de son manque d'effectivité (peu d'actions se fondaient sur cette disposition, la définition n'était pas jugée satisfaisante car notamment tautologique), le législateur belge a substitué à la charge psychosociale » les « risques psychosociaux en ces termes » : « probabilité qu'un ou plusieurs travailleur(s) subisse(nt) un dommage psychique qui peut également s'accompagner d'un dommage physique, suite à l'exposition à des composantes de l'organisation du travail, du contenu de travail, des conditions de travail, des conditions de vie au travail et des relations interpersonnelles au travail, sur lesquelles l'employeur a un impact et qui comportent objectivement un danger »²³².

Légiférer sur le harcèlement aurait toutefois tendance à focaliser toutes les attentions. Faisant l'objet d'une définition juridique, invoquer en justice le harcèlement moral semble être perçu comme sécurisant, même quand les actes ou les faits dénoncés n'y ont pas trait directement. La France, la Belgique et le Québec semble entrer dans ce cas de figure (l'Espagne aussi via notamment les « protocoles de harcèlement »²³³), le Japon s'en méfie dans l'hypothèse de légiférer spécifiquement sur le *Power Harassment*. Or, reconnaître la « santé physique et mentale » au travail, ce n'est pas se contenter de la qualification de harcèlement moral, c'est ouvrir le champ à la prise en compte des troubles mentaux causés par de mauvaises conditions de travail (dépression susceptible aussi de causer un suicide), du stress, du *burn-out*, mais aussi des manifestations somatiques des risques psychosociaux au travail (troubles musculo-squelettiques, pathologies cérébrales ou cardiaques). Il s'agit aussi de prévenir les facteurs pouvant causer ces troubles. C'est la voie empruntée notamment par la Suède et la Norvège qui garantissent dans leur loi sur l'environnement de travail : des conditions de travail adaptées aux capacités physiques et mentales qui sont différentes d'une personne à une autre (Suède)²³⁴ ; des conditions de travail dénuées de risques d'ordre physique et mental (Norvège)²³⁵. En se fondant sur l'obligation générale de prévention contenue au sein de la loi sur la santé et la sécurité au

²³¹ Arrêté royal du 17 mai 2007.

²³² Projet de loi adopté par la Chambre des représentants le 16 janvier 2014 et définitivement adopté le 18 février 2014, le délai d'évocation du Sénat étant écoulé, un Sénat qui n'a pas exercé son droit d'examen. Pour devenir loi, le projet doit encore être sanctionné (par le Roi), promulgué et publié au Moniteur belge.

²³³ V. Mella Méndez L., « Les protocoles de harcèlement dans les plan pour l'égalité en Espagne : une vision générale » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée. France - Europe - Canada - Japon*, Dalloz, 2014, p. 168-183.

²³⁴ Les technologies, l'organisation de travail et le contenu de travail doivent être conçus d'une telle façon que le salarié ne soit pas soumis à une tension physique (*physical strain*) ou à un stress mental (*mental stress*) qui peut provoquer une maladie ou des accidents. La rémunération et la répartition des heures de travail doivent aussi être prises en considération.

²³⁵ L'organisation, l'aménagement et la gestion du travail, les heures de travail, les systèmes de rémunération, y compris l'utilisation de la rémunération liée à la performance, la technologie, etc., doivent être disposés de telle façon que les employés ne sont pas exposés à des tensions physiques ou mentales nocives en raison de considérations de sécurité.

travail (LSST), outre la santé physique, le Québec²³⁶ et le Japon²³⁷ ont reconnu l'obligation de l'employeur de prévenir la santé mentale, mais par la voie de la jurisprudence et de leur Cour suprême en 2000. La Belgique défend le « bien-être au travail » et le définit dans la loi du 4 août 1996 comme « l'ensemble des facteurs concernant les conditions dans lesquelles le travail est effectué », ce qui renvoie aussi à la notion « d'environnement de travail ».

Toutefois, légiférer ou réglementer sur les risques psychosociaux questionne l'adaptation des dispositifs aux caractéristiques et spécificités de ce type de risques liés au travail. Pour autant, il n'apparaît pas non plus forcément opportun de posséder des dispositifs sur-spécialisés car les risques au travail doivent être aussi abordés dans un sens général et global, risques psychosociaux inclus. Par ailleurs, même si l'arsenal juridique en France paraît mobilisable pour saisir les RPS comparé à d'autres systèmes, le contentieux se multiplie.

§2. Les atteintes à la santé mentale au travail : régler le problème dans ou en-dehors de l'entreprise ?

Pourquoi avec l'introduction la même année (2002) dans la législation du travail d'une définition juridique du harcèlement moral au travail, La France et la Belgique connaissent-elles un contentieux contraire ? Comparé à la France, la Belgique connaît en effet un faible nombre de litiges devant les juridictions du travail avec des décisions souvent en faveur des employeurs. En réalité, les dispositifs de règlement des conflits et de médiation à l'intérieur de l'entreprise fonctionnent et le juge s'attache à distinguer les cas de harcèlement moral des contraintes normales de travail²³⁸. Il en est de même au sein des pays scandinaves. Le conflit semble en revanche s'extérioriser des frontières de l'entreprise en France, malgré l'introduction d'une procédure de médiation dans le Code du travail à l'occasion de la mise en œuvre des dispositifs juridiques pour combattre le harcèlement moral.

Les pays du Nord de l'Europe, notamment scandinaves, cultivent plutôt l'évitement du conflit à travers la distinction de la vie professionnelle et de la vie personnelle. La sphère du travail serait entourée de la sphère personnelle. Or dès lors que le travail déborde sur la sphère personnelle, le problème doit être réglé au sein du travail. Par exemple, en matière d'allégations de harcèlement, l'employeur doit déterminer si la cause du harcèlement provient de l'intérieur ou de l'extérieur de l'entreprise, et pour ce faire il faut examiner les faits de la cause.

Des consultants notamment en psychologie ou en ergonomie sont appelés à solutionner le problème ou le différend émergeant d'une situation de travail problématique souvent liées à des agissements de harcèlement moral ou au stress. L'une des premières initiatives est de demander à l'employeur d'arrêter la confrontation avec le personnel afin de calmer les esprits et permettre l'enquête des consultants. Si des atteintes à la santé sont relevées, alors, conformément à la loi norvégienne sur l'environnement de travail, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures pour faire cesser les causes de ces atteintes. Dans le cadre de son pouvoir de direction il doit aussi faire en sorte que ses salariés adoptent un comportement à compatibles avec des conditions de travail saines. La personne responsable de la dégradation de la dégradation des conditions de travail fera l'objet d'une sanction disciplinaire (avertissement, licenciement, etc.).

²³⁶ *Chagnon et Marché Bel-Air inc.*, [2000] CLP 388.

²³⁷ *Dentsu Case*, Cour Suprême, 24 mars 2000.

²³⁸ van der Plancke V., « Les risques psychosociaux saisis par le droit social belge. Accents sur le harcèlement » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée. France - Europe - Canada - Japon*, Dalloz, 2014, p. 91-107.

Des techniques de gestion des conflits ou de lutte contre le harcèlement sont alors développées. Ces techniques ne sont néanmoins pas spécifiques au travail, mais importées dans le travail et ne sont d'ailleurs pas forcément pensées ni adaptées à ce milieu. Au plus fort du litige ou si celui-ci ne permet pas le maintien de la personne incriminée dans l'entreprise, il sera fait appel à un avocat chargé de trouver un compromis entre les parties²³⁹. Le travail ne doit pas empiéter sur la vie privée, la médiation intervient pour régler le problème car l'employeur doit maintenir une vie saine au travail conformément ses obligations tirées de la loi. L'Espagne privilégie de son côté la mise en œuvre de protocoles de harcèlement dont le but privilégier est de « prévenir et, si nécessaire, à résoudre les situations possibles de harcèlement au sein de l'entreprise, de façon rapide et conforme aux principes de contradiction et de confidentialité » de manière interne à l'entreprise²⁴⁰. Les systèmes québécois et japonais montrent aussi que les principes de la médiation sont utilisés pour négocier la compensation de la rupture de la relation de travail qui s'est réalisée au détriment du salarié. Les juridictions elles-mêmes favorisent ce type de règlement du conflit à travers des médiations pouvant intervenir pour trouver un accord sur le montant de la compensation ou de la réparation du préjudice subi par la victime du fait de son travail en matière de « lésion psychologique ». L'objectif de combattre le harcèlement moral a donné l'idée au législateur français d'introduire une procédure de médiation au sein du Code du travail, mais cette voie de résolution des conflits interne à l'entreprise reste plutôt méconnue ou peu usitée.

L'objectif des modes alternatifs de résolution des conflits – notamment de harcèlement moral – serait de déterminer leur existence ou non et dès lors de sanctionner l'auteur et d'accompagner la victime. Le but du choix d'un mode de résolution interne des conflits serait aussi de montrer qu'il appartient à l'entreprise de trouver une solution au conflit sans interrompre forcément les relations contractuelles de travail ou de recourir à la mise en invalidité. En filigrane se pose la question de la réintégration de la personne en difficulté ou de son maintien dans l'entreprise et dans l'emploi.

En tournant le regard vers des systèmes étrangers, les Pays-Bas ont fait de la réintégration dans le travail un élément très important de leur système et qui pèse sur l'employeur. En conséquence, l'accent porte davantage sur ce qu'une personne est encore capable de faire malgré ses problèmes que sur une qualification exacte de la maladie en tant que telle. Cela signifie que l'approche néerlandaise est de ne pas « reconnaître » une maladie particulière, mais de déterminer ce que la personne peut encore faire et, si possible, de l'éloigner des causes de la maladie. Pour respecter son obligation, l'employeur doit respecter trois étapes : la réintégration du salarié dans son propre travail ; s'il n'en est pas capable, l'adaptation de l'organisation de travail aux capacités du travailleur ; si l'employeur ne trouve pas un travail adapté à ce travailleur, alors il doit chercher à l'extérieur de l'entreprise. La même discussion existe en Suède, mais cette troisième étape ne progresse pas, notamment en raison d'une forte résistance des organisations patronales. Toutefois, en vertu de la loi sur l'environnement de travail, l'employeur doit organiser et piloter des initiatives destinées à réinsérer le travailleur dans l'emploi. Ces initiatives doivent être organisées de manière à pouvoir être réalisées en coopération avec les assurances sociales ou les autorités concernées.

Le système néerlandais joue aussi sur le droit de la sécurité sociale pour favoriser un retour à l'emploi. Depuis 2004, selon la loi sur l'assurance maladie (*Ziektewet* - ZW), l'employeur verse une indemnité au salarié malade à cause du travail pour une durée de 104 semaines, soit

²³⁹ V. Einarsen S., Pedersen H., *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*, Gyldendal, 2007, 354 p.

²⁴⁰ Mella Méndez L., « Les protocoles de harcèlement dans les plan pour l'égalité en Espagne : une vision générale », *op. cit.*

deux années. Le montant de l'indemnité est fixé par le Code civil à hauteur de 70 % du salaire, avec le salaire minimum légal comme seuil au cours des 52 premières semaines. Autrement dit, plus une personne reste malade, plus il devient difficile d'obtenir d'elle son retour au travail. De manière à réduire la période d'inactivité, le système néerlandais rend les employeurs et les salariés proactifs dans la réduction des périodes de maladie, et ce, dès les premiers stades de la maladie²⁴¹.

Par ailleurs, le fait que les syndicats soient puissants au Nord de l'Europe met l'accent sur les possibilités de négociation. Pour les Pays-Bas, outre la législation générale sur la santé-sécurité au travail, des textes sont dédiés spécifiquement à la pratique de la prévention des risques. Il ressort en effet du *corpus* législatif et réglementaire néerlandais (*WEA-Health and Safety Act*, *WED-Health and Safety Decree*, *REH-Health and Safety regulation*) une autorégulation de la prévention des risques professionnels par les organes qui sont le plus en mesure d'apporter une politique de santé-sécurité au niveau de l'entreprise. Si la législation est une réglementation-cadre, qui, en fait, ne donne que les cadres généraux, la source la plus concrète en matière de prévention des risques professionnels sont ainsi les « *arbo-catalogues* » établis principalement au niveau sectoriel.

Ce sont des « catalogues » élaborés et adoptés par les employeurs et les représentants des salariés, normalement dans le cadre des relations sociales. Les *arbo-catalogues* fonctionnent comme une aide écrite, détaillée et élaborée qui décrit comment l'employeur doit exécuter ses obligations de protection de la santé des salariés qui découlent de la loi-cadre. Ces recueils peuvent, par exemple, contenir des descriptions de niveau technique exigé ou des bonnes pratiques, faire référence à des instruments normatifs comme des normes de l'industrie²⁴². L'employeur doit toujours prendre des mesures concrètes sur la base de ce qui a été prescrit par l'*arbo-catalogue*. Celui-ci répond à la législation qui contient des objectifs de prévention ou de réduction des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs qui doivent être atteints et sont la source d'inspiration principale de l'employeur. Quand des situations de harcèlement ou d'agression surviennent, phénomènes souvent pris en compte dans les *arbo-catalogues*, cela signifie que l'employeur a enfreint les règles qu'il a lui-même fixées avec ses salariés et qui sont mentionnées dans ces catalogues.

Les *arbo-catalogues* couvrent chaque secteur et sous-secteur d'activité, les groupes d'entreprises et au final l'entreprise ; ils obligent ainsi toute la chaîne d'activité. Un certain nombre d'*arbo-catalogues* contiennent des dispositions sur les risques psychosociaux ou plus spécifiquement sur le harcèlement moral ou sexuel, la charge de travail, le stress, la violence, le *burn-out*. Ils présentent aussi l'avantage de proposer un régime et des outils sur-mesures concernant les problèmes que connaît le secteur, le sous-secteur d'activité ou l'entreprise. Les *arbo-catalogues* permettent aussi de comprendre comment les objectifs et régimes généraux développés par des dispositifs cadres ont été instrumentalisés à l'échelle du terrain.

Ce système est renforcé par l'introduction d'incitations financières visant l'employeur pour l'encourager à prendre les mesures nécessaires dans le domaine de la santé-sécurité au travail. S'il ne le fait pas, il peut être redevable de dommages-intérêts à verser envers le salarié victime du dommage résultant de sa négligence et dont le montant peut s'avérer élevé. Ce dispositif d'incitation financière est notamment utile pour les petites entreprises qui n'ont pas les épaules

²⁴¹ Pennings F., « The Netherlands » in van Eeckhoutte W., *International Encyclopaedia of Laws, Encyclopaedia of Social Security Law*, Kluwer Law International.

²⁴² Popma J., *Het recht op veilige, gezonde en waardige arbeid; Arbeidsbescherming tussen publiek recht en privaatrecht*, Gelling Publishing, Nieuwekerk a/d/Ijssel 2008, p. 112.

aussi solides qu'une grande entreprise pour asseoir une politique de prévention des risques au travail.

Toujours dans le domaine de l'action des syndicats et celui des petites entreprises, la Suède a mis en place, en 1974, un système permettant aux organisations syndicales de désigner des représentants régionaux en charge du respect des normes de santé et de sécurité au travail. Ces postes sont financés, d'une part, par une contribution patronale que redistribue l'État, d'autre part, par les propres ressources des organisations syndicales. Ces fonds assurent notamment une formation adéquate à ces représentants itinérants. Leurs tâches consistent principalement à inspecter les petites entreprises, à demander les changements qu'ils jugent nécessaires en matière de sécurité et de conditions de travail et à promouvoir la mise en place de représentants « Santé et sécurité » issus de l'entreprise. La présence de ces représentants extérieurs est acceptée par l'ensemble des parties concernées, et notamment par les employeurs, en raison d'un dialogue nourri et constant entre partenaires sociaux au niveau régional et national²⁴³.

Si la Suède est souvent citée, elle connaît cependant un regain de résistance du mouvement patronal qui rejette notamment la question des troubles psychosociaux sur le terrain du domaine de la vie privée ou de la responsabilité personnelle de la victime. Ce mouvement, comme en Norvège, s'accompagne d'une restriction des critères du bénéfice de la législation professionnelle. Depuis 2006 et l'instauration d'un nouveau gouvernement, la Suède a été marquée par la fermeture de l'Institut national de la vie au travail (*Swedish National Institute for Working Life - SNWL*) comme première décision politique en faveur du mouvement patronal. La conséquence a été la perte d'une expertise spécialisée et pionnière dans le domaine notamment des « *psychosocial factors at work* »²⁴⁴.

De son côté, le Québec développe l'expérience des « réseaux d'entraide » comme dispositif de structuration d'une innovation au sein des syndicats. L'entraide est « un type de ressource communautaire privilégiant l'aide mutuelle entre pairs, encourageant le partage d'un savoir découlant de leur propre expérience avec le problème, et où le leadership repose entre les mains des membres eux-mêmes »²⁴⁵. L'entraide se fonde en effet sur le don offert aux autres membres au départ pour lutter contre l'alcoolisme et les addictions, puis qui a débordé sur les crises personnelles et la santé mentale au travail. Les réseaux d'entraide tirent leur origine d'une démarche visant à améliorer le bien-être et la qualité de vie au travail en renouant des liens de solidarité entre collègues de travail. Le développement de cette approche est étroitement associé à une détérioration de la santé mentale au travail. Au fond, la création des réseaux d'entraide est une reconnaissance du vide dans la structure syndicale pour faire face à l'augmentation des problèmes de santé mentale, des relations interpersonnelles tendues dans le lieu de travail ou les formes diverses de dépendance.

Les organisations syndicales sont mal équipées et sont parfois considérées comme inadéquate pour traiter de la souffrance au travail. En conséquence, les acteurs sociaux québécois se sont organisés pour innover dans le sens de solutionner une problématique en

²⁴³ V. Centre d'analyse stratégique, « Les relations sociales dans "les mondes" des très petites entreprises 2. Modes et enjeux de la représentation des salariés », *La note de veille*, n° 155, octobre 2009.

²⁴⁴ Westerholm P., « Closing the Swedish National Institute for Working Life », *Occup. Environ. Med.*, Dec 2007, 64(12), p.787-788.

²⁴⁵ Lavoie F., Stewart M., « Les groupes d'entraide et les groupes de soutien : une perspective canadienne », *Revue canadienne de santé mentale communautaire*, 1995, Vol. 14, n° 2, p. 13-22 ; V. les travaux de Denis Harisson, UQO.

croissance, mais aussi de manière à ouvrir de nouvelles perspectives pour renouveler les pratiques syndicales.

L'approche est nouvelle. Les syndicats sont une structure formelle reconnue par l'État alors que les réseaux d'entraide sont des structures informelles émanant des syndicats. Si initialement ces réseaux sont le fruit d'initiatives spontanées, désormais ils sont des réseaux organisés au sein notamment de la Fédération des travailleurs et travailleuses québécois (FTQ), mais aussi de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) qui en revanche axe plutôt son action sur la santé mentale au travail à travers la formation.

Dans des pays comme la Belgique, l'entreprise possède un système de représentation du personnel original et pensé autour de la question du bien-être au travail. L'employeur doit désigner un conseiller en prévention et, le cas échéant, une personne de confiance. La mission des personnes de confiance consiste à soutenir le conseiller en prévention²⁴⁶ dans sa lutte contre la violence, le harcèlement moral et le harcèlement sexuel au travail²⁴⁷. La personne de confiance accueille les personnes qui estiment être victimes d'un tel comportement et peut tenter d'instaurer une médiation.

La présence d'une personne de confiance n'est pas obligatoire, mais demeure recommandée, surtout dans les entreprises où le conseiller en prévention appartient à un service externe de prévention et de protection au travail²⁴⁸. Toutefois que même l'appartenance de la personne de confiance au personnel de l'entreprise n'est pas légalement imposée, en pratique elle est souvent un salarié de l'entreprise.

Les Belgique possèdent un dispositif de conseillers en prévention pour recevoir des plaintes motivées à l'intérieur de l'entreprise. Il s'agit donc d'une possibilité de négocier, de se comprendre en interne permettant au travailleur d'éviter un recours devant les juridictions sociales ou pénales. En outre, depuis 2007, le juge du travail a le loisir de demander au travailleur de recourir à la procédure interne à l'entreprise.

La Suède, enfin, mêle délégué à la sécurité et dispositifs relatifs à l'organisation du travail. L'employeur doit s'assurer que le gestionnaire en charge des conditions de travail dispose de connaissances suffisantes concernant, entre autres, les conditions psychosociales de travail. L'employeur doit en outre montrer clairement que le harcèlement n'est pas accepté au travail et prendre les mesures adéquates pour le prévenir. Pour cela il doit arrêter des modes opératoires incluant des procédures pour la détection précoce des signes de problèmes d'organisation ou de coopération au travail. Ce type de problèmes peut être en effet un terrain favorable à l'apparition de situations de harcèlement. Quand de telles situations surviennent, l'employeur a l'obligation de prendre toutes les mesures urgentes pour éviter qu'elles ne se dégradent. L'autorité de l'environnement de travail veillera à l'application des dispositifs de prévention des risques professionnels, notamment concernant les risques psychosociaux.

Toutefois, les procédés de règlement des conflits ne traitent que de manière individuelle un problème dont la source est davantage collective et organisationnelle. Or, sur ce terrain, la prévention primaire doit être privilégiée plutôt qu'un règlement curatif du problème. L'origine du ou des problème(s) doit être la cible de toutes les attentions. La prévention des risques

²⁴⁶ V. http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=934.

²⁴⁷ V. http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=980.

²⁴⁸ V. http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=1036.

psychosociaux se joue à l'échelle collective, aussi, la médiation à elle seule, plus strictement individuelle, est une solution ponctuelle et non durable.

Si le contentieux en matière de harcèlement moral, voire de santé mentale au travail, semble plus développé en France et dans certains pays du Sud de l'Europe, il est possible de penser que le juge pallie à la faiblesse de la législation. Pourtant, le but premier de la législation relative à la santé-sécurité au travail est de prévenir les risques professionnels le plus en amont possible et non de s'inscrire dans une logique curative. Les acteurs de l'entreprise doivent en réalité trouver quelle est leur posture juridique qui renvoie naturellement vers le pouvoir de direction, l'employeur étant au final le premier préventeur de l'entreprise. Les prérogatives de direction permettent à l'employeur de gérer le harcèlement, les comportements négatifs ou destructeurs en prenant les décisions adaptées. L'employeur organise la vie dans l'entreprise. Le juge s'efforce de le rappeler.

Section 2 - Faire intervenir le juge au nom de la santé au travail ?

Les risques psychosociaux ne sont pas une catégorie juridique. Leurs caractères rendent difficile de les définir juridiquement. Ils représentent cependant une réalité dont la jurisprudence se fait fort de saisir. Les caractéristiques des RPS pousse en effet le juge à être créatif en usant de son pouvoir d'interprétation, parfois presque jusqu'à la limite. En matière de jurisprudence, le système français offre néanmoins une spécificité forte par rapport aux systèmes étrangers liée au caractère de résultat de l'obligation de sécurité (§1). Sa portée est telle qu'elle permet au juge de se confronter au pouvoir de direction et d'organisation de l'employeur au nom de la protection de la santé au travail (§2).

§1. Une obligation de sécurité au caractère de résultat selon le juge français

L'adoption de la directive-cadre 89/391/CEE du 12 juin 1989 a donné le ton en matière d'amélioration des conditions de travail au sein des États membres. Toutefois, à l'intérieur de ce cadre, les approches juridiques diffèrent en raison du jeu de la transposition en droit interne de la directive et de l'interprétation qui en a été faite par les législateurs et les juges nationaux. La directive-cadre entend la santé dans un sens général, ce qui inclue la santé « physique » et « mentale ». La Cour de justice des communautés européennes (CJCE) a d'ailleurs rappelé à ce sujet le 15 novembre 2001²⁴⁹ que l'obligation de prévention à la charge de l'employeur doit considérer la santé dans tous les aspects liés au travail, il en est évidemment de même concernant l'obligation de sécurité.

Au prisme de la comparaison, le débat autour de sa portée nous éclaire sur la spécificité du caractère de résultat que lui a conféré la Cour de cassation à l'occasion des affaires « amiante » du 28 février 2002 au regard des systèmes étrangers. La question relative à la portée de l'obligation de sécurité motivera le recours en manquement de la Commission européenne contre le Royaume-Uni en 2007²⁵⁰. Cette affaire aborde le sujet de la capacité économique de l'employeur à assumer l'obligation de sécurité, c'est-à-dire lier la mise en œuvre de politiques de prévention des atteintes à la santé au travail à des considérations d'ordre économique. Dès lors, pour le Royaume-Uni, la directive-cadre de 1989 ne peut pas imposer une obligation de

²⁴⁹ CJCE 15 novembre 2001 *Commission c/ Italie*, C-49/00, Rec. 2001 p. I-8575.

²⁵⁰ CJCE 14 juin 2007, *Commission v RU*, aff. C-127-5, *JOCE* C 183 du 4 août 2007, p. 3.

sécurité de résultat²⁵¹. Dit d'une autre manière, la capacité économique est susceptible de primer sur la protection de la personne du travailleur. Finalement, en vertu de l'article 5 de la directive-cadre, le 14 juin 2007, la CJCE oblige les États-membre à transposer l'obligation de sécurité telle que conçue par la directive, mais leur laisse la liberté de définir sa portée²⁵². La CJCE a conclu qu'il fallait retenir, qu'à la condition de respecter les objectifs de la directive, l'État membre était libre dans le choix de la forme de responsabilité retenue²⁵³.

En somme, les systèmes français et britannique illustrent deux extrémités de la portée conférée à l'obligation de sécurité. D'un côté, pour le Royaume-Uni, dès lors que l'employeur a pris les mesures nécessaires pour éviter le risque, mais aussi dans la limite de ses moyens selon le principe du « *reasonably practicable* », il pourra être exonéré de sa responsabilité. De l'autre côté, depuis les « affaires amiantes » de 2002 et la consécration du principe « d'obligation de sécurité de résultat », sauf force majeure, l'employeur ne pourra s'exonérer de la responsabilité de la survenance du risque²⁵⁴. La Chambre sociale de la Cour de cassation estime par ailleurs depuis le 28 février 2006 que l'employeur est non seulement tenu d'une obligation de sécurité en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise, mais il doit aussi en assurer l'effectivité²⁵⁵.

Le 21 juin 2006, la Cour de cassation a étendu l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur en matière de protection de la santé et de la sécurité au harcèlement moral²⁵⁶. Les juges de cassation font clairement le lien entre l'obligation de résultat de l'employeur d'assurer la sécurité de ses salariés à la fois concernant la santé physique et la santé mentale. Or, le harcèlement moral est d'ailleurs le facteur de risques psychosociaux le plus invoqué devant les juridictions. Ainsi, par rapport aux voisins européens, la France dispose d'un régime juridique de l'obligation de sécurité très large, mais en même temps très restrictif eu égard à la responsabilité de l'employeur.

Sur le terrain de la santé-sécurité au travail, le système français lie très fortement droit du travail et droit de la sécurité sociale. Qualifier l'obligation de sécurité « d'obligation de résultat » a profité dans le même temps à une redéfinition de faute inexcusable de l'employeur. Celui-ci commet une faute inexcusable ouvrant droit à une réparation complémentaire au titre de l'application de la législation professionnelle lorsqu'il « avait ou devait avoir conscience du danger auquel était exposé le salarié et qu'il n'a pas pris les mesures nécessaires pour l'en préserver ». Conjuguer obligation de sécurité de résultat et faute inexcusable de l'employeur a permis de développer une jurisprudence française innovante concernant la reconnaissance en accident du travail des troubles psychosociaux causés par le travail, même en dehors de la subordination de l'employeur tel que des actes suicidaires²⁵⁷.

²⁵¹ Vogel L., « L'incompatibilité entre la directive-cadre et la clause "raisonnablement praticable" », *ETUI-REHS*, Doss. Spé. « La clause du "raisonnablement praticable" », *HESA Newsletter*, mars 2007, n° 32, p. 17.

²⁵² CJCE 14 juin 2007, *op. cit.*

²⁵³ Tissandier H., « Risques psychosociaux et Cour de Justice de l'Union Européenne » in Lerouge L. (dir.), *Analyse jurisprudentielle comparée des risques psychosociaux en Europe*, L'Harmattan, 2012, p. 23-41.

²⁵⁴ V. Lerouge L., Musiala A., « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe de l'Ouest et en Europe de l'Est », *RDT*, février 2008, p. 124-134.

²⁵⁵ Cass. Soc. 28 février 2006, n° 05-41.555.

²⁵⁶ Cass. soc. 21 juin 2006, *D.*, 2006, n° 41, p. 2831, note Miné ; *RDT*, p. 245, note P. Adam ; *JCP G*, n° 41, II, 10166, note F. Petit ; Leblanc L., « Harcèlement moral. Responsabilité personnelle du salarié et obligation de résultat de l'employeur », *RJS*, 8-9/06, p. 670.

²⁵⁷ V. Lerouge L., « Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques », *RDSS*, n° 2, mars-avril 2012, p. 373-385 ; Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS*, n° 4/2007, p. 696-706.

« Éviter le conflit » permet aussi d'envisager la jurisprudence comme un levier de négociation parfois très puissant. Les syndicats néerlandais s'en sont saisis notamment eu égard aux dommages et intérêts très élevés que peuvent attribuer les juridictions civiles aux personnes atteintes de maladies mentales causées par le travail et qui ne pourront plus jamais travailler. Le montant de cette indemnisation peut en effet contraindre l'entreprise à fermer ou les biens personnels du chef d'entreprise peuvent dans certains cas être saisis. Les syndicats acquièrent ainsi du poids dans les négociations relatives aux conditions de travail. Ce levier est d'autant plus important dans un contexte post-transposition de l'accord-cadre-européen sur le stress au travail. Le syndicat *Federatie Nederlandse Vakbeweging* (FNV) a par exemple réussi à obtenir une indemnisation de 600 000 euros en faveur d'un travailleur de 35 ans victime d'une maladie psycho-organique due à son travail et qui ne pouvait plus jamais travailler²⁵⁸.

L'obligation de sécurité issue de la directive-cadre de 1989 est une obligation légale, or l'interprétation qui en a été faite par la Cour de cassation tend vers une obligation contractuelle. Le débat est important car il renvoie vers l'objet du contrat de travail, mais aussi vers les obligations dont est débiteur l'employeur envers la santé des travailleurs et qui pourraient justifier l'intervention du juge dans le pouvoir de direction.

§2. Une obligation de sécurité de résultat permettant de viser les organisations du travail

La principale difficulté qui est très marquée dans les systèmes étrangers est la preuve du lien de causalité entre le travail et l'état de santé du travailleur tout en distinguant les conditions normales de travail et les conditions qui ont générés des situations de harcèlement ou de risques psychosociaux²⁵⁹. En outre, prévenir les risques psychosociaux au travail rend nécessaire une approche collective de la prévention des risques au travail avec une attention particulière concernant les organisations du travail et leurs effets sur la santé. L'obligation de sécurité de résultat qui caractérise le système français s'impose en « facilitateur » d'une implication du droit dans la mise en œuvre de ces organisations et oppose presque le système français aux autres systèmes qui laissent plus de marges de manœuvre du côté patronal.

Deux combinaisons semblent avoir été empruntées. D'un côté il est possible de conjuguer l'obligation de sécurité de résultat avec le harcèlement moral (article L. 1152-1 du Code du travail). Ce dernier présente l'avantage d'un aménagement de la charge de la preuve et du soutien de deux importantes décisions de la Chambre sociale de la Cour de cassation en date du 10 novembre 2009 qui pour l'une reconnaît le harcèlement moral sans intention malveillante²⁶⁰ et l'autre qui qualifie certaines méthodes de gestion de harcèlement moral quand elles visent un salarié déterminé²⁶¹. Même si l'organisation du travail est visée ici, cette hypothèse ne concerne que des cas d'ordre individuel.

De l'autre côté il est possible de combiner l'obligation de sécurité de résultat avec l'obligation générale de prévention (article L. 4121-1 du Code du travail et suivants). Cette combinaison est plus à même d'embrasser une approche collective de la prévention des atteintes à la santé physique et mentale au travail, notamment dans un but de viser les organisations du

²⁵⁸ V. Lerouge L., « Il rischio psico-sociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa », *op. cit.*

²⁵⁹ V. Lerouge L., *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle (Droit communautaire, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède)*, L'harmattan, 2013, 205 p.

²⁶⁰ Lerouge L., « La constitution du harcèlement moral au travail indépendamment de l'intention de son auteur », note sous Cass. soc. 10 novembre 2009 n° 08-41.497, *Petites Affiches*, n° 28, 9 février 2010, p. 18-21.

²⁶¹ Lerouge L., « Vers la qualification de méthodes de gestion de harcèlement moral ? », note sous Cass. soc. 10 novembre 2009 n° 07-45.321, *Petites Affiches*, n° 21, 29 janvier 2010, p. 9 à 12.

travail. Le juge s'y est employé pour favoriser la consultation du CHSCT dans la cadre d'une réorganisation du travail (évaluation notamment)²⁶² ou pour s'immiscer dans le pouvoir de direction de l'employeur afin de préserver la santé des travailleurs à l'occasion d'une nouvelle organisation du travail. En effet, depuis l'arrêt « Snecma » du 5 mars 2008²⁶³, s'il estime qu'un projet d'organisation du travail est susceptible de porter atteinte à la santé des travailleurs, le juge peut intervenir de manière à faire cesser la mise en œuvre de ce projet. De ce point de vue, syndicats et CHSCT ont un rôle important à jouer. À travers l'approche jurisprudentielle et organisationnelle des risques psychosociaux au travail, on perçoit une montée en puissance du rôle du CHSCT et des syndicats à travers leur capacité d'agir en justice dans de telles circonstances. Ces derniers peuvent d'ailleurs y trouver une occasion de renouveler leur action.

Le juge fournit ainsi des leviers mobilisables vers une meilleure intégration des questions de RPS au sein de l'élaboration de nouvelles organisations du travail. L'objectif est d'aboutir à une meilleure prévention des risques psychosociaux au travail, c'est-à-dire le plus en amont possible, voire de répondre au principe d'adaptation du travail à l'homme. Le juge traduit dans son interprétation la primauté de la santé sur les organisations. Cette interprétation se retrouve dans un certain nombre de décisions de juridiction du fond comme celle du Tribunal de grande instance de Lyon qui a considéré le 4 septembre 2012 que l'employeur ne respectait pas son obligation de sécurité de résultat quand il instaurait un mode d'organisation du travail appelé « *Benchmarking* ». Le principe consiste à évaluer et à comparer en permanence les performances de chaque agence commerciale et de chaque salarié et de mettre ainsi en concurrence les salariés entre eux dès lors que, « créant un stress permanent, un tel système compromet gravement la santé de ses salariés ». Les juges ont accueilli la demande du syndicat demandeur à l'action d'interdire à l'employeur d'appliquer ce type d'organisation du travail. Le TGI de Lyon sanctionne à la fois des organisations du travail et une absence de mesures efficaces pour diminuer les risques psychosociaux.

De même, le 13 décembre 2012, la Cour d'appel de Paris a jugé recevable la demande des CHSCT et de trois organisations syndicales de l'enseigne FNAC d'annulation du plan « Organisation 2012 » qui comportait des suppressions de postes et un certain nombre de tâches supports dans les magasins (communication, ressources humaines, finances). Les magistrats ont estimé qu'il appartenait à l'employeur, « dans le cadre de la prévention des risques, à prendre tous moyens utiles pour les identifier, y compris les risques psycho-sociaux, principalement invoqués dans le présent litige, susceptibles d'être induits par la nouvelle organisation qu'elle entend mettre en œuvre ». Par ailleurs, l'employeur doit préciser les moyens de prévention qu'il entend appliquer « dans l'accompagnement des salariés concernés par le projet de réorganisation litigieux, tout au long des phases de mise en place de la réorganisation litigieuse entreprise ». Une fois de plus le juge pousse dans le sens de l'identification en amont de la réorganisation des conséquences de celle-ci sur la santé des travailleurs²⁶⁴.

Enfin, le 8 novembre 2012 la deuxième chambre civile de la Cour de cassation a estimé que « ne [pouvait] ignorer ou s'affranchir des données médicales afférentes au stress au travail et à

²⁶² V. Lerouge L., « Le rôle primordial du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels », note sous Cass. soc. 28 novembre 2007, *RDT*, février 2008, p. 111-113.

²⁶³ Cass. soc. 5 mars 2008, 5 mars 2008, *RDT*, 2008, p. 316 note Lerouge L., Verkindt P.-Y., « L'acmé de l'obligation de sécurité du chef d'entreprise », *Sem. Soc. Lamy*, 28 mars 2008, n° 1346, p. 11 ; Pola B., « Une position sévère », *Sem. Soc. Lamy*, 28 mars 2008, n° 1346, p. 12.

²⁶⁴ V. Lerouge L., « Organisation du travail et RPS : la santé avant tout », *Journal des professionnels de santé*, n° 52, juillet 2013, p. 7.

ses conséquences pour les salariés qui en sont victimes »²⁶⁵. Dans le sens contraire, l'employeur est susceptible de commettre une faute inexcusable aux yeux du juge. À nouveau l'obligation de sécurité de résultat est un des fondements d'une décision rendue par une juridiction en charge du contentieux de sécurité sociale. Derrière ces positions à la fois en droit du travail et en droit de la sécurité sociale et à travers l'obligation de sécurité de résultat, le juge n'a cependant pas forcément la volonté de sanctionner systématiquement l'employeur, mais bien d'essayer d'organiser une réponse coordonnée de tous les acteurs de la santé-sécurité au travail dans l'entreprise face aux risques psychosociaux. Toutefois, si la reconnaissance de la faute inexcusable est intimement liée à l'obligation de sécurité de résultat, le lien entre le trouble psychosocial (pour le pire des cas de suicide) et le travail doit être prouvé.

Pour autant, pour s'attaquer à la mise en œuvre des organisations du travail et au pouvoir de direction de l'employeur, les juges s'appuient sur les rapports d'expertise. Si l'obligation générale de prévention avec l'obligation de sécurité de résultat fondent la décision des juges, ces derniers utilisent les expertises et rapports des CHSCT et des médecins du travail fournis par la partie demanderesse pour justifier la non-observation de ces obligations. Les acteurs syndicaux, les CHSCT ont donc un rôle prépondérant dans la justification auprès du juge de l'absence de prise en compte des RPS au sein des organisations du travail, mais aussi de l'absence de mesures efficaces pour diminuer les risques psychosociaux. Les juges pallient dans un certain sens la faiblesse de l'action de l'inspection du travail qui ne possède pas les outils juridiques capables de faire face aux risques psychosociaux au travail.

Confronté au pouvoir de direction, l'inspection du travail française n'a que peu de marges de manœuvre au regard notamment du manque de moyens de coercition. En revanche, dans certains pays, la sanction administrative permettra d'éviter de recourir à la voie judiciaire et ses contraintes (durée de la procédure, peu de chance de faire aboutir l'action en justice). Ainsi, même si l'inspection du travail néerlandaise est très largement affaiblie par son manque d'effectif, elle possède cependant la faculté de prononcer des sanctions administratives (amendes) si l'employeur ne respecte pas ses injonctions. De plus en plus, l'inspection du travail néerlandaise utilise cette voie pour obtenir de l'employeur une amélioration des conditions de travail et un environnement de travail sécurisé. S'il constate qu'elle n'a pas pris les mesures demandées, l'inspecteur peut immédiatement imposer une amende à l'entreprise, pour améliorer la situation. Et si dans une seconde inspection, l'entreprise n'a toujours pas pris d'incitative pour améliorer la situation, l'amende peut alors s'avérer très élevée, c'est-à-dire atteindre des montants d'une centaine de milliers d'euros par infraction susceptibles de mettre économiquement en danger l'entreprise. De même, en Suède l'employeur est soumis à une obligation générale d'adapter le travail aux capacités physiques et mentales du salarié. Si l'employeur ne fournit pas une organisation pour adapter le travail, l'Autorité de l'environnement de travail a la possibilité de réclamer le versement d'une amende si ses recommandations ne sont pas suivies.

Si la jurisprudence au sein d'autres systèmes juridique que la France reconnaît bien la « santé physique et mentale » au travail et la nécessité de la préserver, en revanche, l'employeur est responsable s'il n'a pas pris soin de ses salariés et s'il n'a pas mis en œuvre les mesures qui étaient « raisonnablement » nécessaires. La responsabilité peut être aussi partagée entre l'employeur et le salarié ou celui-ci sera tout simplement débouté.

²⁶⁵ Civ. 2^e, 8 nov. 2012, n° 11-23.855, *RDSS*, 1/2013, p. 163 note L. Lerouge.

Par rapport aux pays d'Europe du Nord, la France a eu besoin de plus temps pour concrétiser la prise en compte juridique des questions en lien avec les risques psychosociaux au travail. Cependant, le travail des juges autour de la question, notamment depuis les premiers arrêts sur l'obligation de sécurité de résultat et la reconnaissance juridique de la santé physique et mentale au travail. Le système français a rattrapé son retard, voire s'est découvert à la pointe de l'approche jurisprudentielle par le jeu d'un pouvoir d'interprétation des juges se montrant innovant.

Par rapport à la plupart des pays étudiés connaissant une jurisprudence abondante ou qui évoluent dans le sens d'une prise en compte juridique des risques psychosociaux (Canada, Japon, Espagne, Italie, Royaume-Uni), la jurisprudence française ne se cantonne pas à une approche indemnitaire (curative en somme). La voie adoptée est plutôt fondée sur la prévention que sur les dommages faits à la santé.

À l'instar du Royaume-Uni²⁶⁶ et hors des pays du Nord de l'Europe, la plupart des systèmes ont une approche juridique des risques psychosociaux partielle et fragmentée. Certes, il existe une diversité de dispositions et de principes juridiques potentiellement applicables, mais peu sont à même de saisir la pleine mesure du problème et tendent à individualiser un problème structurel. Or, la plupart des affaires se concentrent sur la personnalité, la psychologie ou le psychisme de l'individu plutôt que d'insister sur la responsabilité plus large de l'employeur d'assurer un environnement de travail non préjudiciable pour la santé mentale, la dignité et le bien-être collectifs des travailleurs. La jurisprudence française semble avoir évité cet écueil.

Section 3 - L'approche des syndicats étrangers

Les recherches menées au sein du projet COMPARISK ont permis de s'interroger sur la manière dont les syndicats français s'emparaient de la problématique des risques psychosociaux, mais aussi concernant les syndicats étrangers. Si les partenaires sociaux européens s'en sont saisis à travers l'accord-cadre sur le stress au travail de 2004 et celui sur le harcèlement et la violence au travail de 2007, au niveau national, il est possible de différencier l'approche des pays du Sud de l'Europe qui ne connaissent pas de législation visant directement les RPS (§1) de celle du Nord de l'Europe visant plus spécifiquement « la santé physique et mentale » (§2). Hors Europe, la recherche s'est intéressée aux syndicats au Canada (province du Québec et au-delà) et au Japon (§3).

§1. Une approche des RPS par les syndicats non contraignante au Sud de l'Europe

Les initiatives et éventuels moyens d'action des partenaires sociaux concernant les risques psychosociaux sont très hétérogènes et souvent dépourvus d'effet au Sud de l'Europe. En résumé, l'Espagne dispose de conventions collectives en rapport avec les RPS, mais qui sont non contraignantes. Les syndicats grecs s'inscrivent dans un mouvement de perception collective (informelle) des risques psychosociaux tandis que l'Italie en reste pour le moment à une étape de conceptualisation des RPS. Enfin, les syndicats portugais sont conscients des problèmes, mais la mise en action concernant cette question est relativement difficile.

²⁶⁶ V. Walden R. M., « La responsabilité de l'employeur dans les dommages psychiatriques dus au travail au Royaume-Uni. Étude de la jurisprudence autour de la problématique de l'adaptation de principes établis aux "nouveaux" risques » in Lerouge L., *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle (Droit communautaire, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède)*, L'Harmattan, 2013, p. 175-205.

Les deux syndicats espagnols les plus représentatifs sont la Commission Ouvrière (CCOO) et l'Union Générale des Travailleurs (UGT). Pour s'emparer du sujet des risques psychosociaux, la CCOO a choisi la voie de la conception d'un outil d'évaluation (en collaboration avec l'Université Pompeu Fabra de Barcelone) suivant une préoccupation théorique et non pas de réglementation. Il s'agit de la « méthode ISTAS 21 » qui est l'adaptation de la « méthode CoPsok » du Danemark. De son côté, l'UGT a choisi une voie différente en un Observatoire permanent des risques psychosociaux. L'objectif de l'observatoire est de fournir des techniques pour lutter contre les RPS dans le cadre de la politique de prévention des risques professionnels. La philosophie est d'être pragmatique et réaliste. En somme, la prévention des RPS est vue par les syndicats espagnols comme une question très technique.

Cependant, la négociation collective peut améliorer ou favoriser l'application de la loi, mais la prise en compte par les accords collectifs de la santé-sécurité au travail est très faible en Espagne. Les partenaires sociaux ont toutefois transposé les accords-cadres européens sur le stress, le harcèlement et la violence au travail très tôt (respectivement en 2005 et 2008). Dès lors, en Espagne, tous les systèmes de relations du travail connaissent la prévention et la gestion des risques psychosociaux à travers la transposition des accords-cadres européens. Les effets de la transposition sont toutefois juridiquement très insuffisants car les accords qui en résultent n'ont pas de valeur normative et échappent par là-même au contrôle de l'inspection du travail. Les partenaires sociaux ont en effet décidé que ces accords étaient des accords « singuliers » contenant des orientations, des recommandations, des bonnes pratiques, des compromis, etc., mais ne contenant pas de règles juridiques obligatoires

La jurisprudence considère cependant que ces accords ont une valeur interprétative. Le juge a compris que les partenaires sociaux ne souhaitent pas que les accords deviennent des normes juridiques, mais il considère ces accords comme des instruments très utiles pour interpréter la norme juridique. Enfin, ces accords résultant de la transposition des accords-cadres européens sont considérés comme des pistes d'orientation pour les politiques de prévention des risques psychosociaux dans les entreprises.

En Grèce, l'obligation de transposer les accords-cadres européens a fait bouger les lignes en obligeant les syndicats grecs à se saisir des questions en lien avec les risques psychosociaux. Cependant, c'est le rôle de la Convention collective générale (EGSSE) qui doit être souligné en imposant une normalisation minimale obligatoire des conditions de travail. Une demande collective vis-à-vis des risques psychosociaux a émergé évoluant vers la redécouverte de mesures pouvant s'appliquer aux RPS : promouvoir l'évaluation et la prévention des risques professionnels grâce à une gestion du travail adéquates et engagement de l'employeur de poursuivre le dialogue social sur ces questions²⁶⁷ ; obligation des employeurs de respecter et de protéger la personnalité du travailleur dans son ensemble²⁶⁸. Au cours des 20 dernières années, les syndicats se sont progressivement aperçus que les troubles psychosociaux au travail constituaient l'un des principaux enjeux de la santé et la sécurité au travail, tout en n'ignorant pas que leur première tâche était de combattre une négociation sociale « stéréotypée » qui empêchait le dialogue social sur de telles questions. Ce stéréotype a été mutuellement créé et préservé non seulement parce que la question des RPAS avait été pendant de nombreuses années une « *terra incognita* » pour les organisations syndicales de travailleurs et patronales dont les causes sont la plupart du temps invisibles et/ou n'ont pas d'impact direct.

²⁶⁷ EGSSE 1988 art.7, EGSSE 1989 art. 6, EGSSE 1996-1997 art. 15, EGSSE 2000-2001 art. 19, EGSSE 2004-2005 art. 17.

²⁶⁸ EGSSE 1993 art. 11, EGSSE 2000-2001 art. 17 et 22.

La nécessité de traiter en particulier et de réglementer la question des risques psychosociaux au travail, au cours des années, est devenu de plus en plus évidentes et urgentes principalement en raison des données recueillies (essentiellement dans l'UE et/ou au niveau national). Ces données montrent la prévalence élevée des risques psychosociaux vis-à-vis de la santé des travailleurs et l'augmentation des problèmes tels que le stress au travail, la violence et le harcèlement. En outre, il ressort que les risques psychosociaux sont liés à la gestion du travail, au contexte social et organisationnel qui est susceptible de causer des dommages psychologiques ou physiques. Le stress au travail figure parmi les causes les plus fréquemment rapportées de maladie des travailleurs²⁶⁹.

À la lumière de l'évaluation collective des besoins des travailleurs, les questions soulevées par les syndicats en Grèce concernent principalement le stress et le harcèlement au travail et leurs effets à la santé des travailleurs, mais aussi l'évolution de la recherche sur les risques psychosociaux, le besoin croissant et la nécessité d'information, le développement du dialogue social entre les intervenants du travail dans un contexte européen et international et les efforts visant à trouver des solutions pour trouver un terrain d'entente et aborder les problèmes pertinents. Dans ce sens, le syndicat GSEE a décidé de soulever spécifiquement la question des risques psychosociaux et des troubles liés au travail à l'occasion de la négociation collective pour la conclusion de l'EGSSE avec en parallèle un système de sanction pour la violation de ces dispositions.

Les négociations ont abouti à l'adoption d'une clause de principe général selon laquelle « les organisations d'employeurs qui sont parties à la présente convention collective soulignent auprès de leurs membres leurs obligations découlant du cadre réglementaire concernant les travailleurs et la protection de leur personnalité », mais aussi un engagement pour la lutte contre le harcèlement sexuel et moral au travail et de se conformer au droit européen.

Enfin, les parties à l'EGSSE reconnaissent les effets du stress professionnel sur la santé des travailleurs et la gestion du travail et ont décidé de mettre en œuvre l'accord-cadre européen sur le stress au travail, qui a été conclu le 27 mai 2004. Le texte intégral de l'accord a été annexé à l'EGSSE avec normalement une force contraignante égale.

Toutefois, si les organisations européennes d'employeurs ont été parties à la conclusion des accords-cadres européens sur le stress, le harcèlement et la violence au travail, les organisations grecques d'employeurs membres de l'organisation européenne semblent en revanche très réticentes à l'idée de s'engager sur le terrain du dialogue social afin de mettre en œuvre ces accords au niveau national. L'accord-cadre européen sur le stress au travail a finalement été transposé dans la convention collective générale nationale en 2008 après l'expiration de la période de trois ans, mais avec une forte pression patronale pour ne faire qu'une transposition

²⁶⁹ Les sondages d'opinion effectués parmi les travailleurs par les syndicats ont montré qu'un certain nombre de troubles de la santé sont soit identifiés en fonction de l'augmentation inhabituelle du taux d'absentéisme des travailleurs et des effets explicites sur leur état de santé général (effets psychosomatiques, insomnie, dépression, crises de panique, problèmes gastriques, détresse, effets sur le système cardio-respiratoire, taux élevé de morbidité, etc.), soit le changement brusque dans le comportement ou révélé à des collègues après des discussions. Les travailleurs rapportent ces troubles à de multiples facteurs d'exposition au stress comme le manque de temps pour achever les travaux ou de manière satisfaisante, l'absence ou l'insuffisance de description de poste, le défaut de chaîne de commandement, le manque de reconnaissance ou de récompense pour le travail bien fait, l'impossibilité d'adresser ses doléances ou plaintes à quelqu'un, trop de responsabilités, pas de possibilité d'utiliser ses talents personnels, insécurité de l'emploi, etc.

mot-à-mot et pour refuser des mesures spécifiques. Évidemment, la crise économique n'arrange rien.

L'Italie présente l'intérêt d'être le seul État-membre à avoir intégré au sein de sa législation des mesures issues de la négociation sur le stress au travail. Si la transposition italienne de l'accord a été limitée à une traduction littérale et, en tant que tel, il n'a pas été possible de réaliser des progrès dans le texte notamment eu regard des liens entre les organisations du travail et la santé des travailleurs, les éléments de l'accord ont été intégrés dans le décret-loi n° 81/2008 « *Testo Unico sulla Salute e Sicurezza* ». Introduit en 2008, ce texte constitue une révision majeure du droit de la santé-sécurité au travail en Italie. Obligatoire pour tous les employeurs, l'évaluation des risques, les interventions et les activités de prévention doivent être effectuées via le système de gestion des risques qui oblige à la coopération et à la participation de toutes les parties concernées (prévention au niveau des entreprises et des services de protection, médecins du travail, consultants externes, représentants de la sécurité des travailleurs). Ce système est fourni au niveau de l'entreprise, mais aussi au niveau local et du site de production pour les travaux complexes.

Le débat italien sur les risques psychosociaux et sur les stratégies de l'entreprise sont strictement orientés par les accords européens et particulièrement par le décret-loi n° 81/2008. Ces règles éprouvent de la difficulté à donner une profonde orientation sur la gestion des risques psychosociaux. Pour cette raison, des lignes directrices spécifiques sont en cours développement en Italie au niveau institutionnel avec la collaboration des partenaires sociaux pour réduire l'interprétation incertaine de la notion de « risques psychosociaux ». Comme le prévoit l'article 6 du décret-loi n° 81/2008, la Commission permanente consultative pour la santé-sécurité au travail – composée de représentants des gouvernements centraux et régionaux et des experts opérant pour le compte des employeurs et des syndicats et soutenue par la recherche du secteur public (ISPESL) – a pour mission de définir les lignes directrices pour l'évaluation des risques psychosociaux.

Les syndicats italiens sont confrontés à deux questions clés. D'un côté, il s'agit de faire face à la difficulté d'évaluer la santé psychologique, laquelle comporte davantage de paramètres subjectifs qu'objectifs. De l'autre côté, le débat porte sur la difficulté d'évaluer l'éventail complexe des facteurs de risque qui sont présents tout le long du processus de travail avec une attention particulière relative à l'organisation du travail. Or, ces deux sphères de l'évaluation des risques doivent être développées ensemble compte tenu de leur relation. Cependant, l'action des syndicats ne se concrétise qu'au niveau institutionnel, mais pas dans les entreprises. Il existe certes des expériences intéressantes relatives à des codes de conduite, mais les initiatives de gestion réelle des risques psychosociaux ou d'explications sur les liens entre les changements organisationnels et les questions de risques psychosociaux sont inexistantes.

Au Portugal, la prise de conscience des questions de risques psychosociaux au travail par les syndicats a été facilitée par la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail. L'accord a été en effet fondamental pour que les questions liées au stress au travail soient davantage débattues et abordées par le mouvement syndical. Les syndicats portugais ont commencé à discuter de cette question de manière plus cohérente. Des sessions d'information et de sensibilisation ont été encouragées, ainsi que des séminaires. Certains syndicats ont mis au point des projets spécifiques²⁷⁰.

²⁷⁰ Conclusion d'un accord sur la prévention des risques psychosociaux signé par le SINDEL/UGT (Syndicat national de l'industrie, de l'énergie et de l'informatique) ; conclusion d'un accord sur la prévention des risques psychosociaux chez EDP Produção ; formation des syndicalistes au stress au travail, etc.

Or, les problématiques liées au stress, à la vulnérabilité au stress, à la non-satisfaction au travail, à la fatigue chronique, à l'anxiété, au névrosisme et à l'extraversion, à l'estime de soi, à une mauvaise adaptation ont poussé le mouvement syndical à comprendre que ces facteurs augmentaient la probabilité que le travailleur développe des problèmes de comportement qui affectent fortement sa vie professionnelle. Les syndicats ont ainsi pris part à la stratégie nationale sur la santé et la sécurité au travail 2008-2012 qui intègre des questions en lien avec les risques psychosociaux avec pour objectif de développer une culture de prévention des risques professionnels intégrée à l'entreprise. L'objet de la politique développée par les syndicats est d'accorder une attention particulière aux risques émergents résultant de nouvelles formes d'organisation du travail, ce qui peut se traduire en termes de risques psychosociaux.

Cependant, même si les syndicats sont sensibilisés sur les risques psychosociaux dans les pays du Sud de l'Europe, la mise en œuvre de l'accord-cadre sur le stress au travail n'a pas été facile au sein la négociation collective. La configuration est un peu différente au sein des pays d'Europe du Nord.

§2. Une approche des RPS par les syndicats mêlée d'avancées et de stagnation au Nord de l'Europe

La problématique des risques psychosociaux autour de la santé physique et mentale est une préoccupation des syndicats des pays du Nord de l'Europe. Toutefois, les syndicats éprouvent des difficultés sur la question des moyens d'action possibles, comme en Belgique. Les Pays-Bas connaissent du point de vue syndical des avancées, mais dans le même temps la préoccupation relative aux risques psychosociaux connaît aussi une stagnation. Si de son côté, la Norvège présente son système comme un « modèle », en revanche la Suède montre que le modèle qu'elle représentait n'est plus réellement d'actualité.

La Belgique n'a pas attendu l'accord-cadre européen sur le stress au travail pour négocier sur la question. Une convention collective de travail en date du 30 mars 1999 a ainsi été conclue entre les partenaires sociaux, mais ne concernait que le secteur privé²⁷¹. La Belgique avait défini le stress comme un état négatif perçu par un groupe de travailleurs qui s'accompagne de plaintes ou de dysfonctionnements au niveau physique, psychique et/ou social et qui est conséquente au fait que les travailleurs ne sont pas en mesure de répondre aux attentes et mesures qui leurs sont posées dans leur situation de travail.

Ce texte avait été critiqué en raison d'une discordance entre la représentation que l'on se fait de la charge de travail qui est imposée et la représentation des ressources du travailleur pour assumer cette charge de travail. Les critiques relevaient aussi qu'il fallait éviter de parler du ressenti d'une personne individuellement fragile, vulnérable qui ne supporterait pas des conditions de travail exigeantes. Au contraire, le stress doit plutôt envisager la conséquence d'une mauvaise organisation du travail qui surcharge l'ensemble des travailleurs. Le stress est donc collectif et doit être géré collectivement et demande des mesures structurelles. Or, le système belge ne fait globalement pas de différences significatives entre les entreprises où une délégation syndicale est présente et les entreprises sans délégation syndicale (Conseil d'Entreprise (CE), Comité pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et Délégation Syndicale (DS) au sens stricte) concernant la prévention des risques psychosociaux.

²⁷¹ CCT n° 72 du 30 mars 1999 concernant la gestion de la prévention du stress occasionnée par le travail, conclue au sein du CNT, mais valable uniquement pour le secteur privé.

La première difficulté à laquelle sont confrontés les délégués syndicaux est de comprendre ce que recouvre la notion de « charge psychosociale » occasionnée par le travail et définie par la loi sur le bien-être des travailleurs. Un des grands enjeux du point de vue syndical est de ramener le débat sur le travail afin d'éviter de s'enfermer dans des questions interpersonnelles²⁷². Des publications du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) permettant d'améliorer la compréhension de la charge psychosociale occasionnée par le travail ne semblent pas non plus avoir trouvé beaucoup d'écho au sein des syndicats. Cette situation s'explique sans doute par un manque d'expertise au sein des syndicats dans des disciplines telles que la sociologie du travail, la psychologie du travail, l'ergonomie, ... Les délégués ne sont donc pas outillés pour pouvoir analyser finement les situations de travail. Alors que la prévention des risques psychosociaux devrait faire l'objet d'une approche pluridisciplinaire, les syndicats abordent cette problématique presque qu'exclusivement sous l'angle juridique.

On signalera tout de même que la FGTB a publié en 1999 une brochure bien documentée (80 pages) intitulée « Stress. Agir pour le bien-être au travail ». La brochure poursuivait un double objectif : d'une part, dissiper un certain nombre de malentendus au sujet du stress et donner une description circonstanciée du stress, de ses causes et de ses conséquences et, d'autre part, être un instrument permettant de poser le problème du stress dans le cadre de la concertation sociale au niveau de l'entreprise. Le modèle de Karasek y était expliqué. Mais, depuis 1999, les connaissances scientifiques relatives aux risques psychosociaux ont considérablement évolué, il manque désormais une mise à jour de cette brochure.

En raison de la faiblesse d'une approche syndicale pluridisciplinaire, les réactions syndicales face aux risques psychosociaux sont, jusqu'à présent, presque exclusivement restées limitées à l'aspect juridique avec une tendance des délégués syndicaux dans les entreprises à se dessaisir de la thématique au profit des services juridiques des syndicats qui se focalise sur la définition juridique du harcèlement moral. Or, cette approche est plus restrictive que de se fonder sur la charge psychosociale. La conséquence est un effacement de la dimension collective au profit d'un traitement individuel. Cette manière de fonctionner n'a pas permis d'apporter des solutions satisfaisantes pour les travailleurs puisqu'on ne s'est pas attaqué aux causes profondes des problèmes qui sont collectives.

Aux Pays-Bas, sur quelques 950 conventions collectives, 135 abordent la question des risques psychosociaux ou du stress au travail. Dans la moitié des cas il s'agit de « faire de la recherche » et dans l'autre moitié l'objectif est de « faire de la formation » pour lutter contre le stress au travail et faire une évaluation de la santé dans l'entreprise. Cependant, après un démarrage rapide dans les années 1990, les syndicats n'avancent plus trop sur la question aujourd'hui. Les organisations patronales ont fait focaliser le débat sur la santé du travailleur individuel comme lutter contre l'obésité (manger suffisamment de fruits et légumes, faire de l'exercice physique) ; le stress étant considéré comme une conséquence de problèmes privés.

L'action syndicale s'investie toutefois dans la négociation des *arbo-catalogues*. Au total, les Pays-Bas comptent 250 secteurs au sein desquels les partenaires sociaux négocient les *arbo-catalogues* afin que l'entreprise se conforme à l'obligation de sécurité et de protection de la santé. L'entreprise peut choisir la solution la plus adaptée et la traduire dans sa propre évaluation des risques. Il existe des solutions sur-mesure à chacun des secteurs concernés. La force des syndicats néerlandais est aussi qu'une grande partie de la population active est

²⁷² van Daele A., *Doc. Parl.*, Ch. repr., 2005-2006, n° 2686/001 et 2687/001, p. 3.

syndiquée. Toutefois, si les syndicats sont puissants au niveau national, ils sont faibles au niveau du travail en lui-même.

Par ailleurs, en collaboration avec l'Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée (TNO), certains syndicats comme la Fédération des syndicats néerlandais (FNV)²⁷³ ont défini le stress au travail et identifié les causes responsables du problème. Les sources sont complexes et diverses comme le manque de *leadership*, la formation, la planification et l'organisation du travail, le travail temporaire, l'insuffisance des outils, la rationalisation continue des processus de travail.

Pour contrer l'argumentaire patronal consistant à se plaindre du caractère subjectif des RPS, que ce genre de problèmes n'est présent que dans l'imagination, qu'il n'est pas mesurable ou est causé par des circonstances d'ordre privé, ou encore que les travailleurs tombent malade à la maison et pas au travail, un logiciel a été créé afin de montrer que les problèmes sont réels et non imaginaires. Ces problèmes trouvent leur origine dans la situation de travail. Cet outil a été inventé par des scientifiques en collaboration avec des syndicalistes pour donner une véritable photographie du niveau de la charge de travail dans l'organisation. Le coût du logiciel et du livret associé est de 100 euros afin d'éviter de recourir à un expert privé plus coûteux. Cet outil est devenu un instrument très populaire.

Toutefois, pour les cas qui durent dans le temps et qui sont difficiles à traiter, les syndicats qui ont aussi besoin de l'aide des médecins du travail et de l'inspection du travail. Toutefois, même si cette dernière dispose d'importants moyens de contraintes, elle est peu présente en raison de son manque d'effectif. D'autres problèmes se surajoutent et empêchent de se concentrer pleinement sur les risques psychosociaux comme le recul de l'âge de la retraite et les problèmes des salaires.

De son côté, la Norvège souhaite agir en suivant et promouvant un « modèle de société » dans lequel figure la paix sociale. Ce « modèle » est basé sur la transparence, le dialogue et la confiance. Les employeurs ne sont pas considérés comme des « tricheurs », le système se base sur des objectifs globaux qui sont la croissance économique pour la société et pour l'entreprise. Pour y parvenir, les partenaires sociaux coopèrent pour maintenir l'entreprise dans un bon état de santé et accroître le bien-être social. En outre, la Norvège compte un faible taux de conflit et de grève. Celles-ci surgissent qu'au moment des négociations semestrielles.

Les syndicats norvégiens sont conscients que les effets négatifs des risques psychosociaux ne cessent d'augmenter. Quand le travailleur n'est plus capable d'assurer son travail, les syndicats veillent à assurer la poursuite du système de sécurité sociale universelle. Le modèle norvégien se base aussi sur une coopération étroite entre le gouvernement, les syndicats et les employeurs. Cette coopération se poursuit localement sur le lieu de travail ainsi qu'au bénéfice des représentants syndicaux afin de les former et d'en faire la clé de voûte du syndicat en faisant le travail sur le terrain.

La culture de la paix entre les partenaires sociaux implique que les décisions prises sur le lieu de travail prennent du temps afin de parvenir à un consensus. Le système norvégien considère la maladie comme une affaire privée, en revanche, l'absence est une affaire entre employeur, salarié et médecin. La solution doit donc être trouvée dans le travail, le salarié rencontre l'employeur, le médecin personnel est aussi impliqué pour aider à trouver une issue.

²⁷³ Principal syndicat néerlandais regroupant 1,3 million de membres pour 7 millions de travailleurs, 450 000 entreprises et organisations.

L'objectif est de permettre au salarié de garder un contact avec le travail, le système de congé maladie partiel est favorisé.

Par ailleurs, les membres des organisations syndicales sont encouragés à dénoncer aux représentants locaux des faits laissant penser à l'existence de risques psychosociaux dans l'entreprise (« *whistle blowing* »). Il s'agit aussi d'être actif dans les groupes locaux d'amélioration de l'environnement de travail et de mettre l'accent sur les solutions et les mesures préventives. L'accent est mis particulièrement sur la prévention et l'intervention précoce (prévention primaire).

Si la Norvège promeut son « modèle », en revanche, la Suède est un modèle sur le déclin. Le pays compte aussi des syndicats forts, notamment en raison d'un taux de syndicalisation élevé (67,5 % en 2012 selon l'OCDE), mais le nombre de membres représentants au niveau local reste faible car les entreprises de moins de 5 salariés de s'acquittent pas de leur responsabilité d'avoir un représentant syndical. La question des risques psychosociaux est évoquée par les syndicats suédois sous la forme de la charge de travail et du surmenage. Le temps de travail est de loin le problème principal évoqué par les membres du syndicat à l'occasion des programmes d'actions. Mais les syndicats ne possèdent pas véritablement de politiques orientées vers le harcèlement moral.

Par exemple, quand le syndicat *Unionen* a mis à l'ordre du jour de ses congrès annuels (2009, 2010, 2011) une discussion sur l'ouverture d'une politique d'action tournée vers le « *mobbing* », pas une seule proposition d'un membre n'a émergé pour travailler sur le sujet. Aussi, cet important syndicat suédois n'avait pas reçu le mandat de ses membres pour orienter ses efforts vers cette thématique. Les problèmes évoqués étaient plutôt des problèmes de travail simples et individuels. Cependant, au fil des négociations, les représentant syndicaux ont senti que la question des risques psychosociaux, mais surtout du harcèlement, existe en filigrane car exprimé de manière voisine comme l'employeur qui souhaite entrer en négociation pour qu'un salarié quitte son travail.

Pourtant, historiquement, la Suède a été considérée comme le leader mondial en matière de santé-sécurité jusqu'à la fin des années 1980. Cette réputation était fondée sur des accords conclus dans les années 1930 et 1940 dans certains secteurs. Ce résultat résultait de la coopération entre employeurs, salariés et syndicats. Sur les questions de santé-sécurité, chacun a accepté l'autre. La Suède compte aussi depuis plus de 100 ans des délégués à la sécurité. Le premier est apparu en 1912 et ce dispositif a été accepté par l'employeur et la société suédoise. Ce système tripartite a été un succès et beaucoup de recherches sur la santé-sécurité au travail ont été financées par le système sécurité sociale.

Enfin, la loi sur l'environnement de travail a introduit en 1977 les aspects psychosociaux (préserver et respecter la santé et les capacités physiques et mentales des travailleurs). En 1992, la loi a cependant été révisée de manière à accorder à l'employeur le droit d'adopter indépendamment les moyens qu'il estime utiles pour prévenir les risques professionnels. Lorsque l'inspecteur contrôle l'entreprise, l'employeur n'avait qu'à montrer qu'il n'existait aucun travail dangereux.

Les syndicats ont négocié en 1992 une convention collective nationale concernant la santé-sécurité au travail. Toutefois, le financement prévu pour l'application de cet accord a été abandonné en raison de la crise économique qui a touché la Suède dans les années 1995-1996. Ce sont alors les entreprises qui ont dû s'équiper des outils pour répondre aux obligations

légales et réglementaires en matière de santé-sécurité au travail. Ce basculement s'est opéré en théorie, mais en pratique, certaines entreprises étaient plus conscientes que d'autres que la santé était un facteur important d'un travail de bonne qualité. La prise en compte de la santé par l'entreprise en Suède dépend de ce qu'elle peut gagner ou non.

Par ailleurs, si en 1994 la question du « *mobbing* » a été introduite, dans le même temps, la Suède a basculé à droite et les politiques de santé-sécurité en faveur des entreprises n'ont plus été financées par le fonds étatique relatif aux services de santé, qui était pourtant l'expert avec lequel l'employeur et le délégué à la sécurité pouvait discuter. L'inspection du travail a aussi peur d'être submergée par le travail, notamment parce qu'elle connaît une réduction d'effectif et que cela prend du temps. L'action en Suède concernant le *mobbing* est donc très faible. La seule chose qui a été conservée du système précédent est la coopération avec les employeurs sur l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles et n'a pas été transformé en système d'assurance privée.

Enfin, au moment de la négociation sur la transposition de l'accord-cadre européen sur le stress au travail, les syndicats suédois ont été impressionnés par la réticence et l'opposition des organisations patronales. Celles-ci craignaient que cela engage beaucoup de coûts (assurance, rémunérations, etc.). Ils ont aussi peur d'une situation qui favoriserait la conclusion de nombreuses conventions collectives sur le sujet.

§3. Une approche des RPS par les syndicats contrastée entre le Canada et le Japon

L'étude de l'approche des risques psychosociaux par les syndicats au Canada et au Japon offre encore de nouvelles perspectives par rapport à l'approche des syndicats en Europe, en raison notamment de l'absence d'accords-cadres tels que ceux que connaît l'Union européenne sur le stress, le harcèlement et la violence au travail. L'approche canadienne – notamment québécoise – pousse à penser que la voie judiciaire devrait être évitée (A) tandis que le Japon ne possède pas encore la structuration nécessaire pour prendre en compte les RPS (B).

A. Une approche pour éviter la juridiciarisation du conflit au Canada

Les contraintes sont finalement assez faibles vis-à-vis de l'employeur au Québec. Peu de sanctions financières des actes de harcèlement psychologique sont prononcées par les juges si ce n'est notamment le remboursement des salaires non-perçus ou des frais médicaux pour faire face aux effets du harcèlement. En réalité, les montants les plus importants sont obtenus par un jeu de négociation entre l'employeur et le salarié syndiqué bénéficiant de l'appui de son syndicat sur une entente de fin de contrat. Si la rupture du contrat n'est pas négociée avec le syndicat, alors un recours sera porté devant la Commission des normes du travail (CNT), mais la dynamique n'est pas la même car pendant l'étude du dossier, le travailleur n'a plus de lien avec son emploi.

Le syndicat intervient en effet quand le lien avec l'emploi est toujours existant. Autrement dit, quand le travailleur est syndiqué, le lien d'emploi est alors protégé. Si ce salarié est victime d'un congédiement à la suite d'un harcèlement psychologique, alors il pourra réclamer sa réintégration. Cela signifie aussi que la juridiciarisation du conflit n'est pas une solution. Il vaut mieux réaliser un travail de sensibilisation ou de médiation. Dans ce sens, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) se positionne comme une centrale syndicale qui propose une structure autour des risques psychosociaux. L'objectif est de faire de la prévention, travailler à la source des problèmes de santé psychologique, de violence et de harcèlement. Ainsi, la CSN

met en avant la réintégration tout en faisant de la prévention un argument face à l'employeur pour démontrer qu'il aura un intérêt à prévenir les risques en amont.

Le syndicat appuie les recours en arbitrage de grief relatifs au harcèlement psychologique qui constitue la vraie voie de recours juridique selon la CSN sur ce sujet. Dans les faits la Commission des normes du travail n'a aucun pouvoir dans la prévention. Aussi, quand elle enquête sur le harcèlement psychologique, elle n'a pas de pouvoir pour agir sur des facteurs tel que le facteur organisationnel qui a causé la situation de harcèlement. Le syndicat possède ici un espace qu'il peut occuper. C'est un des objets des formations de la CSN en matière de risques psychosociaux, comment faire face au harcèlement psychologique et comment porter plainte.

Il existe des moyens formels qui sont mis en place dans une situation de harcèlement psychologique ou de violence pour que la situation se règle. C'est la question de la gestion des conflits. Il en va ainsi de l'arbitrage. L'arbitre va regarder si l'employeur remplit son obligation de prévention et de faire cesser, mais il ne va pas qualifier l'existence du harcèlement psychologique. Or, dans le cadre de cette procédure, le défi du syndicat est de faire reconnaître le harcèlement psychologique et d'obtenir la réintégration de la victime dans l'entreprise. Pour y parvenir, un syndicat comme la CSN dispose de grilles pour évaluer les grands facteurs à la source du problème de harcèlement psychologique, notamment le facteur organisationnel. Plus largement sur les risques psychosociaux au travail, une boîte à outils regroupe notamment des indicateurs des problèmes de santé mentale au travail (Entreprise et établissement), une grille sur les signes annonciateurs d'un problème de santé psychologique, une échelle d'évaluation du stress, un questionnaire sur les facteurs de risques organisationnels.

La formation des conseillers syndicaux et des militants est une question prioritaire de la CSN. L'objectif de travailler en paritaire avec l'employeur qui dispose du pouvoir de gérance et lui montrer que certaines situations de gérance rendent le milieu de travail nocif pour la santé mentale. Pour convaincre l'employeur, l'ampleur des recherches sur la santé mentale au travail rend plus facile cette tâche (cf. Michel Vézina, Renée Bourbonnais, Louise Saint-Arnaud, Jean-Pierre Brun...). La valorisation des recherches, les outils qui en découlent sont un argumentaire utilisé notamment pour sensibiliser les employeurs. Il s'agit aussi de leur faire prendre conscience que des grands changements (mondialisation, organisation du travail) ont impacté et influencé le travail. L'employeur ne peut pas dire seulement que c'est un problème individuel. Il s'agit aussi de s'appuyer sur des indicateurs forts comme l'absentéisme, l'assurance salaire²⁷⁴, etc. qui au final montrent qu'un milieu de travail nocif pour la santé mentale est très coûteux pour l'entreprise. L'argument économique est l'argument qui marque le plus les employeurs conjointement par exemple avec les problèmes de production engendrés²⁷⁵.

L'autre grand syndicat québécois, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), n'est pas une centrale, mais une fédération de syndicats affiliés très autonomes possédant chacun ses propres réalités, son propre service de santé-sécurité. La centrale agit plus au niveau politique comme le lobbying auprès du Gouvernement²⁷⁶.

²⁷⁴ Couverture qui offre une protection contre la perte de revenu mensuel au cas où une invalidité surviendrait par maladie ou par accident.

²⁷⁵ Entretien avec Mme Natacha Laprise, en charge des dossiers « santé mentale au travail » à la CSN, Montréal, le 14 février 2012.

²⁷⁶ Entretiens avec Mme Isabelle Coulombe, secteur éducation et coordination du réseau de délégués sociaux pour réseau d'entraide et avec M. Daniel Demers, juriste au service de santé-sécurité au travail de la FTQ ; Montréal, le 15 mars 2012.

Les lésions psychologiques au travail sont objectivées par rapport à la manifestation d'un traumatisme. Cependant, à la suite d'un harcèlement psychologique, il est possible de se référer à une réglementation, donc la définition de la lésion à réparer est plus large. La FTQ adopte un rôle de pression auprès des différentes administrations visant la révision des lois et règlements, de la liste de maladies professionnelles.

La FTQ a créé des cours sur le harcèlement psychologique depuis que la loi sur le harcèlement psychologique est parue. Dès lors qu'une définition a été introduite dans la Loi sur les normes du travail, des formations spécifiques se sont développées. Par ailleurs, avec l'arbitrage de griefs, les syndicats ont dû se mettre rapidement à jour pour accompagner les plaintes pour harcèlement qui allaient commencer à émerger. Il peut cependant exister des cas de figure complexes à gérer. Il en va ainsi quand le syndicat connaît des situations où la victime et l'auteur du harcèlement psychologique font partie du même syndicat. Or il faut respecter l'obligation légale de défendre les deux membres, donc envisager des mécanismes pour éviter trop de conflits se développent (deux enquêtes réalisées par des personnes différentes par exemple).

La FTQ s'efforce de sortir de l'aspect individuel pour aller vers l'aspect organisationnel, c'est-à-dire pour favoriser la prévention à un niveau collectif. Le harcèlement psychologique porte en effet plus sur la responsabilité individuelle. Il faut donc faire le lien vers les représentants en santé-sécurité au travail et diriger l'action vers les réseaux d'entraide. Au-delà du harcèlement psychologique, la FTQ reconnaît aussi le syndrome d'épuisement professionnel, le stress post-traumatique, les troubles d'adaptation avec humeur dépressive. La FTQ ne se focalise donc pas toujours sur le harcèlement psychologique, mais il est moins évident de trouver le lien avec le travail concernant les troubles psychosociaux.

Le rapport de force dans l'entreprise est assez faible. La pression due notamment à la mondialisation et à la crise fait pencher la balance du côté des employeurs concernant les négociations collectives. La marge pour négocier est en effet devenue très faible face aux menaces de sanctions économiques ou de délocalisation. La solidarité est différente selon les secteurs, plus resserrée dans le milieu manufacturier et plus lâche dans les milieux de service. Dans un milieu manufacturier, un atelier comprend peu de personnes. Aussi, quand l'organisation est mauvaise, quelques personnes en peu de temps peuvent bâtir un collectif, une solidarité et peuvent faire pression pour réformer l'organisation du travail. Dans les services, une ambiance de compétition est entretenue empêchant la solidarité de se construire et éloignant les personnes les unes des autres.

Pour le patronat, la prévention des risques psychosociaux fait partie du droit de gérance qui est intouchable (sentiment d'impuissance face au pouvoir de gérance ressenti par les syndicats). Les troubles psychosociaux résultent pour le patronat plutôt de problèmes personnels. La FTQ souhaite une approche plus collective en lien avec l'organisation du travail et reprend les mots du professeur Michel Vézina : « il faut aussi soigner l'organisation ». Certaines grandes entreprises font des efforts en accédant aux revendications des syndicats de financer à temps plein des délégués sociaux (Bombardier, Hydro-Québec).

La FTQ promeut un réseau de délégués sociaux est un réseau constitué de réseaux régionaux de bénévoles. Il comprend environ 2 500 personnes qui ont bénéficié d'une formation par leurs pairs. Les délégués sociaux ont pour rôle de faire de l'écoute : écouter les personnes qui vivent des difficultés, les référer au besoin dans des centres collectifs (centre d'addiction, endettement,

etc.), réfléchir aussi beaucoup à la prévention. Les délégués sociaux assurent tout le suivi et l'accompagnement de la personne. Ils sont également le lien avec la personne pour le retour dans le milieu de travail après l'arrêt maladie.

Le réseau existe depuis presque 30 ans sur des problématiques proches des RPS en s'intéressant au départ à des problèmes de dépendance, d'endettement. Les problèmes vécus au travail mais non couverts par la convention collective sont des sources de préoccupation du réseau. Les troubles de santé mentale se multiplient dans les milieux de travail et les délégués sociaux sont confrontés de plus en plus à des situations de détresse. Cependant, la mise en place du réseau d'entraide n'est pas facile en raison du manque de prise juridique. La FTQ souhaite aboutir à une reconnaissance conventionnelle du réseau d'entraide. Le syndicat tente aussi de faire reconnaître le réseau d'entraide dans les statuts des fédérations affiliées.

Du côté du Canada anglophone²⁷⁷, le syndicat Metallos est le plus grand syndicat du secteur privé au Canada et en Amérique du Nord. Au Canada, le syndicat Metallos est organisé en trois « *districts* » : ouest canadien, Québec, Ontario et Canada atlantique. Chaque district a une responsabilité qui lui est propre pour promouvoir les syndicats locaux et auprès de certains d'entre eux la santé-sécurité. Les centres d'intérêt du syndicat se sont élargis ces 30 dernières années en prenant en compte notamment les droits humains et l'obligation d'accommodement. Le syndicat possède plusieurs départements (normes, communications, etc.) dont un consacré à la santé et la sécurité au travail (7 personnes). La responsabilité de ce département est de sensibiliser, d'informer les salariés sur les problématiques de santé-sécurité. L'une des actions phares est d'organiser tous les 2 ou 3 ans un colloque sur la question de la santé mentale au travail réunissant entre 400 et 300 personnes. On retrouve aussi quelques traces de questionnements en lien avec les risques psychosociaux dans les années 1970. Les inquiétudes autour des risques psychosociaux ont surtout augmenté ces 20 dernières années. Depuis les années 1990, les travailleurs se sont sentis concernés par ces questions.

Au début 2000, la problématique de la santé mentale au travail est devenue une question prioritaire au sein des organisations syndicales canadiennes. Les troubles musculo-squelettiques (TMS) ont concentré l'action syndicale dans les années 1980 tout comme les souffrances chroniques (mal de dos par exemple). Ces deux problématiques de santé au travail ont dominé le débat relatif à la santé et la sécurité dans les années 1980 et 1990 au sein du Canada anglophone. La question de la santé mentale n'était pas vraiment présente.

À l'époque de grandes restructurations dans les années 1990 (économie, introduction de nouvelles technologies, ...), et malgré la souffrance endurées par les salariés, les syndicats canadiens ne voyaient pas ce qui se passait concernant l'impact sur les salariés concernés. Or, les conférences au Canada de Töres Theorell et sa capacité à conceptualiser ce phénomène émergent a considérablement éclairé les syndicats canadiens. Ces derniers connaissaient le problème, en avait conscience, mais ne possédaient pas d'outils qui permettait de l'appréhender.

L'intérêt s'est d'abord concentré sur la violence, le stress et le harcèlement moral au travail. Ces dernières années, les syndicats ont commencé à s'organiser autour de la question des risques psychosociaux. Un réseau d'échange comprenant des chercheurs et des syndicalistes a été créé entre l'Ontario et le Québec de manière à partager et discuter sur les pratiques entre ces deux États (le *Labour Academic Research Collaboration (LOARC)*). L'objectif est de réunir les acteurs et chercheurs compétents sur la santé mentale au travail afin de rapprocher les

²⁷⁷ Entretien avec M. Andy King, ancien directeur du département santé-sécurité au travail du syndicat Metallos, United Steel Workers, Canada.

programmes de recherches des travailleurs. Le but est aussi de d'améliorer les conditions de travail, l'efficacité des pratiques de prévention en favorisant la collaboration de recherche entre les syndicats, les préventeurs et les chercheurs.

Il s'agit aussi de développer des ressources spécifiques et de standardiser les outils au Canada pour préparer les travailleurs à être confrontés à des problèmes de santé mentale au travail. La Commission sur la santé mentale du Canada possède un Comité consultatif sur la santé mentale en milieu de travail, incluant parmi les membres des représentants syndicaux. La Commission a ainsi fait un vrai effort pour prendre en compte le milieu de travail et appuyer le mouvement syndical. D'importantes recherches juridiques ont été menées. Martin Shaine a joué un rôle important à travers ses études et le développement de stratégies pour prendre en compte la santé mentale au travail. Une des idées est de créer un standard pour préparer les travailleurs contre les problèmes de santé mentale au travail. Aujourd'hui, les syndicats impriment une mise en commun des outils de lutte contre les risques psychosociaux afin de se montrer capable d'évaluer les problèmes.

En revanche, la question de la nécessité ou non d'indemniser les troubles de la santé mentale causés par le travail est encore un débat sensible bien qu'il date des années 1990. En Ontario et en Colombie britannique, les maladies mentales dues au stress au travail ne sont pas reconnues. Le Québec en revanche a avancé sur la question. Les syndicats du reste du Canada doivent donc encore consacrer du temps pour faire avancer ces questions qui sont encore une zone désertée. La réponse à la problématique du retour au travail reste aussi très faible, même si les syndicats en sont conscients. Les syndicats canadiens sont toutefois plus en avance que les syndicats japonais sur la prise en compte des problématiques de santé mentale au travail

B. Une structuration des syndicats japonais peu à même de prendre en compte les RPS

Le droit syndical est régi au Japon par la loi sur les syndicats du 1^{er} juin 1949. Les syndicats sont implantés dans les entreprises. Les syndicats dans l'entreprise forment une organisation fédérale au niveau national par branche industrielle. La négociation collective s'effectue au sein de l'entreprise soit par le syndicat dans l'entreprise, soit par l'organisation fédérale, mais également au niveau de la branche d'activité ou de l'échelon national. La condition de l'indépendance du syndicat requiert une attitude et une relation indépendantes vis-à-vis de l'État et de l'employeur. L'objet du syndicat doit être de maintenir et d'améliorer les conditions de travail et promouvoir la situation économique des travailleurs. Dès lors que le syndicat remplit ces deux conditions d'autonomie et d'objet, il bénéficiera de la garantie de la reconnaissance de l'application du droit syndical au Japon²⁷⁸.

Longtemps ignorée, les questions de santé mentale au travail commencent à interpeller les syndicats japonais car le nombre de plaintes qui leurs sont soumises augmentent considérablement sur ce sujet. Le *Power Harassment* était un sujet important, chaque organisation syndicale possédait sa propre définition avant que celle-ci ne soient harmonisée par le groupe de travail réuni par le Ministère de la santé, du travail et des affaires sociales.

Le *karôshi* (mort provoqué par la surcharge de travail) et le *karojisatsu* (suicide causé par la surcharge de travail) sont aussi des sujets de préoccupation syndicale. Cependant, en temps de crise, la parole des employeurs devient de plus en plus forte et il devient de plus en plus difficile de négocier avec eux. Si le problème du temps de travail extrême est essentiel, les syndicats

²⁷⁸ Owada K., « Législation du travail au Japon. Introduction sur le régime légal dans le rapport collectif entre l'employeur et les salariés », *Economic Review of Shiga*, n° 306, 1997.

estiment aussi que l'atteinte à la dignité est aussi une préoccupation majeure. Les travailleurs japonais ne meurent pas tous du temps de travail, mais peuvent se suicider pour une atteinte à la dignité et de plus en plus s'en plaignent auprès des syndicats et des juridictions.

Le syndicat RENGO²⁷⁹ était membre du groupe de travail sur le *Power Harassment*. Il s'est montré en faveur d'une définition juridique et de ne pas procéder comme avec harcèlement sexuel dont la portée de la définition n'est pas légale, mais plutôt statutaire. RENGO souligne aussi que les cas individuels rendent difficiles une définition juridique du *Power Harassment*. Chacun a un rapport différent avec le travail, et le *Power Harassment* peut être plus un problème de temps de travail que de harcèlement.

Par ailleurs, les politiques de gestion ont changé récemment. Le Japon est caractérisé par l'emploi à vie (contrat de travail régulier), c'est-à-dire notamment plus le salarié est ancien dans l'entreprise, plus il bénéficie d'un statut élevé. Mais la précarité augmente aujourd'hui et, concomitamment, la compétition entre les collègues augmente et le nombre de plaintes à ce sujet également. Par ailleurs, le bénéficiaire d'un contrat régulier n'est plus certain de gravir tous les échelons de l'entreprise et plafonne désormais à un certain niveau de responsabilités pas forcément très élevé.

Dire qu'au Japon quand un salarié perd son emploi, il ne peut pas en retrouver un nouveau est erroné. Il est vrai cependant qu'il sera très difficile pour lui de trouver un nouvel emploi dans une autre entreprise et il ne sera guère possible de retrouver le même niveau de revenu. Toutefois, au Japon, un employeur ne peut pas facilement congédier un salarié, dans ce cas de figure il doit payer beaucoup d'argent au salarié et l'État coupe les subventions qu'il verse à l'entreprise. Donc beaucoup d'entreprises forcent les salariés à démissionner pour éviter de perdre l'argent alloué par l'État.

Il est par ailleurs très difficile de changer de travail car il n'existe pas véritablement de marché pour le faire. Aussi, quand un travailleur japonais entre dans une entreprise, il restera dans l'entreprise avec le niveau de salaire qu'il aura accepté. Le syndicat RENGO estime ici que le Japon doit changer de système et négocier pour établir un véritable marché du travail.

À la question de savoir quelles sont les mesures à recommander pour prévenir les risques psychosociaux, la première étape pour RENGO est d'aboutir à la définition légale du *Power Harassment*. En effet, les dispositions générales ne sont efficaces que si une plainte débouche devant les juges. Aussi, la deuxième étape après la définition légale serait de penser à élaborer un régime spécifique au *Power Harassment* avec des outils pour lutter contre ce phénomène.

Sur la question du rôle que doivent tenir les syndicats et leurs représentants en matière de risques psychosociaux, ils ont certes un rôle à jouer, mais il est difficile d'envisager des négociations sur ce sujet en raison des problèmes du rapport de force. Même si par rapport à la France le taux de syndicalisation paraît élevé, il est malgré tout très faible (passage de 45 % en 1947, 53 % en 1948 et 55,8 % en 1949 à 17,9 % en 2012). Autrement dit, si le système japonais permet aux syndicats de négocier, dans les faits le rapport de force est aujourd'hui en défaveur des syndicats. Les syndicats ne sont en effet plus aussi forts qu'avant dans les entreprises et il devient très délicat de négocier sur la santé-sécurité au travail

²⁷⁹ Entretien avec le syndicat RENGO, MM. Murakami Ono, Keiichi Tajima et Mme Yoko Murakami, Tokyo le 20 août 2012.

Le syndicat possède toutefois un pouvoir d'enquête dans l'entreprise en cas de problèmes de santé avérés. Dans le cas spécifique du *Power Harassment*, le sujet est très sensible et est considéré comme dépendant du domaine individuel et non du domaine collectif. Il est donc difficile d'enquêter sur cette question pour le syndicat. Même s'il possède légalement et théoriquement la possibilité d'enquêter, en pratique cela ne fonctionne pas. Néanmoins, une plainte peut être déposée auprès du siège du syndicat.

Quand un employé se plaint auprès du siège de l'organisation fédérale, il s'agira pour le syndicat de demander à l'employeur de prendre les « mesures appropriées » pour faire cesser les agissements de *Power Harassment*. Le sujet est sensible pour le syndicat, notamment parce que certains employés se plaignent de *Power Harassment* alors que les actes ou les conditions qu'ils subissent ne sont pas du *Power Harassment*. Ces « mesures appropriées » dépendent du syndicat concerné qui possède [ou pas...] sa propre approche de la problématique.

Toutefois, au Japon, comme le système syndical se caractérise par une implantation au sein des entreprises et non pas autour d'une organisation nationale, le siège confédéral peut demander au syndicat de la préfecture ou de l'entreprise de prendre des initiatives. Ce dernier a cependant la liberté de prendre les mesures qu'il veut. Par exemple, aider la victime de *Power Harassment* à retourner au travail ou faire pression sur le médecin du travail pour qu'il pose des questions restant bien cantonnées à la possibilité d'un retour au travail afin que la personne concernée ne soit pas empêchée de revenir dans l'entreprise. Autre exemple, si un employé appelle pour une question de *Power Harassment* sur tous les salariés, le syndicat peut envoyer un questionnaire censé révéler l'existence d'un *Power Harassment*. Ensuite, il fera une demande auprès de l'entreprise pour qu'elle travaille sur un programme de prévention du *Power Harassment*. Du côté de RENGO, le siège va traiter les problèmes avec le syndicat de la préfecture concernée par la plainte de l'employé car beaucoup de salariés n'ont pas de syndicat dans leur entreprise.

Cependant, quelques outils ont été développés pour surveiller les conditions de travail à travers le temps de travail. Ainsi, il est possible aux salariés de vérifier si leurs conditions de travail sont légales ou non²⁸⁰. Des outils permettent aussi aux salariés d'enregistrer leur temps de travail et de savoir où ils en sont²⁸¹. Ces outils tournent autour du phénomène de l'« *overtime working* », c'est-à-dire la pratique excessive ou le recours à outrance aux heures supplémentaires. Au Japon, il est très difficile de prouver l'*overtime working* car l'employeur ne le gère pas directement étant donné que les salariés gèrent finalement eux-mêmes leur temps de travail au-delà de la durée légale du travail et du régime des heures supplémentaires. Même si le temps maximum possible est dépassé, ils continuent pourtant à travailler. Dans ces cas, RENGO explique que les travailleurs agissent souvent de leur propre initiative, il est donc très difficile d'appréhender ce phénomène aussi bien pour le syndicat que pour l'employeur.

Au Japon, la durée légale de travail hebdomadaire est instituée à 40 heures par semaine et 8 heures journalières. Les syndicats peuvent toutefois conclure avec l'entreprise des conventions collectives dérogatoires qui permettent un dépassement allant jusqu'à 45 heures par semaine et 360 heures supplémentaires par an. Généralement, il est bénéfique pour l'entreprise d'augmenter le nombre d'heures de travail sachant que l'employeur est autorisé à dépasser de 25 % la durée des heures supplémentaires. Or, il est moins cher de faire travailler plus les travailleurs existants plutôt que d'embaucher de nouveaux salariés.

²⁸⁰ V. <http://www.work-check.jp/>.

²⁸¹ V. <http://kiroku.rengo.org/index.html>.

Le nombre d'heures supplémentaires mensuelles et annuelles n'est pas limité par la loi, mais par des directives négociées. Aussi, le rôle de base des syndicats est de négocier avec les entreprises, notamment sur les heures supplémentaires et de faire en sorte que ces heures supplémentaires soient payées. En somme, le paiement des heures supplémentaires prime sur la limitation des heures supplémentaires pour des raisons de sécurité. Il existe cependant les phénomènes du *karôshi* et du *karojisatsu* très fortement liés à la question de l'*overtime work*. Pour cette raison il existe un régime spécial limitant normalement les heures supplémentaires. Si le salarié prouve qu'il a réalisé plus de 100 heures supplémentaires sur un mois ou 80 heures de moyenne sur plusieurs mois, sa pathologie sera reconnue comme une maladie professionnelle (dépression, suicide).

Par ailleurs, il est à noter que dans le milieu des cols bleus (usines notamment) les syndicats sont toujours puissants, aussi la loi sur le temps de travail est respectée au sein des usines. En revanche, concernant le milieu des cols blancs (bureaux, services), la durée du temps de travail n'est pas respectée, les syndicats y sont aujourd'hui affaiblis²⁸².

Les syndicats japonais ont certainement un rôle à jouer juridiquement, mais en pratique le pouvoir des syndicats (le pouvoir juridique) est de plus en plus faible. Si jusqu'aux années 1960, les syndicats étaient très agressifs envers les employeurs, le système syndical japonais est devenu ensuite très spécifique pour éviter la confrontation directe entre les employeurs afin de faire avancer l'économie japonaise²⁸³. Concernant les négociations collectives et les actions envisageables, il serait possible d'actionner devant le juge la violation d'une convention collective et *a fortiori* de leur action concernant l'amélioration des conditions de travail en vertu de l'article 28 de la constitution du Japon qui garantit le droit des travailleurs de s'organiser, de négocier et d'agir collectivement. Les articles 7.ii et 8 de la loi sur les syndicats²⁸⁴ peuvent aussi être plus particulièrement soulevés car ils affirment respectivement que l'employeur ne peut pas refuser le droit à négocier collectivement avec les représentants des travailleurs sans raisons justifiables et il ne peut réclamer des dommages-intérêts contre un syndicat ou un membre pour réparer la perte causée par une grève ou d'autres actes de contestation qui sont des actes justifiables²⁸⁵.

Ces recherches ont permis ainsi de nourrir des réflexions en matière de droit comparé et de l'interdisciplinarité en droit.

²⁸² Entretien avec le Professeur Masahiko Iwamura, Université de Tokyo, Faculté de droit, Tokyo le 14 septembre 2012.

²⁸³ Entretien avec M. Yohei Suda, avocat côté salarié, Tokyo, le 31 juillet 2012.

²⁸⁴ *Labor Union Act*, 1^{er} juin 1949, http://www.jil.go.jp/english/laborinfo/library/documents/lj_law2.pdf.

²⁸⁵ Entretien avec le Professeur Kanta Owada, Université de Shiga, Bordeaux, le 31 mars 2013.

Chapitre 3 - Leçons d'une expérience de recherche

Le principal objectif du projet de recherche du projet COMPARISK était d'évaluer l'approche des risques psychosociaux du système français par rapport aux droits étrangers. À travers la comparaison, il est aussi possible de percevoir l'identité propre à notre système juridique en matière de prévention des RPS. La recherche en droit comparé fut donc privilégiée en étudiant des systèmes de pays d'Europe du Sud et du Nord du Canada et du Japon. La recherche s'est structurée autour de la création d'un réseau de recherche international l'organisation de journées d'études internationales, mais aussi deux séjours de recherche de trois mois chacun au Canada²⁸⁶ et au Japon²⁸⁷. Comparer les systèmes dans une perspective d'une meilleure appréhension juridique des RPS a mené à recourir au droit comparé avec en arrière-plan une réflexion sur la méthode utilisée dans ce champ du droit (Section 1).

Les recherches se sont complétées d'une étude des acteurs de la santé-sécurité au travail en France et à l'étranger, notamment pour comprendre la réalité des risques psychosociaux que le droit s'efforce de saisir. Il était aussi question d'étudier comment ces acteurs réceptionnaient le droit et les dispositifs susceptibles de s'appliquer aux RPS. Ce volet de la recherche s'est accompagné de l'aide d'autres disciplines pour éclairer le droit sur des situations complexes et multifactorielles. Il était en effet difficile d'entamer une réflexion relative à des réponses juridiques adaptée aux risques psychosociaux sans connaître les caractères de ces derniers. Cette phase des travaux a conduit à réfléchir sur les apports de l'interdisciplinarité en matière de recherche juridique (Section 2).

Enfin, à partir cette expérience de recherche et des travaux qui en sont ressorties, de nouvelles orientations à leur donner pourront être envisagées (Section 3).

Section 1 - Quels recours au droit comparé ?

« (...) le droit n'est pas le centre immobile d'un univers statique, il doit s'adapter à ce changement de perspective offert par la comparaison aidant à mieux appréhender les modifications de la pensée humaine au-delà de la simple curiosité scientifique »²⁸⁸. La recherche juridique a évolué au-delà de l'approche se contentant d'une seule branche du droit et ignorant les autres. Le droit comparé amène à transcender un horizon nationalement cloisonné²⁸⁹. Toutefois, faire de la comparaison juridique ne revient pas à dire quel droit est dans le vrai et quel est celui qui fait fausse route. Chaque droit est local et enclavé dans sa singularité culturelle²⁹⁰.

Le droit comparé est un facteur de compréhension entre les nations²⁹¹ tout en répondant à un besoin d'élargissement des points de vue. La difficulté de la comparaison tient notamment aux divergences dans les règles de droit substantiel, dans l'esprit des règles de droit, mais aussi dans la production même des règles de droit. Ainsi le droit français est de source d'expression

²⁸⁶ Janvier, février, mars 2012 à la Chaire de recherche du Canada en droit de la santé et de la sécurité au travail à l'Université d'Ottawa

²⁸⁷ Juillet, août, septembre 2012 au *Global Centre of Excellence (GCOE)* et à l'Institut des Sciences sociales de l'Université de Tokyo.

²⁸⁸ Constantinesco L.-J., *Traité de droit comparé*, LGDJ, Tome I, 1974, Paris, p. 8.

²⁸⁹ *Ibid.* p. 19.

²⁹⁰ Legrand P., *Le droit comparé*, PUF, Coll. Que sais-je ?, 2011, Paris, p. 116.

²⁹¹ Rodière R., *Introduction au droit comparé*, Dalloz, Coll. Précis, 1979, Paris, p. 1.

essentiellement législative tandis que le droit dans les pays anglo-saxons est à base coutumière et cultive le précédent avec la *common law*²⁹². Enfin, dans une époque de mobilité et de développement des relations internationales, il n'est pas inutile de connaître les droits étrangers²⁹³, pour mieux adapter son droit.

Les travaux menés au sein du programme ANR COMPARISK ambitionnaient une comparaison de l'approche des risques psychosociaux au travail au sein de différents systèmes juridiques (pays de l'Europe du Sud et du Nord, Canada (province du Québec notamment), Japon). Les recherches entreprises visaient à mettre en perspective le système français sur la thématique des RPS au regard de systèmes étrangers. Il était aussi question de dégager quelques pistes de réflexion pour améliorer notre propre système de droit à la santé-sécurité au travail confronté à une problématique complexe comme celle des risques psychosociaux. Le développement de ces recherches ont de fait conduit à s'interroger sur l'approche de droit comparé à retenir, mais aussi à comprendre notre identité en matière de droit de la santé-sécurité au travail au regard des autres pays.

Étudier les textes n'était pas suffisant, une analyse approfondie nécessitait des échanges directs avec les collègues et acteurs nationaux. La démarche imposait de lier comparaison des droits et des acteurs. Le droit du travail international et communautaire était aussi concerné par la démarche, notamment afin d'appréhender l'influence du droit communautaire sur les droits des États-membres et, réciproquement, des droits nationaux vers l'échelon communautaire dans le champ de la santé au travail.

Le travail de synthèse des travaux comparatifs menés ces dernières années au sujet des RPS amène à s'interroger sur le droit comparé aujourd'hui et d'abord quelle définition en retenir (§1). La seconde interrogation porte sur la manière de mener la comparaison et donc sur la méthodologie (§2).

§1. Différentes approches du droit comparé

S'engager sur une définition du droit comparé signifie envisager un socle sur lequel bâtir le travail de comparaison. Une rapide synthèse de différentes approches et définitions du droit comparé à travers l'histoire (A) éclairera les orientations prises aujourd'hui concernant la recherche sur les risques psychosociaux, notamment au travers du projet COMPARISK (B).

A. L'évolution des approches du droit comparé

Dans son ouvrage « *Comparative Law* », Gutteridge affirmait que sous leur forme moderne les études juridiques comparatives dataient de la création à Paris de la Société de législation comparée en 1869. Le grand congrès organisé en 1900 aurait fondé la naissance du droit comparé contemporain²⁹⁴.

Le congrès de la Société de législation comparée est un acte fondateur. Mais, il est possible de remonter plus en amont. Ainsi, la France s'enorgueillit d'être le pays qui a produit le premier des comparatistes en la personne de Montesquieu. De Dumoulin à Pothier, les auteurs

²⁹² *Ibid.* p. 7.

²⁹³ Laborde J.-P., « Le droit social comparé : pourquoi et comment ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRESEC, n° 1994-1, 4-15.

²⁹⁴ Ancel M., « Cent ans de droit comparé en France », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 3-21.

coutumiers ont dégagé les grands principes du droit commun français par la comparaison. Il s'agissait cependant d'une comparaison empirique réalisée dans le cadre interne. Une œuvre comme l'« Esprit des Lois » compare dès le XVIII^{ème} siècle les institutions, mais Montesquieu ne pratiquait pas réellement la méthode comparative. Marc Ancel évoque le comparatisme au siècle des Lumières comme un « cosmopolisme curieux ». Montesquieu prenait des exemples sans en contrôler véritablement les sources²⁹⁵. Il a permis néanmoins à la doctrine française de faire passer la comparaison du cadre interne au cadre externe²⁹⁶. Cinquante ans plus tard, Fierbach entreprendra²⁹⁷ une revue de tous les systèmes législatifs appliqués dans le monde²⁹⁸.

Jusqu'au XIX^{ème} siècle, recourir à la comparaison des législations est un travail qui restera occasionnel²⁹⁹. La comparaison des systèmes était utilisée de manière argumentaire pour susciter l'attention ou étayer une thèse pour « glorifier le système national comme put le faire Fortescue dans le « *De laudibus legum Angliae* » au XV^{ème} siècle. Jean Bodin utilisera la comparaison aussi pour justifier la « thèse des légistes »³⁰⁰. L'usage de la comparaison semblait orienté dans un sens pour appuyer ou réfuter une thèse, des revendications ou des opinions politiques.

Le XIX^{ème} siècle a connu un intérêt manifeste envers la comparaison juridique, voire une poussée vigoureuse³⁰¹. Sans être exhaustif, il est possible de recenser en 1819 la *Thémis* ou *Bibliothèque du Jurisconsulte*, fondée à Paris en 1819 qui, même orientée essentiellement vers les études théoriques, se préoccupe de controverses juridiques étrangères, notamment du côté allemand. À partir de 1824 est fondée par Jean-Jacques Gaspard Foelix (avocat au barreau de Paris) la *Revue étrangère de législation et d'économie politique* dont l'objet était de faire connaître le mouvement législatif des autres pays et qui contenait régulièrement un sommaire de matières contenues dans les principales revues juridiques étrangères. Sous le nom de *Revue de droit français et étranger* à partir de 1844, le « but était de répandre en France la connaissance des institutions et des législations étrangères, afin de signaler les améliorations et réformes qu'il était convenable d'introduire dans les lois françaises »³⁰². L'inventaire peut se poursuivre avec la création en 1831 au Collège de France d'une chaire d'histoire générale et de philosophie des législations comparées³⁰³. Victor Foucher (avocat général à Rennes) s'est consacré à la publication en 1833 d'une *Collection des lois civilistes et criminelles des États modernes*. À la fin de la Monarchie de Juillet, un *Concordance entre les codes civils étrangers et le Code Napoléon* est réalisée par Antoine de Saint-Joseph. Enfin, Ortolan a ouvert en 1838

²⁹⁵ Constantinesco ajoute que « Si l'œuvre de Montesquieu montrent quelques faiblesses comme des affirmations péremptoires fondées sur des observations non vérifiées, des simplifications pour systématiser ou clarifier qui peuvent fausser le réel, il mérite d'être véritablement un précurseur en ce qu'il part de la réalité juridique et tient compte des différences concrètes existant entre les lois et les systèmes juridico-politiques. Il éprouve aussi un réel intérêt pour les systèmes étrangers », Constantinesco L.-J., *Traité de droit comparé*, LGDJ, Tome I, 1974, Paris, p. 61.

²⁹⁶ *Ibid.* p. 58.

²⁹⁷ « Avec plus de sincérité que de sens critique » car « Moins rigoureux comme comparatiste que comme pénaliste » selon Marc Ancel, *ibid.*

²⁹⁸ Ancel M., « Cent ans de droit comparé en France », *op. cit.*

²⁹⁹ Pour aller plus loin, V. Thireau J.-L., « L'avènement de la comparaison des droits en France » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 597-618.

³⁰⁰ Conseillers du roi de France en faveur d'un état centralisé ayant contribué à l'instauration de la monarchie absolue ; Ancel M., « Cent ans de droit comparé en France », *op. cit.*

³⁰¹ Cornil G., « La complexité des sources de droit comparé » in *Introduction à l'étude du droit comparé*, Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard, LGDJ, Paris, 1938, p. 294-300.

³⁰² *Ibid.*

³⁰³ Agostini E., *Droit comparé*, PUF, Coll. Droit fondamental, Paris, 1988, p. 64.

par une leçon solennelle d'inauguration le nouveau « Cours de législation pénale comparée » de la Faculté de droit de Paris³⁰⁴.

Ces mouvements favorables au comparatisme juridique se traduiront par la création en 1869 de la Société de législation comparée dont l'objet était « l'étude des législations étrangères et la recherche des moyens susceptibles d'améliorer la législation »³⁰⁵. L'objectif d'une information rigoureuse et méthodique du comparatisme juridique dépassait ainsi « les impressions de voyage dont on se contentait encore au début du siècle ou du système des "concordances", juxtaposant des règles de droit français et des règles de droit étrangères »³⁰⁶. Cet objectif partait de l'idée selon laquelle une meilleure connaissance des évolutions des lois étrangères est susceptible d'améliorer la législation nationale. Le but était d'aboutir à une recherche méthodique d'exemples ou de procédés au sein de législations à l'étranger dont le législateur français pourrait s'inspirer. En ouvrant la première séance de la Société de législation comparée en 1869, le président Laboulaye remarquait « qu'il est naturel que chacun sente le besoin de connaître la législation et la manière de vivre de ses voisins » et affirma « que les comparatistes ne sont pas seulement à la recherche de quelques points de rapprochement plus ou moins intéressants, mais que le but des comparaisons est de dégager de celles-ci une véritable philosophie du droit, qui nous permet de remonter au printemps de notre propre législation »³⁰⁷.

Une deuxième phase du développement de la recherche en droit comparé s'ouvrait alors. Robert Saleilles et Édouard Lambert, instigateurs du Congrès de 1900, allaient y tenir un rôle décisif. Saleilles soulignait ainsi dans le rapport de synthèse qu'une Société de législation comparée pensée au départ comme un instrument de « vulgarisation de la vie juridique particulière des peuples civilisés » a finalement débouché sur « une science nouvelle » grâce à l'œuvre de ses membres³⁰⁸. La même année que la fondation de la Société de législation comparée, une Chaire de droit comparé est créée à Oxford. Le droit comparé apparaît empreint à cette époque d'une « conception romantique baignant dans le rêve mirifique d'un droit universel »³⁰⁹.

Entre 1900 et 1935, le comparatisme juridique évolue vers l'établissement d'une discipline scientifique spécialisée et d'une science universaliste visant à « dégager de l'ensemble des institutions particulières un fond commun, ou tout au moins des points de rapprochement susceptibles de faire apparaître, sous la diversité apparente des formes, l'identité foncière de la vie juridique universelle »³¹⁰. La publication en 1903 par Édouard Lambert de son ouvrage « Étude de droit commun législatif, la fonction du droit civil comparé »³¹¹ marqua le début des controverses et du rêve de favoriser et d'aboutir à une législation mondiale unifiée. Lambert souhaitait l'uniformisation du droit privé, dans ses principaux départements d'application internationale, afin de favoriser le développement du commerce international³¹². L'entre-deux

³⁰⁴ *Ibid.* p. 64 et Cornil G., *op. cit.*

³⁰⁵ Ancel M., « Cent ans de droit comparé en France », *op. cit.*

³⁰⁶ *Ibid.*

³⁰⁷ Laboulaye É., *Revue de Droit international et de législation comparée*, 1969, p. 1 et suivantes. évoqué par Cornil G., « La complexité des sources de droit comparé », *op. cit.*

³⁰⁸ Cité par Marc Ancel, *op. cit.*

³⁰⁹ Agostini E., *Droit comparé*, *op. cit.* p. 64.

³¹⁰ Saleilles R., synthèse de clôture du congrès de 1900 de la Société de législation comparée, cité par Marc Ancel *op. cit.*

³¹¹ Lambert É., « Étude de droit commun législatif, la fonction du droit civil comparé », *Giard & E. Brière*, 1903, Paris, 925 p. ; sous l'impulsion de Lambert, les savants se sont toutefois penchés sur les systèmes juridiques anglo-saxons, ont fait entrer dans la comparaison autant les lois et la doctrine des juristes que les décisions judiciaires.

³¹² Cornil G., « La complexité des sources de droit comparé », *op. cit.*

guerres a constitué en revanche une transition, entre un « rapprochement systématique des institutions juridiques des différents pays » et une approche différenciée des systèmes juridiques au sein de leur propre structure et fonctionnement. Cependant, à la sortie de la deuxième guerre mondiale, la création de l'Organisation internationale du travail (OIT) renvoie à la construction de règles susceptibles de s'imposer dans divers pays, voire viser comme but ultime une législation universelle³¹³.

Saleilles concevait le droit comparé « comme une science principale indépendante dont le but est l'étude, le rapprochement des législations, ainsi que la mise au point d'un ou plusieurs types juridiques résultant de cette critique comparative et destinés à servir d'objectif à l'orientation progressive des législations particulière ». Le droit comparé est aussi selon Saleille une science auxiliaire dont l'objet est de « servir au développement progressif du droit national en offrant un but positif, soit à l'évolution législative, soit aux constructions doctrinales, soit à l'interprétation jurisprudentielle »³¹⁴.

Pour Lambert, la fonction du droit comparé intégrait deux conceptions « irréductibles ». Le droit comparé devient alors un instrument permettant d'élaborer un droit commun législatif allant au-delà d'une unification interne par l'analyse des phénomènes juridiques et des lois qui les régissent. Autrement dit, il est conçu comme un outil de rapprochement entre législations³¹⁵. Josserand estimait en revanche que le droit comparé avait un rôle d'ordre pratique en permettant de révéler l'orientation juridique en dégagant les tendances communes aux diverses législations³¹⁶.

Sugiyama voyait quant à lui dans le droit comparé le fait de « constater positivement, par des moyens déterminés et dans un but fixe, ce qu'il y a de particulier et ce qu'il y a de commun à deux ou plusieurs droits nationaux ou supranationaux pris dans le sens le plus large du mot »³¹⁷. Il catégorisait les réponses à cette définition en trois tendances ou écoles :

- celles qui visent à établir l'essence fondamentale du droit ou bien les lois ou rythmes de son évolution,
- celles ayant pour but de rechercher le droit positif lui-même,
- celles ayant pour but de réaliser les progrès du droit positif.

Gutteridge analysait de son côté le droit comparé comme « un terrain de rencontre commun, sur lequel les juristes du monde entier, qu'ils soient praticiens ou professeurs, pourront avoir l'occasion d'apprendre, par des contacts personnels, quelles que soit leurs mesures communes et leurs communes aspirations »³¹⁸.

Un rapide détour du côté des juristes anglais montre qu'ils avaient aussi une conception plutôt pratique du droit comparé. Bryce étudiait ainsi la manière dont les différentes règles

³¹³ Laborde J.-P., « Le droit social comparé : pourquoi et comment ? », *op. cit.* ; le Professeur Jean-Pierre Laborde précise aussi que « cette deuxième étape risque à son tour de devenir stérile si la fascination à l'identité succède à celle de la différence ».

³¹⁴ *Ibid.*, p. 168.

³¹⁵ *Ibid.*, p. 169.

³¹⁶ *Ibid.*, p. 168.

³¹⁷ Sugiyama N., « Essai d'une conception synthétique du droit comparé » in *Introduction à l'étude du droit comparé*, Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard Lambert, LGDJ, Paris, 1938, tome 1, p. 50-65.

³¹⁸ Gutteridge H.-C., « La valeur du droit comparé » in *Introduction à l'étude du droit comparé*, Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard, LGDJ, Paris, 1938, p. 294-300.

nationales résolvait des problèmes équivalents dans chacun des pays examinés³¹⁹. Le droit comparé est une méthode visant à détecter les différences techniques envisagées pour réglementer un même problème. Dans ce sens, Salmond estimait que le droit comparé serait l'étude des ressemblances et des différences³²⁰. Chaque système comprend en effet des valeurs et des constantes qui leur sont propres. Celles-ci sont guidées par des réalités humaines et sociales. Le comparatisme s'inscrit dans une perspective de mieux comprendre son propre droit ainsi que les structures fondamentales dans un but de développement. Confronter son système national aux autres permet de l'éclairer et d'en apprécier les forces, faiblesses et directions. Le droit comparé devient alors une recherche prospective.

Le Professeur Éric Agostini distingue huit régions juridiques : droits romanistes, droits allemands, droits nordiques, groupe de *common law*, droits socialistes, droits d'Extrême-Orient, droit islamique et le droit hindou³²¹. De leur côté, Zweigert et Kötz divisent le monde également en huit *Rechtkreise* (district, région de droit), mais sur le fondement de cinq *Rechtstilen* (indices, particularités juridiques) : origine et évolution historique du système juridique ; mode de raisonnement juridique dominant ; existence d'institutions juridiques particulières ; sources du droit et modes d'interprétation ; facteurs idéologiques³²².

Au regard des découpages précédents, les recherches menées dans le projet COMPARISK et les différentes collaborations menées³²³ ont couvert un large champ à travers des conceptions du droit différentes (*common law*, droits romanistes, droits nordiques). L'intérêt était de connaître les droits étrangers, puis de confronter des systèmes à l'évolution différente et aux institutions juridiques particulières. L'objectif de la comparaison d'entamer une réflexion sur l'amélioration des solutions nationales en matière de risques psychosociaux.

La description de ces différentes approches du droit comparé montre qu'elles sont marquées par des conceptions philosophiques, idéologiques, méthodologiques voire épistémologiques questionnant l'orientation du droit comparé. La conceptualisation de ces approches permet de mesurer les différentes dimensions du droit comparé.

B. Les dimensions du droit comparé

En découvrant des idées communes à de multiples droits nationaux, le droit comparé montre que ces idées « peuvent être mises en œuvre par des procédés juridiques différents »³²⁴. Toutefois, le droit comparé ne consiste pas seulement à classer des documents issus de droit étrangers. Une recherche sans fil conducteur – sans orientation – aboutira au mieux à une juxtaposition des systèmes. Le caractère « comparé » dans la manière de mener la recherche en

³¹⁹ *Ibid.* p. 169.

³²⁰ *Ibid.*

³²¹ Agostini E., *Droit comparé, op. cit.* p. 24.

³²² *Ibid.* p. 24-25 et voir Zweigert K., Kötz H., *An Introduction do Comparative Law*, Clarendon Press, 1998, Oxford, 744 p.

³²³ V. Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée. France - Europe - Canada - Japon*, Dalloz, 2014, 336 p. ; Lerouge L., Hebert C., « The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis After the Adoption of France's New Sexual Harassment Law », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 35, n° 1, Fall 2013, p. 93-122 ; Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle (Droit communautaire, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède)*, L'Harmattan, 2013, 205 p.

³²⁴ Brethe de la Gressaye J., « L'apport du droit comparé à la philosophie du droit », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 67-78.

droit insiste sur l'exercice consistant à établir entre les institutions, les dispositifs juridiques et les systèmes, ce qui les relie et ce qui les oppose au plan à la fois de la technique et de l'esprit³²⁵. La difficulté viendra du manque d'homogénéité entre les systèmes, il est rare de répertorier des familles de systèmes. Par exemple, la définition ou ce qu'inclue dans son champ la sécurité sociale varie d'un pays ou d'un système à l'autre (ceux qui incluent l'assurance chômage, d'autres qui ne le font pas)³²⁶.

Dans la pratique, le droit comparé contient une dimension technique qui lui est propre. Le droit comparé ne se situe pas formellement dans le champ de l'étude des droits étrangers. Il n'est pas non plus directement destiné à édicter des réglementations nouvelles ou des réponses à des cas inédits. Le droit comparé concourt en revanche à une fonction critique du droit tel qu'il est établi. La comparaison juridique devient une discipline intégrant une pluralité d'ordres juridiques entre lesquelles des comparaisons peuvent se développer³²⁷. L'utilisation du droit comparé vient en appui d'une réflexion sur le droit français et la possibilité de l'améliorer, de rechercher les droits qui seront des sources d'inspiration, de trouver ceux qui ont réussi et d'écarter ceux qui ont échoué³²⁸.

Le droit comparé n'est pas non plus cantonné à une approche utilitariste du droit. Améliorer les systèmes juridiques certes, mais le droit comparé – même concernant l'étude d'un droit étranger – ne consiste pas simplement à restituer des règles juridiques. Au-delà de l'accumulation des données, le comparatiste regardera le droit étranger de l'intérieur pour lui-même³²⁹. L'autre approche sera de regarder le droit de l'extérieur afin d'offrir un regard éclairé sur son propre droit, de mettre l'accent sur ce qui est familier, similaire ou discordant. Une comparaison intégrative portera sur les similarités tandis que la comparaison différenciée insistera sur les différences³³⁰. Il est essentiel d'être en mesure de se départir des préjugés et d'intégrer le contexte juridique et extra-juridique national : « Maintes études comparatives sont concentrées sur les règles, mais les règles ne peuvent pas être totalement comprises si elles sont isolées de leur contexte »³³¹.

Le véritable travail de droit comparé – et l'une des principales difficultés – est de mesurer les écarts entre les différents systèmes juridiques. Beaucoup d'ordres juridiques « ne sont ni radicalement différents ni véritablement différents »³³². La méthodologie devient un facteur déterminant pour comprendre aussi les rapports d'influence d'un système à l'autre.

³²⁵ Jambu-Merlin R., « La sécurité sociale et le droit comparé », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 329-338.

³²⁶ V. le dossier « Développement du droit comparé dans le monde » (Allemagne, Argentine, Brésil, Canada, États-Unis, Grande-Bretagne, Hongrie, Italie, Japon, Pays musulmans, Pologne, Roumanie, Suède, Suisse, etc.) in « Cent ans de droit comparé en France », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, deuxième volume.

³²⁷ V. Pfersmann O., « Le droit comparé comme interprétation et comme théorie du droit », *Revue internationale du travail*, Vol. 53, n° 2, avril-juin 2001, p. 275-288.

³²⁸ Laborde J.-P., « Le droit social comparé : pourquoi et comment ? », *op. cit.*

³²⁹ V. Ponthoreau M.-C., « le droit comparé en question(s) entre pragmatisme et outil épistémologique », *Revue internationale de droit comparée*, n° 1, 2005, p. 7-27.

³³⁰ *Ibid.*

³³¹ *Ibid.*

³³² Laborde J.-P., « Le droit social comparé : pourquoi et comment ? », *op. cit.*

§2. Méthodologie du droit comparé

La seule présence de « l'autre droit » « nous interpelle »³³³. Au-delà de la simple curiosité de connaître « l'autre droit », la méthodologie en droit comparé a longtemps posé question, notamment au regard des résultats que l'on pouvait en attendre (A). Étudier des droits étrangers revient aussi confronter le droit national à d'autres systèmes, concept et façons de penser. L'obstacle le plus évident est celui de la langue et les efforts d'interprétations que cela induit (B).

A. Méthodologie et résultats attendus

À certains égards, « la comparaison des droits nous en apprend plus sur nous-mêmes que sur les autres »³³⁴. Le comparatisme juridique révèle aussi la souplesse du droit capable de montrer qu'il existe d'autres moyens que l'approche strictement juridique pour aménager les rapports sociaux. Par exemple, comparer les systèmes révèle qu'il existe des modèles se bornant à instituer des procédures permettant d'établir l'ordre et la paix sans régler le fond des litiges³³⁵. Sortir du droit national permet également de démontrer le caractère « accidentel » ou « circonstanciel » de certains types de régulations ne répondant pas forcément aux classifications, concepts et exigences de la logique que nous connaissons habituellement et érigeons parfois en vérité absolue³³⁶. La recherche menée dans le cadre du programme « Risques en Afrique » de la Maison des sciences de l'Homme fut à ce titre très instructive. En charge du groupe de travail sur les « risques professionnels »³³⁷, avant d'envisager une approche juridique de la question en Afrique sub-saharienne, il était nécessaire de s'imprégner de la représentation du risque dans la sous-région. La perception des risques professionnels est bien différente au Sud par rapport aux conceptions du Nord. Sans comprendre ces différences et en abordant la problématique avec une logique du Nord, il aurait été impossible d'engager avec justesse des recherches juridiques sur les risques professionnels en Afrique.

Faire avancer des réalités n'oblige pas nécessairement à trouver des similitudes entre le système national et le ou les système(s) étudié(s). Le comparatisme juridique répond à un but d'amélioration de la perception de l'objet analysé en assimilant la dimension culturelle de la réalité juridique du pays étudié. Il devient alors possible de tester les résistances internes à notre droit au changement et de déterminer ce que l'on pourrait préserver ou changer³³⁸. Ce fut l'un des enjeux du travail réalisé en collaboration avec le Professeur Camille Hebert de l'Université d'Ohio relatif au droit du harcèlement au travail³³⁹. Cette étude comparait le droit des États-Unis, communautaire et français après l'adoption de la nouvelle loi française relative au harcèlement sexuel et en date du 6 août 2012. Les États-Unis reconnaissent le harcèlement uniquement dans un contexte de discrimination à l'égard de protections spécifiques, comme

³³³ Legrand P., « La comparaison des droits expliquées à mes étudiants » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolution*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 209-244.

³³⁴ Stasi M., « Le droit comparé et l'internationalisation du droit » in Jean du Bois de Gaudusson (dir.), *Le devenir du droit comparé en France*, PUAM, 2005, Aix-Marseille, p. 91-94.

³³⁵ David R., *Le droit comparé d'hier, droits de demain*, Economica, Coll. Études juridiques comparatives, 1982, Paris, p. 7.

³³⁶ *Ibid.*

³³⁷ Les autres groupes portaient sur le « risque environnement », le « risque politique » et les « risques liés aux représentations ».

³³⁸ V. sur ces points Muir-Watt H., « La fonction subversive du droit comparé », *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 52, n° 3, Juillet-septembre 2000, p. 503-527.

³³⁹ Lerouge L., Hebert C., « The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis After the Adoption of France's New Sexual Harassment Law », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 35, n° 1, Fall 2013, p. 93-122.

celle de l'égalité entre hommes et femmes concernant le harcèlement sexuel. La France a aussi intégrée cette dimension au regard de la transposition des directives communautaires relatives aux discriminations et à l'égalité, en revanche, elle possède des dispositifs visant directement le harcèlement moral et le harcèlement sexuel. Aux États-Unis, seules les formes les plus extrêmes et délibérées de harcèlement moral peuvent trouver une écoute du juge. En conséquence, l'approche des deux pays sur la question du harcèlement moral est fondamentalement différente. Concernant le harcèlement sexuel, la nouvelle définition en droit français semble reconnaître que le comportement sexuel peut avoir des conséquences sur le milieu de travail, mais fait encore de ce type de harcèlement une question personnelle plutôt qu'une question de travail. Cette conception diffère évidemment de l'approche adoptée aux États-Unis, mais ces différences seront entretenues ou dissipées selon l'interprétation qu'en fera le juge français notamment au regard du droit communautaire. Les références au harcèlement sexuel au niveau de l'Union européenne se rapproche de celles des États-Unis, notamment au regard des conceptions d'égalité entre homme et femme.

Une recherche en droit comparé offre une vision plus large du droit et permet d'éclairer notre propre droit sous un angle nouveau. L'enjeu qui en découle est de concevoir le comparatisme juridique comme un outil de connaissance tout comme un objet de connaissance. Faire avancer des réalités, c'est aussi favoriser le dialogue réciproque entre les droits sans nier les différences³⁴⁰.

Le comparatisme permet d'approfondir la recherche juridique qui est menée³⁴¹. Pour y parvenir, l'approche méthodologique doit être adaptée. Une approche critique de la comparaison juridique rend nécessaire une approche théorique et méthodologique affirmée³⁴² qui montre aussi une corrélation entre l'objet de la recherche juridique comparative, ses objectifs et sa méthode³⁴³. La comparaison des droits devient aussi une « observation méthodique de phénomène *a priori* externes à l'observateur pour aboutir à l'élaboration d'un fonds de connaissance nouvelles dans un domaine particulier »³⁴⁴.

Être conscient du contexte juridique est inhérent à la formation de juriste, en revanche être en mesure d'intégrer le contexte extra-juridique nécessite d'être ouvert à d'autres connaissances et à se départir des préjugés liés notamment à la communauté juridique dont on est membre³⁴⁵. Le projet COMPARISK a permis la collaboration avec des collègues juristes étrangers intéressés par la recherche qui était menée. Pratiquer le droit comparé ne doit pas permettre de s'éloigner de la réalité juridique. Les collaborations avec des chercheurs étrangers permettent d'intégrer les nuances qu'un(e) natif(ve) maîtrise. Comprendre le contexte social, cognitif et culturel au regard du sujet étudié nécessite aussi une ouverture extra-juridique. Une collaboration avec les collègues concernés au sein du pays étudiés apportera à nouveau la rigueur qui pourrait manquer. Le projet a aussi permis de recueillir les considérations des acteurs visés par les dispositifs juridiques analysés.

³⁴⁰ V. Mathieu-Izorche M.-L., « Approche épistémologiques de la comparaison » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 123-146.

³⁴¹ Gusmao (de) P.-D., « Droit comparé » in Études offertes à Jacques Lambert ; édition CUJAS, 1975, p.489-494.

³⁴² Ponthoreau M.-C., « le droit comparé en question(s) entre pragmatisme et outil épistémologique », *op. cit.*

³⁴³ Zajtay I., « Problèmes méthodologiques du droit comparé » in *Aspects nouveaux de la pensée juridique. Recueil d'études en hommage à Marc Ancel*, Éditions A. Pédone, tome I Études de droit privé, de droit public et de droit comparé, 1975, Paris, p. 69-79.

³⁴⁴ Valcke C., « "Droits" : réflexions sur une définition aux fins de comparaison » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 99-121.

³⁴⁵ V. Ponthoreau M.-C., *op. cit.*

Un réseau international de chercheurs et d'acteurs de la santé-sécurité au travail a pu ainsi être constitué au sein du projet COMPARISK. Les membres de ce réseau ont été régulièrement mobilisés autour de différents sujets relatifs aux risques psychosociaux au travail : séminaires, journées d'études, colloques, publications. L'étude des systèmes étrangers consistait ainsi à analyser les documents juridiques tout en recueillant l'avis des spécialistes des pays étudiés.

Parler de méthodologie renvoie à la question (ou la problématique...) de l'identification des méthodes. À ce sujet Béatrice Jaluzot s'est prêtée en 2005 au jeu d'une classification des méthodes³⁴⁶. La « méthode descriptive » des droits étrangers a été utilisée par la Société de législation comparée et le Comité de législation étrangère. Cette méthode coexistait avec « l'approche évolutionniste » qui consistait à transposer en droit les théories de Darwin en considérant que les sociétés suivaient un développement identique avec les mêmes étapes. La « méthode conceptuelle », qui se fonde sur des concepts juridiques, était destinée à comparer les institutions ou les notions au sein de droits différents sans forcément respecter de correspondance entre les notions.

La « méthode fonctionnelle » s'exprime à travers la détermination de problèmes à résoudre et la comparaison des solutions apportées par chacun des systèmes étudiés. Selon Rabel, « dans le droit les seules choses comparables sont celles qui remplissent les mêmes fonctions »³⁴⁷. Dans le prolongement, la « méthode factuelle » juxtapose de manière comparative des situations de fait semblables « sans s'embarrasser des structures ou terminologies qui sont pour le comparatiste trompeuses ou intraduisibles »³⁴⁸. En réaction aux méthodes énoncées précédemment et pour pallier à leur caractère réducteur notamment en terme de complexité juridique, « l'approche contextualiste ou culturelle » appréhende le droit non pas dans les textes, mais « en action ». L'objectif est de se concentrer sur le contexte de la règle de droit veillant à prendre en compte les facteurs environnementaux (économie, politique, sociologie, etc.)³⁴⁹.

Au final, il existe effectivement plusieurs méthodes de droit comparé. Est-il nécessaire de dégager une « méthode générale de droit comparé » ? Certes non, ces méthodes sont propres à la discipline juridique, la méthodologie ne sera pas commune à toutes les sciences humaines et sociales. Si la méthodologie comparative se pose dans les autres disciplines (littérature, histoire, sociologie, sciences politiques notamment) et offre ainsi une perspective transdisciplinaire³⁵⁰, la méthodologie en droit possède ses propres spécificités.

Constantinesco ouvre le débat en conférant au comparatiste par rapport aux juristes nationaux la capacité à s'affranchir « des œillères de la routine ou de l'habitude prise, qui empêchent les juristes nationaux de sortir des vues conformistes et traditionnelles »³⁵¹. Les réponses sceptiques à l'existence de méthodes spécifiques au droit comparé renvoyaient au débat portant sur le caractère de science ou non du droit comparé. Or reconnaître reconnaître

³⁴⁶ Jaluzot B., « Méthodologie du droit comparé : bilan et perspectives », *Revue internationale de droit comparé*, n° 1, 2005, p. 29-48.

³⁴⁷ Cité par Jaluzot B., « Méthodologie du droit comparé : bilan et perspectives », *op. cit.* et Schlesinger R., Baade H.-W., Herzog P.-E., Wise E.-M., *Comparative Law*, 6^{ème} éd., Foundation Press, Rochester, 1998, p. 48.

³⁴⁸ V. Markesinis B., « Unité ou divergence : à la recherche des ressemblances dans le droit européen contemporain », *RIDC*, 4-2001, p. 807-830.

³⁴⁹ V. Jaluzot B., « Méthodologie du droit comparé : bilan et perspectives », *op. cit.*, sur laquelle se base cette classification.

³⁵⁰ *Ibid.*

³⁵¹ Constantinesco L.-J., *Traité de droit comparé*, t. 2, La méthode comparative, 1974, p. 329 cité par Jaluzot B., « Méthodologie du droit comparé : bilan et perspectives », *op. cit.*

ce caractère au droit comparé revenait à « en légitimer l'existence »³⁵². Les comparatistes ont été en mesure de mettre en point des méthodologies qui leur sont propres donnant la légitimité que le droit comparé connaît aujourd'hui, la question ne se pose plus véritablement. L'approche peut être globale en caractérisant et classant les systèmes juridiques afin de déterminer quels sont ceux les plus proches ou les plus éloignés. Il s'agit aussi d'étudier les droits étrangers afin d'améliorer les droits nationaux. Enfin, une troisième catégorie de méthodologie comparative peut être trouvée dans la recherche d'un droit commun³⁵³.

Concernant le droit comparé et le droit du travail, Gérard Lyon-Caen s'est en revanche montré plus critique. La méthode comparative est plus efficace dès lors qu'elle est employée dans un domaine juridique étroit, ce qui n'est pas le cas du droit du travail et *a fortiori* du droit de la sécurité sociale, plus largement du droit social. Les liens avec la politique économique et sociale sont trop étroits pour bénéficier utilement de la méthode comparative³⁵⁴. Plutôt que juridique, la comparaison porterait sur les politiques sociales et sur la capacité à étudier des institutions aux mécanismes juridiques très différents, mais remplissant les mêmes rôles et concourant aux mêmes buts au sein des pays choisis. Gérard Lyon-Caen y voit une approche qui devrait être globale plutôt que strictement juridiquement comparative en étudiant les « civilisations étrangères ». Cette approche consacre le droit social à vocation d'universelle³⁵⁵.

Le choix de la méthode émergera au final des buts souhaités et associés à l'étude des droits étrangers. En réalité la théorie ne peut pas remplacer l'expérience. Chacun détient une part de vérité sans posséder l'entière de celle-ci. S'il existe plusieurs écoles ou approches, voire concurrence des méthodes, on peut aussi ne pas s'exclure les uns les autres³⁵⁶. En outre, l'étude comparative doit être suivie d'une analyse critique sous peine d'en faire un « amas de matériaux avec lequel on n'a rien bâti »³⁵⁷.

Le travail de comparaison effectué au sein du projet de recherche COMPARISK visait à comprendre comment certains pays avait réussi (ou non), par rapport au système français, à saisir en droit des problématiques relatives aux risques psychosociaux. À l'aide des données juridiques recueillies, il devenait possible d'envisager une approche critique du droit français pour faire face aux risques psychosociaux au travail. Confronter son propre droit à d'autres systèmes juridiques va dans le sens d'un délimiter ses forces et ses faiblesses. Par ailleurs, étudier le système national de l'extérieur, échanger avec des juristes étrangers apporte un éclairage nouveau.

La méthodologie ne s'appliquera cependant véritablement dès lors qu'elle intégrera la problématique de la traduction. Celle-ci laissera aussi un espace d'interprétation.

B. Problématique de traduction et place de l'interprétation

La difficulté de pratiquer le droit comparé se concentre pour beaucoup dans la difficulté de décrire objectivement les droits nationaux alors que ces derniers sont exprimés dans des langues

³⁵² Jaluzot B., « Méthodologie du droit comparé : bilan et perspectives », *op. cit.*

³⁵³ Proposition de classification de Béatrice Jaluzot, *op. cit.*

³⁵⁴ Lyon-Caen G., « Les apports du droit comparé au droit du travail », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 315-328.

³⁵⁵ *Ibid.*

³⁵⁶ Blanc-Jouvan X., « Où va le droit comparé ? », *op. cit.*

³⁵⁷ Dinder cité par Zweigert K., « Méthodologie du droit comparé » in *Mélanges offerts à Jacques Maury*, Dalloz et Sirey, tome 1 Droit international privé et public, Paris, 1962, p. 579-895.

différentes. La faculté de comprendre les systèmes étudiés est ainsi *a fortiori* limitée sauf à se limiter pour le juriste français aux pays francophones. À l'image de l'inadéquation entre un message émis et un message reçu, il est peu probable d'aboutir à une similitude entre la langue d'origine du comparatiste et la langue étudiée³⁵⁸.

La difficulté de traduction vient aussi de la compréhension du contexte au sein de laquelle la règle s'exprime. La recherche comparative peut en effet se heurter aux difficultés de correspondance entre les notions au risque de désorienter le juriste³⁵⁹. Le comparatiste doit s'interroger sur la possible traduction d'une langue à une autre. Ne pas comprendre le contexte peut mener à trop s'écarter du sens de départ³⁶⁰. Pour certains, le « droit comparé naît du travail de reconstitution des contextes »³⁶¹. La différence des langages et des langues favorise cependant une recherche comparative « plus consciente de ses limites et de ses virtualités »³⁶². Le souci de contextualisation prend alors toute sa place ici. Le juriste comparatiste interprétera les expressions normatives constituant le système étudié en inscrivant sa description au sein du contexte dans lequel la norme est née et s'exprime. Le jeu de l'interprétation permettra également de mettre exergue ou non les différences entre systèmes.

Le rôle du juriste comparatiste sera également de rendre intelligible un droit formulé dans une autre langue³⁶³. Il est rare cependant de trouver des similitudes entre les langues. Le comparatisme est confronté à des faux-amis, des origines socio-historiques différentes, des modes d'interventions spécifiques. La question est aussi de déterminer s'il faut conserver la terminologie sous sa forme originale ou effectuer une traduction francisée³⁶⁴. Il existe cependant des outils, notamment pour traduire les terminologies juridiques de *common law* tels que « Juriterm » du Centre de traduction de terminologie juridique de l'Université de Moncton au Canada³⁶⁵ ou encore l'Institut Joseph Dubuc³⁶⁶. Le travail du juriste ne pourra qu'être aidé aidé par le linguiste et l'anthropologue³⁶⁷.

Les recherches menées au sein du projet COMPARISK ont reçu la collaboration de chercheurs étrangers pratiquant à la fois la langue d'origine du droit étudié, l'anglais ou le français. Chaque rapport national a été relu par les chercheurs concernés de manière à vérifier l'exactitude de la compréhension du système. Sur les points causant des difficultés de compréhension, à nouveau, un travail de collaboration avec des chercheurs du pays étudiés était nécessaire.

³⁵⁸ Moréteau O., « Les frontières de la langue et du droit : vers une méthodologie de la traduction juridique », *Revue de droit comparée*, 4-2009, p. 695-713.

³⁵⁹ David R., Jauffret-Spinosi C., *Les grands systèmes juridiques contemporains*, 10^{ème} éd., 1992, p. 12.

³⁶⁰ Glanert S., « Comparaison et traduction des droits : à l'impossible tous sont tenus » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 279-311, discours sur la « traduction éthique ».

³⁶¹ Pfersmann O., « Le droit comparé comme interprétation et comme théorie du droit », *op. cit.*

³⁶² Rigaux F., « Droit comparé et droit positif » in Jucquois G., Vielle C. (dir.), *Le comparatisme dans les sciences de l'homme. Approche pluridisciplinaire*, De Boeck Université, Coll. Méthodes en sciences humaines, Bruxelles, 2000, p. 409-416.

³⁶³ Glanert S., « Comparaison et traduction des droits : à l'impossible tous sont tenus », *op. cit.*

³⁶⁴ Moréteau O., « Les frontières de la langue et du droit : vers une méthodologie de la traduction juridique », *Revue de droit comparée*, 4-2009, p. 695-713.

³⁶⁵ <http://www8.umoncton.ca/ctj/juriterm/ctj/juriterm.dll/EXEC>.

³⁶⁶ <http://www.crfj.ustboniface.ca/quinoussonnes/historique2.htm> ; exemples livrés par Moréteau O., « Les frontières de la langue et du droit : vers une méthodologie de la traduction juridique », *op. cit.*

³⁶⁷ Sacco R., *Anthropologie juridique, apport à une macro-histoire du droit*, Dalloz-Sirey, Coll. L'esprit des lois, 2008, Paris, 270 p.

Section 2 - Quels rapports à l'interdisciplinarité ?

Entamer une réflexion sur les relations entre le droit et l'interdisciplinarité est motivé par l'expérience tirée de la coordination du projet jeunes chercheurs financé par l'Agence Nationale de la recherche (ANR) relatif à une « Approche juridique comparée des risques psychosociaux au travail. Démarche française et systèmes étrangers (Europe du Sud et du Nord, Québec/Canada, Japon) » (COMPARISK), mais aussi du volet interdisciplinaire du projet financé par la région Aquitaine. Le projet regroupait ainsi des juristes, ergonomes, psychologues, un gestionnaire et un sociologue et ce volet avait pour objectif d'appréhender les différentes facettes des risques psychosociaux tout en s'interrogeant sur les rapports en droit et acteurs de la santé-sécurité au travail. Si la recherche théorique reste fondamentale, on pouvait aussi penser à concevoir des rapports entre la théorie et le réel³⁶⁸. Il est alors également important de tisser des liens entre la recherche et les acteurs concernés par l'objet étudié.

Au-delà de la confrontation des travaux entre différentes branches du droit, il s'agissait de questionner les rapports de la recherche juridique à l'interdisciplinarité. S'engager dans cette voie n'était cependant pas sans risque. Les contradicteurs avancent l'impossibilité de construire un concept cohérent de l'objet de l'interdisciplinarité en raison de la mise en commun de fragments de théories contradictoires³⁶⁹. Cette critique de l'interdisciplinarité au prisme de l'usage des modèles, notamment au sein des sciences humaines, était justifiée par une vision consistant à considérer que « l'unité de la science peut être obtenue par l'établissement d'une théorie assez générale pour "unifier" la variété des productions »³⁷⁰. Or la représentation des sciences s'en trouve modifiée au regard de la conception de la « théorie » complétée ou amendée par l'« expérience » : « tout un pan de la modélisation, tout ce qui n'est pas unifié à la façon de la théorie, tombe en dehors du concept de science »³⁷¹. Il n'est alors plus possible de s'appuyer sur l'universalité des critères confrontant les sciences humaines à des problèmes structurels tels que la question de les mathématiser pour les considérer comme véritablement scientifiques³⁷². Se fonder sur cette interprétation fait perdre le caractère de « sciences » aux sciences humaines pour les cantonner à un rôle d'observation des pratiques en dehors des schémas de modélisation propre à l'approche théorique fondamentale des sciences. Le droit occupe cependant une place qui lui est propre en se fondant parfois sur les pratiques tout en voulant aussi les encadrer voire les orienter.

Étudier les définitions de l'interdisciplinarité visera ici à inscrire le processus de recherche scientifique au-delà du repli disciplinaire en droit. L'expérience des travaux menés au sein du projet COMPARISK³⁷³ ont permis de penser que malgré leurs caractères disciplinaires propres, les chercheurs sont susceptibles de travailler dans l'interdisciplinarité. Toutefois, cette approche invite à dépasser les préalables de compétences disciplinaires fortes, de méthodes voire

³⁶⁸ V. Schmid A.-F., Mambrini-Doudet M., Hatchuel A., « Une nouvelle logique de l'interdisciplinarité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 105-135.

³⁶⁹ Althusser L., *Philosophie et philosophie spontanée des savants*, Paris, Maspero, 1974, 157 p. cité par Schmid A.-F., Mambrini-Doudet M., Hatchuel A., « Une nouvelle logique de l'interdisciplinarité », *ibid.*

³⁷⁰ Schmid A.-F., Mambrini-Doudet M., Hatchuel A., « Une nouvelle logique de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

³⁷¹ *Ibid.*

³⁷² *Ibid.*

³⁷³ Et aussi de l'Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine (ORRPSA) accueilli par le COMPTRESEC, <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/projets-de-recherche/orrpsa>.

d'ouverture intellectuelle. L'objectif n'est pas non plus de rechercher « la réalisation d'un objectif commun de représentation unifiée et globale de la réalité »³⁷⁴.

On peut alors s'interroger sur l'existence ou non d'une forme d'interdisciplinarité compatible ou dans laquelle le droit pourrait s'inscrire. Rechercher les différentes définitions de l'interdisciplinarité dans la littérature sera un premier élément de réflexion (§1). À cet égard, l'interdisciplinarité pourrait permettre d'envisager une certaine forme de recherche juridique (§2).

§1. L'interdisciplinarité : une pluralité de définitions

La question de l'interdisciplinarité n'est pas nouvelle. L'objectif n'est pas tant d'effectuer une synthèse des travaux et des réflexions relatives aux concepts et méthodes de l'interdisciplinarité, mais d'en cerner les contours. Cette étape permet d'entamer une réflexion sur les relations possible entre la recherche juridique et l'interdisciplinarité. Celle-ci a fait et fait l'objet de nombreuses publications en épistémologie, philosophie et histoire³⁷⁵ venant en appui à la discussion sur l'interdisciplinarité en droit.

Le traitement de la question de l'interdisciplinarité est en soi un défi. Il l'est encore davantage au regard de la question de l'existence ou non d'une « théorie de l'interdisciplinarité »³⁷⁶. Le droit est-il susceptible d'intégrer une interdisciplinarité allant au-delà des échanges possibles entre disciplines juridiques ? La spécialisation au sein de chaque discipline est devenue un obstacle à la mise en œuvre de l'interdisciplinarité en raison d'une fragmentation des connaissances. Il est ainsi encore difficile de parler de théorie unifiée de l'interdisciplinarité³⁷⁷. Pourtant, l'Université renvoie étymologiquement à la notion de

³⁷⁴ V. Stoczkowski W., « La double quête : un essai sur la dimension cosmologique de synthèses interdisciplinaires en sciences sociales », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 137-155.

³⁷⁵ V. par exemple parmi le foisonnement de publications sur le sujet (chaque publication collective contenant elles-mêmes des travaux pour certains très avancés) : Frodeman R., Thompson Klein J., Mitcham C. (dir.), *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford University Press, Reprint edition 2012, 624 p. ; Bagaoui R., Beaulieu A. (dir.), *Sur le thème de l'interdisciplinarité*, *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, Volume 7, numéro 1, octobre 2011, 197 p. ; Origi G., Darbellay F. (dir.), *Repenser l'interdisciplinarité*, Genève, Éditions Slatkine, 2010, 197 p. ; Hirsch Hadorn G. et al. (dir.), *Handbook of Transdisciplinary Research*, Berlin, Springer Verlag, 2008, 448 p. ; Busino G. (dir.), *L'interdisciplinarité existe-t-elle ?*, *Revue Européenne des Sciences sociales*, XLIII-132, 167 p. ; Cunningham R. (dir.), *Interdisciplinarity and the Organization of Knowledge in Europe*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999, 240 p. ; Dumas B., Racine L. (dir.), *L'interdisciplinarité ordinaire. Le problème des disciplines en sciences sociales*, *Sociologie et Sociétés*, vol. XXXI, n° 1, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1999, 179 p. ; La revue du MAUSS, *Guerre et paix entre les sciences. Disciplinarité, inter et transdisciplinarité*, semestrielle, n° 10, 1997, 380 p. ; Lenoir Y. « L'interdisciplinarité : aperçu historique de la genèse d'un concept », *Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 2, n° 2, 1995, p. 227-265 ; Portella E. (dir.), *Entre savoirs : l'interdisciplinarité en acte : enjeux, obstacles, perspectives*, Toulouse, Erès, 1992, 358 p. ; Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD), *The University and the Community : The Problems of Changing Relationships*, Paris, 1982, 159 p. ; Resweber J.-P., *La méthode interdisciplinaire*, Paris, PUF, 1981, 175 p. ; Karpinsky A., Samson, M., « L'interdisciplinarité », *Cahiers du C.R.U.R.*, n° 2, Montréal, Presses Universitaires du Québec, 1973.

³⁷⁶ V. notamment Bagaoui R., Beaulieu A. (dir.), *Sur le thème de l'interdisciplinarité*, *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, Volume 7, numéro 1, octobre 2011, 197 p.

³⁷⁷ V. Darbellay F., « Vers une théorie de l'interdisciplinarité ? Entre unité et diversité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, Vol. 7, n° 1, 2011, p. 65-87.

« communauté ». N'est-elle pas le lieu de « l'universalité » ? La première université avait vocation à étudier l'universel³⁷⁸.

Sans prendre le parti d'une « théorie unifiée » de l'interdisciplinarité, l'objet de ses développements est dans un premier temps de préciser le terme d'« interdisciplinarité » à travers la définition et la délimitation des notions de « pluridisciplinarité », de « multidisciplinarité » et de « transdisciplinarité » (A). Une délimitation du champ de l'interdisciplinarité permettra d'entamer réfléchir à un sens à donner à l'interdisciplinarité en droit (B)

A. Quelles démarches interdisciplinaires ?

Penser l'interdisciplinarité comme un mode éclairant du point de vue de la méthode n'échappe pas à une approche critique (1). Parler d'« interdisciplinarité », c'est aussi être en mesure de la distinguer la démarche d'autres modes d'échanges disciplinaires (2).

1. Essai d'approche critique de la notion d'interdisciplinarité

Le terme « interdisciplinaire » précède celui du substantif « interdisciplinarité » et réapparaît de manière récurrente dans les milieux de l'enseignement et de la recherche à la fin des années 1960 notamment à des fins critiques dans le contexte des événements de mai 1968 (« penser autrement », « sortir des cadres préétablis »)³⁷⁹. Le qualificatif supplantera peu à peu le terme de « pluridisciplinarité »³⁸⁰. La notion d'« interdisciplinarité » suscite l'engouement de toute part et le terme fleurit à foison sous les acceptions les plus diverses³⁸¹. Ce succès ne date pas d'aujourd'hui, certains dénonçaient même une « tarte à la crème » à la fin des années soixante³⁸².

L'interdisciplinarité inspire aussi la crainte des effets néfastes de la fragmentation disciplinaire et des connaissances³⁸³. Chaque discipline recrute strictement selon sa spécialité sans forcément d'ouverture possible, ne voyant pas forcément l'apport d'un recrutement d'un profil plus diversifié. Ainsi, le flou qui entoure la notion peut susciter une faveur excessive comme une hostilité déclarée. Dès 1725, Vico dénonçait la tendance à la subdivision des savoirs empêchant l'acquisition d'une connaissance générale³⁸⁴. Les critiques les plus vives étaient aussi incarnées par Ortega y Gasset qui dénonçait, en 1930, « la barbarie du "spécialisme" qui caractérise "l'homme scientifique", cet homme "reclus dans l'étroitesse de son champ

³⁷⁸ Nicolescu B., « De l'interdisciplinarité à la transdisciplinarité : fondation méthodologique du dialogue entre les sciences humaines et les sciences exactes », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 89-103.

³⁷⁹ Martouzet D., « Normativité et interdisciplinarité en aménagement-urbanisme », *Revue d'économie régionale et urbaine*, 2002/4, octobre, p. 619-642.

³⁸⁰ Resweber J.-P., « Champs et méthodes de l'interdisciplinarité » in Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, p. 107-117.

³⁸¹ V. Michel M., « Introduction » in Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, p. 7-13.

³⁸² *Ibid.*, Gusdorf G., « Interdisciplinarité (connaissance) », *Encyclopaedia Universalis*, Paris, Vol. 8, 1968, p. 1086-1090.

³⁸³ Laflamme S., « Recherche interdisciplinaire et réflexion sur l'interdisciplinarité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 49-64.

³⁸⁴ Vico G., *La science nouvelle*, Gallimard, Coll. « Tel », 1725 rééd. 1993, 434 p. cité par Laflamme S. « Recherche interdisciplinaire et réflexion sur l'interdisciplinarité », *ibid.*

visuel", "intellectuellement moyen" »³⁸⁵. Ces critiques en faveur ou en défaveur de l'interdisciplinarité pourraient se résumer selon la maxime suivante : « La monodisciplinarité est de l'ordre de la séparation, l'interdisciplinarité, de l'intégration »³⁸⁶.

Tout au long de l'histoire, le droit (à travers la théologie à une époque ou encore la philosophie) a traversé et intégré ce qui est considéré aujourd'hui comme des frontières disciplinaires pour traiter tous les aspects des sociétés humaines. La loi reflète les préoccupations et les contextes modernes³⁸⁷. Les connaissances en sciences sociales se sont fragmentées au temps de la Révolution industrielle suivant un mouvement de spécialisation des pratiques scientifiques, des points de vue de la réalité. Le mouvement s'est intégré au sein d'un processus de division des pratiques sociales objectivé dans des structures institutionnelles (facultés, instituts, Universités, chaires, ...) dans lesquelles se sont cristallisées les disciplines. Le fruit de cette parcellisation du savoir peut s'interpréter sous la forme de théories et de connaissances partielles interrogeant la capacité des sciences sociales à prendre en compte la réalité³⁸⁸. Or, la recherche est souvent plus complexe que sa représentation disciplinaire tout comme la fragmentation disciplinaire réduit l'espace de compréhension³⁸⁹, mais permet aussi l'approfondissement d'un angle de la connaissance.

En regardant du côté des études anglophones³⁹⁰, le champ des études américaines est par exemple généralement compris comme interdisciplinaire. L'interdisciplinarité est considérée synonyme de « progrès » et occupe encore aujourd'hui un pan de la méthodologie. Elle semble ouvrir le champ de recherche à n'importe quelle question qui se pose au cours des investigations³⁹¹.

Le colloque organisé à Caen en 1966 par l'Association d'étude pour l'expansion de la recherche scientifique est l'un des premiers grands moments de l'émergence du thème de l'interdisciplinarité en France. Il résulterait du haut degré de spécialisation et de cloisonnement des disciplines scientifiques et du fait que les chercheurs emploieraient soit des langages différents, soit le même langage avec des sens différents³⁹² obligeant les échanges entre scientifiques de disciplines différentes « à passer par les traductions d'un journaliste scientifique »³⁹³. Il s'agirait en réalité d'éviter la simple juxtaposition ou addition de langages. Gusdorf fustigeait la « fausse connaissance interdisciplinaire qui se borne à réunir des

³⁸⁵ Ortega y Gasset J., « La barbarie du "spécialisme" » in *La révolte des masses*, Paris, Gallimard, coll. « Idées », 1930 rééd. 1961, p. 158-159 cité par Laflamme S. « Recherche interdisciplinaire et réflexion sur l'interdisciplinarité », *op. cit.*

³⁸⁶ Morin E., *La méthode*, Seuil, tomes 1 à 4, Paris, 1977-1991 ; Nissani M., « Fruits, Salads and Smoothies: A Working Definition of Interdisciplinarity », *Journal of Education Thought*, Vol. 29, n° 2, août 1995, p. 121-128 cités par Laflamme S. « Recherche interdisciplinaire et réflexion sur l'interdisciplinarité », *op. cit.*

³⁸⁷ Averill M. « Law » in Frodeman R., Julie Thompson Klein J., Mitcham C. (dir.), *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford, Oxford University Press, 2010, p. 522-535.

³⁸⁸ Freymond N. et al., « Ce qui donne sens à l'interdisciplinarité », *A contrario*, Vol. 1, 2003/1, p. 3-9.

³⁸⁹ Duchastel J., Laberge D., « La recherche comme espace de médiation interdisciplinaire », *Sociologie et sociétés*, Vol. 31, n° 1, 1999, p. 63-76.

³⁹⁰ Kaenel A., Omhové C., Samin R. (dir.), *L'interdisciplinarité en question dans les études anglophones*, Presses Universitaires de Nancy, Coll. Regards croisés sur le monde anglophone, Nancy, 2009, 213 p.

³⁹¹ Byock A., « The Cult of True Interdisciplinarity in American Studies » in Kaenel A., Omhové C., Samin R. (dir.), *L'interdisciplinarité en question dans les études anglophones*, Presses Universitaires de Nancy, Coll. Regards croisés sur le monde anglophone, Nancy, 2009, p. 31-43.

³⁹² Dupouis P.-A., « L'interdisciplinarité quinze ans après : sur quelques recherches théoriques et pratiques » in Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, p. 79-93.

³⁹³ Habermas J., *La technique et la science comme idéologie*, Denoël-Gonthier, Paris, 1968, p. 127.

spécialités différentes » comme « l'association de l'aveugle et du paralytique »³⁹⁴. L'interdisciplinarité s'opposerait à l'encyclopédisme et serait marqué par un effort de renouvellement intellectuel résultant de la confrontation des disciplines. Pour certains auteurs, l'interdisciplinarité résulterait « d'une attitude volontariste, à la fois souple, réceptive, intégratrice ; (...) [d'] une modalité d'appréhension du savoir disciplinaire dans une perspective de rapprochement sémantique »³⁹⁵. En somme, l'interdisciplinarité reflèterait un besoin conciliateur dans l'ordre des connaissances afin de rapprocher les champs d'études indûment séparés³⁹⁶.

Pour autant, ce n'est pas si simple. Si un problème ou un objet de recherche relève de plusieurs disciplines, chacune possède sa propre culture, son vocabulaire, ses présuppositions, ses priorités, critères et références. Des ressemblances superficielles peuvent au contraire exacerber les différences plutôt que de les atténuer comme des termes identiques utilisés avec des sens différents selon la culture disciplinaire. Par exemple le mot « doctrine » est utilisé par la discipline juridique pour désigner l'« opinion communément professée par ceux qui enseignent le Droit (*communis opinio doctorum*), ou même ceux qui, sans enseigner, écrivent le droit »³⁹⁷ servant à interpréter le droit alors qu'il sera utilisé dans d'autres disciplines comme un ensemble de croyances ou de principes considérés comme vrais par leurs auteurs traduisant une conception théorique de l'objet visé (univers, société, armées, diplomatie, économie, ...). L'interdisciplinarité souligne l'existence de nombreux « faux-amis ».

Autre point de débat, certains vont souligner l'importance des données expérimentales qu'ils ont trouvées alors que d'autres ne voient pas en quoi elles vont contribuer de façon significatives à la recherche. Travailler entre disciplines comprend un risque que la méthodologie ne soit critiquée sans la comprendre. Dan Sperber illustre ces problèmes en livrant un exemple tiré de la présentation de travaux de psychologues invités à une conférence d'anthropologues sur la « culture », l'expérience ayant suscité une forte déception des deux côtés. Les psychologues ont produit un travail nouveau, mais sont venus dans une perspective de donner une leçon. Les anthropologues étaient disposés à accueillir les psychologues, mais en maintenant une posture les laissant penser que les psychologues reconnaîtraient la supériorité de l'anthropologie sur la psychologie dans l'étude des modes de pensée et de la culture³⁹⁸.

Toutefois, l'usage de l'interdisciplinarité ne s'impose pas dans tous les cas. Au contraire, souvent, les résultats optimaux seront obtenus en respectant les disciplines et sous-disciplines établies. Le dépassement des frontières disciplinaires peut en revanche permettre de franchir un obstacle qui gênerait le développement de la recherche menée³⁹⁹.

³⁹⁴ Gusdorf G., « Interdisciplinarité (connaissance) », *op. cit.*

³⁹⁵ Mouchot J.-M., « Méthodologie interdisciplinaire » in Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, p. 119-137.

³⁹⁶ *Ibid.*

³⁹⁷ Cornu G., *Vocabulaire juridique*, PUF, Coll. Quadrige, 2003.

³⁹⁸ Sperber D., « Pourquoi repenser l'interdisciplinarité ? » in Origgi G., Darbellay F., *Repenser l'interdisciplinarité*, Éditions Slatkine, Genève, 2010, p. 19-30 : « Les anthropologues ne voient pas la pertinence de données expérimentales en faveur d'une thèse qu'ils ont la certitude d'avoir amplement démontrée au moyen de données ethnographiques. Ils protestent contre le caractère artificiel selon eux d'expériences menées hors d'un contexte ethnographique. De plus, ils trouvent bien trop grossière la conception que se font les psychologues de la culture, comme le montre le fait qu'ils parlent des cultures Occidentale et Asiatique sans plus de détail. Les psychologues trouvent que les anthropologues ne se rendent tout simplement pas compte de l'importance des données expérimentales, qu'ils critiquent la méthodologies sans la comprendre, et qu'ils ne voient pas que ce travail pourrait contribuer de façon significative à des échanges fructueux entre psychologues et anthropologues. En fin de compte, l'hypothèse présentée ne fait même pas l'objet d'une discussion »

³⁹⁹ *Ibid.*

Le discours de politique scientifique de l'interdisciplinarité existe, mais son prolongement dans la vie et la pratique scientifique se heurte à un ensemble classifié, cloisonné et fragmentaire d'objets de recherche, de méthodes, de paradigmes distincts. Certains évoquent cependant un emprunt intuitif de concepts, de méthodes, de théories aux autres disciplines pour qualifier l'interdisciplinarité⁴⁰⁰. Au-delà des infinités conscientes ou inconscientes avec d'autres disciplines, quand la qualité d'un résultat le requiert, il peut être opportun de d'échanger avec une ou plusieurs autres disciplines. Un espace pour gradation dans l'échange interdisciplinaire se fait jour.

Si les emprunts sont courants entre les disciplines, en revanche, l'unité des savoirs est différente des emprunts réalisés entre disciplines⁴⁰¹. Il ne s'agit donc pas pour le chercheur (même jeune) d'emprunter des méthodes, modèles ou pratiques à des disciplines autres, mais plutôt de chercher les spécialistes susceptibles d'échanger de manière constructive sur un champ commun de recherche.

Le porteur du projet de recherche – représentant lui-même sa discipline en tant que spécialiste – ne peut que difficilement maîtriser les codes d'autres champs disciplinaires, sous peine de fragiliser sa méthode ou ses résultats. Certes l'intuition du jeune chercheur est susceptible de mener de manière non-intentionnelle et par curiosité intellectuelle ou tâtonnement vers l'interdisciplinarité⁴⁰², mais mobiliser des champs disciplinaires différents et aboutir à un résultat cohérent induit que cette intuition se structure ensuite scientifiquement.

La légitimité d'une démarche interdisciplinaire doit s'inscrire au sein d'une posture revendiquée et éprouvée de manière à objectiver la voie empruntée⁴⁰³, mais aussi afin de transformer un objet de recherche, des concepts ou un système de théories⁴⁰⁴. Un objet de recherche peut nécessiter un recours à des méthodes d'une autre discipline, le travail se fera dans l'interdisciplinarité en se nourrissant des échanges entre spécialistes. Ainsi, pour le juriste, une étude approfondie de la jurisprudence relative à un objet de recherche précis peut bénéficier de l'appui méthodologique en épidémiologie de manière à obtenir un résultat extrêmement fin, mais aussi fiable sur le plan de la méthode⁴⁰⁵. La publication et la discussion des résultats se feront alors de manière collective. L'interdisciplinarité se construit à partir d'un travail d'équipe de chercheurs⁴⁰⁶.

Enfin, si la pratique de l'interdisciplinarité n'est pas dans l'absolu synonyme d'unité des savoirs, elle possède néanmoins sa propre autonomie qui la distingue des autres concepts d'échange disciplinaire.

⁴⁰⁰ V. Bühler E.-A., Cavaillé F., Gambino M., « Le jeune chercheur et l'interdisciplinarité en sciences sociales », *Natures Sciences Sociétés*, 14, 2006, 392-398 ; Franck R., « La pluralité des disciplines, l'unité du savoir et les connaissances ordinaires », *Sociologie et sociétés*, Vol. 31, n° 1, 1999, p. 129-142.

⁴⁰¹ Franck R., « La pluralité des disciplines, l'unité du savoir et les connaissances ordinaires », *ibid.*

⁴⁰² Bühler E.-A., Cavaillé F., Gambino M., « Le jeune chercheur et l'interdisciplinarité en sciences sociales », *ibid.*

⁴⁰³ *Ibid.*

⁴⁰⁴ Franck R., « La pluralité des disciplines, l'unité du savoir et les connaissances ordinaires », *op. cit.*

⁴⁰⁵ Expérience résultant des travaux sur la jurisprudence des Cours d'appel de la région Aquitaine par l'Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine (ORRPSA).

⁴⁰⁶ Godelier M., « Le métier de chercheur », *Sciences de l'homme et de la société*, n° 58, avril 2000, p. 12- 18.

2. Distinguer « interdisciplinarité » et « pluridisciplinarité », « multidisciplinarité », « transdisciplinarité »

Le succès et l'importance de la thématique de l'interdisciplinarité peut se mesurer à la fréquence de ses apparitions dans les débats de politique et de méthodologie scientifique⁴⁰⁷. L'attrait pour l'interdisciplinarité mérite de définir le terme lui-même, mais aussi au regard des notions de « multidisciplinarité », de « transdisciplinarité » ou encore de « pluridisciplinarité », notamment à l'aide de la littérature publiée sur le sujet⁴⁰⁸.

La multiplication des termes connexes à l'interdisciplinarité nécessite de les préciser de manière à délimiter notre objet. Généralement, la « multidisciplinarité » est définie comme une « approche qui juxtapose des disciplines »⁴⁰⁹. Cette approche « favorise l'élargissement du savoir, de l'information et des méthodes. Les disciplines demeurent cependant distinctes, les éléments disciplinaires conservent leur identité originale et la structure existante du savoir n'est pas mise en doute. On reconnaît cette tendance dans les congrès, les publications et les projets de recherche qui présentent différents aspects d'un même sujet ou problème dans un ordre séquentiel »⁴¹⁰. La multidisciplinarité se retrouve aussi dans le recours à une discipline pour en contextualiser une autre.

La « pluridisciplinarité » renvoie également à une simple juxtaposition de disciplines ou de contributions disciplinaires. Cette démarche ne permet pas de parler de « démarche méthodiquement construite »⁴¹¹. Basarab Nicolescu parle aussi de « l'étude d'un objet d'une seule et même discipline par plusieurs disciplines à la fois »⁴¹². Au final, les termes de « multidisciplinarité » et de « pluridisciplinarité » peuvent être employés de manière synonyme.

Or, selon Rebecca Burns, dès lors que la démarche de recherche devient intégrée, la multidisciplinarité deviendrait interdisciplinarité par le jeu d'une active interaction entre les disciplines. Les approches seraient restructurées par des « actes délibérés d'accentuation et de mélange »⁴¹³. Lisa Lattuca parle de « mise en relation de problèmes et de questions qui ne sont

⁴⁰⁷ Accroche inspirée de la réflexion de Georges Gusdorf dans « Passé, présent, avenir de la recherche interdisciplinaire » in UNESCO, *Facettes de l'interdisciplinarité*, Revue internationale de sciences sociales, Vol. 29, n° 4, 1977, p. 627-647. Gusdorf évoquait d'ailleurs à travers l'interdisciplinarité un « horizon global, mais non totalitaire, de la connaissance universelle ».

⁴⁰⁸ Ces distinctions ont été explicitement opérées à l'occasion des travaux d'un congrès international organisé à Paris en 1970 et soutenu par l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) qui ont donné lieu à la publication en 1972 de l'ouvrage dirigé par Apostel, Berger, Briggs et Michaud « L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités » (Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, 334 p.). Par la suite, la philosophie de l'interdisciplinarité prônée en 1977 par la Revue internationale des sciences sociales sous l'égide de l'UNESCO (UNESCO, *Facettes de l'interdisciplinarité*, Revue internationale de sciences sociales, Vol. 29, n° 4, 1977, 254 p.) fut de s'interroger sur le développement des savoirs interdisciplinaires au-delà des frontières particulières de chaque savoir à une époque de limites du savoir et de théorèmes de limitation.

⁴⁰⁹ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales, Revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 15-48.

⁴¹⁰ *Ibid.*

⁴¹¹ Jollivet M., Legeay J.-M., « Canevas pour une réflexion sur une interdisciplinarité entre sciences de la nature et sciences sociales », *Nature Sciences Société*, Vol. 13, 2005/2,- p. 184-188.

⁴¹² Nicolescu B., « Multi, inter et transdisciplinarité », *Science et Conscience*, 2002, n° 4 cité par Charbonneau S., « Réflexion d'un juriste sur l'enfermement disciplinaire », *Natures Sciences Sociétés*, vol. 13, 2005/1, p. 58-61.

⁴¹³ Burns Rebecca C., *Dissolving the Boundaries: Planning for Curriculum Integration in Middle and Secondary Schools*, 2^{ème} éd., Charleston, WV, Appalachia Educational Laboratory, 1999, p. 8-9 cité par Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

pas propres à des disciplines en particulier » en donnant l'exemple des cours qui visent à une compréhension holistique d'une question générale ou d'un problème commun en adoptant des perspectives historiques et juridiques ou biologiques et psychologiques⁴¹⁴.

En revanche, la transdisciplinarité pourrait être définie comme un « système commun d'axiomes qui transcende la portée étroite des visions du monde disciplinaires au moyen d'une synthèse globale ; la discipline de l'anthropologie, étant, par exemple, interprétée comme la science des humains ». Pour Piaget, la transdisciplinarité serait une étape supérieure à l'interdisciplinarité « qui ne se contenterait pas d'atteindre des interactions ou réciprocitys entre recherches spécialisées, mais situerait ces liaisons à l'intérieur d'un système total sans frontière stable entre les disciplines » donnant lieu à une « assimilation réciproque »⁴¹⁵.

La transdisciplinarité viserait aussi les collaborations entre le milieu de la recherche et les secteurs industriels ou privé de manière à aboutir à des solutions de développement novatrices de produits et de technologie. La transdisciplinarité se concentre également sur les collaborations entre les chercheurs et les acteurs sociaux qui ont une connaissance du terrain et des savoirs locaux de manière à trouver des solutions démocratiques à des problèmes controversés⁴¹⁶. L'ergologie développée par l'école d'Aix illustre ces aspects dans le but de chercher des moyens pour répondre à des interrogations nouvelles et comme le montre aussi les travaux d'Yves Schwartz sur le contenu du concept « d'activité »⁴¹⁷. À certains égards, le séminaire initié par le Professeur Christophe Dejourn, « Clinique du travail et évolution du droit », et auquel nous participons répond à ces critères. Tenter de penser en quoi la psychodynamique du travail pourrait apporter des solutions au droit pour appréhender la souffrance au travail a réuni dans la réflexion chercheurs et académiques juristes, économistes, psychologues, philosophes, historiens et praticiens (médecins du travail, syndicalistes, avocats).

Concernant l'interdisciplinarité à notre époque, quatre principaux facteurs motivant sont cités par Julie Thompson Klein⁴¹⁸ au regard du rapport « *Facilitating Interdisciplinary Research* » publié par la *National Academy of Sciences*, aux États-Unis⁴¹⁹. Ces facteurs seraient :

- la complexité inhérente de la nature et de la société ;
- le désir d'explorer des problèmes et des questions qui ne se limitent pas à une seule discipline ;
- la nécessité de résoudre des problèmes sociétaux ;
- la puissance des nouvelles technologies.

Communément, l'interdisciplinarité renverrait à une interaction disciplinaire mettant en commun des composantes disciplinaires de manière à favoriser de nouvelles compréhensions.

⁴¹⁴ Lattuca L., *Creating Interdisciplinarity: Interdisciplinary Research and Teaching Among College and University Faculty*, Vanderbilt University Press, Nashville, 2001, p. 78-109 cité par Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴¹⁵ Piaget J., « L'épistémologie des relations interdisciplinaires » in Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, p. 154-171.

⁴¹⁶ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴¹⁷ V. Schwartz, « Un bref aperçu de l'historique culturelle du concept d'activité », *@ctivité*, 2007, Vol. 4, n° 2, p. 122-133.

⁴¹⁸ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴¹⁹ National Academies of Science, *Facilitating Interdisciplinary Research*, Washington, DC, National academies Press, 2004, p. 2 et 40.

Il s'agirait de dépasser les ancrages disciplinaires dans un mouvement d'intégration menant à une avancée scientifique⁴²⁰. L'interdisciplinarité va au-delà de la collaboration disciplinaire et s'imposerait comme une synergie disciplinaire autour d'un objet de recherche commun. Des disciplines sont toutefois considérées comme « interdisciplinaires de façon inhérente » en raison de leur étendue comme la philosophie, les études littéraires, les sciences des religions, l'anthropologie, la géographie, etc. L'étendue d'une discipline ne suffit pas néanmoins pour qualifier l'interdisciplinarité⁴²¹.

Les disciplines se répondent pour analyser et comprendre la complexité d'un objet de recherche commun : l'interdisciplinarité « vise la collaboration entre spécialistes d'horizons disciplinaires différents et complémentaires, voire l'intégration entre les disciplines »⁴²². L'interrogation de l'objet de recherche se réalisera par le jeu de la confrontation des disciplines à partir d'un même objet. Les échanges interdisciplinaires autour de l'objet mèneront à sa juste appréciation⁴²³.

Or, le caractère complexe et multifactoriel des risques psychosociaux impose en tant que domaine de recherche une approche interdisciplinaire. Outre la comparaison, l'interdisciplinarité fut une préoccupation prioritaire du programme COMPARISK durant les quatre ans de son déroulement. Le temps passé à réaliser les objectifs du programme fut aussi un temps d'apprentissage de l'interdisciplinarité à partir du droit dans le prolongement de ce qui avait été esquissé au sein de la thèse « La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail »⁴²⁴. Associer la sociologie, l'ergonomie, la psychologie du travail et des organisations, la psychologie de la santé, les sciences de gestionnaires visait à tenter de comprendre comment le droit pouvait se saisir des risques psychosociaux au travail. Il était aussi possible d'effleurer la question de l'évolution du droit de la santé-sécurité au travail et de son influence sur d'autres disciplines et pratiques. Ce travail tenait cependant encore davantage de la juxtaposition, de la contextualisation ou d'une aide auxiliaire que d'une véritable interdisciplinarité. L'approche sera plus poussée au sein du projet « d'Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine » (ORRPSA) avec une volonté de réaliser des collaborations entre disciplines de manière intégrée⁴²⁵.

L'interdisciplinarité n'est pas multidisciplinarité, pluridisciplinarité ou transdisciplinarité. Départir l'interdisciplinarité des termes connexes permet d'envisager une typologie des gradations des formes d'interdisciplinarité et de déterminer dans laquelle le droit peut s'inscrire. Il ne sera pas question de dénaturer le caractère autonome du droit, mais de s'attarder plutôt sur « un droit qui écoute ».

⁴²⁰ V. Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.* ; Lattuca L., *Creating Interdisciplinarity: Interdisciplinary Research and Teaching Among College and University Faculty*, *op. cit.*

⁴²¹ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴²² Darbellay F., « Vers une théorie de l'interdisciplinarité ? Entre unité et diversité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, Vol. 7, n° 1, 2011, p. 65-87.

⁴²³ Resweber J.-P., *La méthode interdisciplinaire*, PUF, Paris, 1981, p. 44 cité par Darbellay F., « Vers une théorie de l'interdisciplinarité ? Entre unité et diversité », *ibid.*

⁴²⁴ V. Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit social, t. 40, 2005, 427 p.

⁴²⁵ <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/projets-de-recherche/orrpsa>.

B. Mettre en relation différents questionnements

Quelle est la place de l'interdisciplinarité dans la recherche juridique ? Le droit intègre les normes, leur création, mais aussi leur application et leur interprétation. Toutefois, la recherche juridique peut trouver avantage à s'appuyer sur des échanges avec d'autres disciplines ; le droit ne se réduit pas un à « jeu formel et autoréférent »⁴²⁶.

Différentes catégories d'interdisciplinarité peuvent être recensées au sein de la littérature, notamment à l'aide de la « taxinomie de l'interdisciplinarité » de Julie Thompson Klein⁴²⁷ et de travaux complémentaires. Le tableau recensant quelques-unes des différentes formes d'interdisciplinarité figure en annexe du présent document.

À sa lecture, il en ressort que l'interdisciplinarité suppose une finalité visant une organisation des sciences coordonnée établissant des liens entre niveaux de concepts, de structures et d'objectifs. Les disciplines scientifiques ainsi coordonnées s'en trouvent modifiées autour d'un axiome, un point de vue ou un but commun⁴²⁸.

Les rapports entre recherche juridique et interdisciplinarité relèvent de la compréhension de la culture dans lequel le droit se fait, du rôle du droit, mais aussi des raisons qui ont fait émerger des dispositifs juridiques (*cf.* la traduction juridique du harcèlement moral). Ces rapports renvoient également à l'analyse du « droit en action » relative à l'étude des personnes engagées dans une activité qu'elles qualifient de « juridique »⁴²⁹ ou encore quelle est la perception du droit par les acteurs chargés de l'appliquer ou visés par les dispositifs juridiques. La recherche juridique possède aussi des questionnements communs avec d'autres disciplines concernant l'étude des sources normatives, du processus décisionnel du droit, de l'effectivité. La recherche juridique est ainsi une « recherche en droit », mais aussi une « recherche sur le droit »⁴³⁰.

Les risques psychosociaux ne sont pas un domaine de recherche strictement juridique et comportent un caractère proprement interdisciplinaire en raison de leur complexité, de leur multifactorialité, mais aussi de la multitude de personnes, d'acteurs et d'institution concernés. Les questionnements communs relevait de déterminer comme les RPS étaient intervenus dans le débat juridique et comme le droit s'est saisi des problématiques psychosociales liées au travail. La traduction juridique des risques psychosociaux s'est faite essentiellement à travers le harcèlement moral au travail. Le droit peine à sortir de cette ornière qui restreint la prévention des atteintes à la santé physique et mentale au travail à une dimension individuelle. Le droit est finalement ici mobilisé par des faits sociaux et doit aussi trouver sa place face des risques émergents comme le furent les RPS.

Le dialogue entamé avec d'autres disciplines ont fait prendre conscience au juriste que la prévention des risques au travail doit s'ouvrir à une dimension collective. Cette étape s'est construite sur l'acceptation que la mise en œuvre des organisations du travail avait des effets sur la santé des travailleurs requérant une prise en compte du « risque organisationnel ».

⁴²⁶ V. Dupret B., *Droit et sciences sociales*, Armand Colin, Coll. Cursus, 2006, p. 186.

⁴²⁷ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴²⁸ Jantsch E., « Vers l'interdisciplinarité et la transdisciplinarité dans l'enseignement et l'innovation » *in* Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, p. 98-125.

⁴²⁹ V. Dupret B., *Droit et sciences sociales*, Armand Colin, Coll. Cursus, 2006, p. 97

⁴³⁰ V. CNRS, *Les orientations stratégiques*, Sciences de l'homme et de la société, numéro spécial, juillet 2000, p. 90.

Si le droit est un *corpus* dont l'utilité sociale est aussi indiscutable qu'indiscuté, l'interdisciplinarité vient en appui de la recherche juridique pour lui permettre de saisir un domaine dont la portée dépasse le strict cadre juridique et dont les enjeux sont fortement sociétaux (environnement, addictions, suicide, maltraitance des enfants, vieillesse, etc.). Cette démarche procède d'une mise en relation de différents questionnements qui ne sont pas propres à des disciplines en particulier⁴³¹. Dans un processus d'une meilleure compréhension d'un domaine, la recherche juridique est susceptible de s'appuyer sur certaines formes d'interdisciplinarité tout en veillant à ne pas se faire aspirer par d'autres disciplines. En respectant ce schéma, l'interdisciplinarité est un apport à la recherche juridique.

§2. Les apports de l'interdisciplinarité à la recherche juridique

Parler d'interdisciplinarité dans la recherche juridique renvoie d'abord aux collaborations ou aux échanges entre disciplines juridiques (ou branches du droit) voire entre droit public et droit privé, mais aussi un travail collectif. Au regard des définitions de l'interdisciplinarité, on serait plus tenté de parler de « décloisonnement » à l'intérieur d'un champ disciplinaire ou « d'intradisciplinarité ». Se pencher sur le sens des règles⁴³², comment le droit se saisit de phénomènes sociétaux, s'il est effectif ou non, requiert une approche interdisciplinaire par rapport au contexte au sein duquel se déploie la règle de droit. En somme, observer les « ressorts de l'activité humaine » implique une recherche juridique susceptible de recourir aux sciences sociales⁴³³.

S'interroger sur l'interdisciplinarité dans la recherche juridique renvoie à la compréhension de phénomènes sociaux. Pour prescrire, le droit doit aussi les comprendre. Dès lors que les obstacles méthodologiques sont surmontés, l'interdisciplinarité peut apporter beaucoup (A). Il en est de même de la résolution de problèmes sociétaux (B). Le droit ne saurait se réduire à une « boîte à outils » (C).

A. Surmonter des obstacles méthodologiques

Les obstacles pour la recherche juridique à s'ouvrir à l'interdisciplinarité se ressent par exemple à travers le fonctionnement des conseils scientifiques interdisciplinaires chargés de sélectionner des projets scientifiques candidatant à un financement doctoral, post-doctoral, de projet de recherche : une faible représentation de juristes, un faible nombre de dossiers en droit soumis, de nombreux projets refusés (1). Toutefois, dès lors que le projet juridique a intégré, ou plutôt intégré de manière raisonnée une dimension disciplinaire, les apports de l'interdisciplinarité pour la discipline du droit sont déterminants dans la compréhension de l'objet de recherche (2).

1. Les obstacles de l'interdisciplinarité pour le juriste

L'interdisciplinarité exige une mise en dialogue de différentes disciplines et une mise en relation avec le droit. S'il s'ouvre à l'exploration de disciplines extra-juridiques, le juriste doit conserver une posture qui le maintienne dans le champ juridique sans se laisser aspirer par la

⁴³¹ Lattuca L., *Creating Interdisciplinarity: Interdisciplinary Research and Teaching Among College and University Faculty*, *op. cit.* citée par Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴³² Charbonneau S., « Réflexion d'une juriste sur l'enfermement disciplinaire », *op. cit.*

⁴³³ V. Kirat T., Serverin E., « Dialogue entre droit et économie à propos des relations entre les règles juridiques et l'action » in Kirat T. et Serverin E. (dir.), *Le droit dans l'action économique*, Éditions du CNRS, 2000, p. 5-22.

discipline explorée. L'interdisciplinarité ne doit pas empêcher la discipline à conserver son autonomie tout en s'attelant à une démarche interdisciplinaire quand la recherche le requiert. L'objectif est *in fine* de produire une analyse juridique de l'objet étudié.

Les lectures extra-juridiques sont un appui à la mise en perspective du sujet avec en tête d'améliorer sa compréhension en droit. La discipline doit être respectée selon le principe d'une « institutionnalisation-standardisation des pratiques de recherche et d'enseignement dans une communauté scientifique donnée⁴³⁴, socialement et historiquement située et régie par un paradigme qui définit les présupposés et les objectifs des savoirs à construire »⁴³⁵. Par « disciplinarité », Heckhausen entend « l'exploration scientifique spécialisée d'un domaine déterminée et homogène d'étude, exploration qui consiste à faire jaillir de nouvelles connaissances qui se substituent à d'autres plus ancienne. L'exercice d'une discipline aboutit à formuler et à reformuler sans cesse la somme actuelle des connaissances acquises dans le domaine en question »⁴³⁶.

Le juriste reçoit des informations et intègre des problématiques qui ne sont pas juridiques, mais qui vont éclairer, confirmer ou modifier la façon dont il va juridiquement rendre compte et proposer de traiter juridiquement le problème ou la question. Une grande variété de possibles dans les échanges s'ouvrent quand la pluralité de modèles ou des méthodes est acceptée. Dès lors, des affinités et des analogies réciproques peuvent se développer⁴³⁷.

L'interprétation de la règle produit aussi des effets susceptibles de dépasser le cadre du droit, dépassant parfois même l'objet pour lequel les règles ont été produites. Peut-on imaginer que le législateur de 2002 en adoptant le dispositif de lutte contre le harcèlement moral ait envisagé un tel retentissement ? Le droit créé des dispositifs juridiques « matrices d'actions individuelles ou collectives »⁴³⁸, des institutions et des procédures, dont les règles sont soumises à l'interprétation des juges et s'enracinent. Étudier les risques psychosociaux au travail – comme d'autres sujets à caractère interdisciplinaire – pousse le juriste à parcourir et à considérer l'ensemble de ce spectre au regard notamment des apports procurés par d'autres disciplines pour éclairer le sens du sujet et sa véritable portée sociétale.

Le droit est une discipline scientifique possédant ses propres méthodes, concepts et théories. La saisie juridique du réel est autonome ainsi que le tri des faits, leur oubli ou leur valorisation en fonction des normes juridiques existantes ou à faire admettre. Le recherche demeure une recherche en « droit par le droit ». Cependant, la mobilisation du droit par les acteurs et l'évolution des contraintes, y compris culturelles, appellent une approche autre que strictement juridique (sociologie juridique, analyse économique du droit).

⁴³⁴ Fourez G., *La construction des sciences. Les logiques des inventions scientifiques*, De Boeck Université, Coll. Sciences Éthique Sociétés, 4^{ème} éd., Bruxelles, 2002, 385 p.

⁴³⁵ Darbellay F., « Vers une théorie de l'interdisciplinarité ? Entre unité et diversité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, Col. 7, n° 1, 2011, p. 65-87.

⁴³⁶ Heckhausen H., « Discipline et interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴³⁷ Chemillier-Gendreau M., « Droit et autres disciplines : quelles relations dans l'interdisciplinarité ? » in Bocquet J-J., Dhoquois R., Guihery B. (dir.), *Le droit saisi par la pluridisciplinarité*, Les cahiers de d'action juridique, n° 75-76, juin 1991, p. 69- 71.

⁴³⁸ V. la classification des registres d'action de Thierry Kirat et Evelyne Serverin qui distingue « le droit constitutif des situations d'action », le droit « créateur d'institutions et de procédures », le droit en tant que tel « objet d'actions visant à l'interpréter, le modifier, ou à le préserver ».

Les objets théoriques de recherche en droit sont nombreux, mais la confrontation à des enjeux sociétaux amènent à envisager un terrain appliqué où l'interdisciplinarité à sa place. Le but est de résoudre des problématiques d'ordre pratique, d'évaluer les effets du droit. L'obstacle ici sera d'être par exemple en mesure de mener des enquêtes sous forme de questionnaires et d'entretiens pensés juridiquement sans s'improviser spécialistes d'une autre discipline. Il s'agit encore de conserver une posture de juriste. Par ailleurs, les questions juridiques peuvent intégrer une enquête réalisée par une autre discipline, chacune réalisant sa partie disciplinaire tout en se relisant mutuellement. Par exemple, la psychologie du travail et des organisations qui s'intéresse à l'insertion en milieu ordinaire du travail de personnes en situation de handicap psychique⁴³⁹ a besoin de juristes pour explorer les problématiques juridiques du sujet et traiter les questions de droit de l'enquête.

Enfin, dans un contexte de réponse à appel à projets de recherche, l'interdisciplinarité est favorisée et devient même un critère de sélection. La méthodologie proposée doit prendre en compte la durée impartie de réalisation du projet et la capacité disciplinaire à mettre en œuvre un projet par nature complexe.

2. Les apports de l'interdisciplinarité une fois les obstacles levés

L'interdisciplinarité apporte au juriste des informations et des données qu'il ne peut pas saisir tout seul. De son côté, le juriste apporte des réponses en termes de régulation juridique envers des phénomènes sociaux. Trouver des normes juridiques adaptées à la problématique étudiée peut rendre nécessaire d'en comprendre les enjeux et tous les contours. Les risques psychosociaux au travail sont un exemple de problématique qui oblige le juriste à regarder d'autres disciplines pour mieux s'en saisir en droit⁴⁴⁰. Appréhender comment cette problématique est intervenue dans le débat juridique est une autre facette du recours à d'autres disciplines.

Tout en constatant la singularité et l'autonomie de l'approche juridique, on doit s'interroger sur la possibilité de modifier l'approche juridique, ce qui amènerait à sélectionner les questions à poser juridiquement plutôt qu'à traiter toutes les questions du juriste. Bien-sûr, d'un point de vue historique et philosophique, « aristotélo-thomiste » dirait Antoine Jeammaud, le droit – le vrai droit ? – se réclame de l'approche *jusnaturalist* tendant vers le « juste objectif » de révéler la « nature des choses », le juriste ayant pour rôle de dire l'« ordre naturel des choses »⁴⁴¹. Si définir le droit revient à parler d'un ensemble de règles ou de normes, il est aussi question d'évoquer un ensemble ordonné de règles en vigueur consacrées par les organes de l'État sur son territoire ou par une organisation internationale inter-étatique. S'ajoutent des règles d'origine « endogène » découlant du fonctionnement propre aux entreprises ou aux professions qui sont d'origine unilatérale ou négociée. Le droit comprend en son sein des règles combattues par lui telle que les « lois du milieu » ou de communautés alternatives. Antoine Jeammaud précise ainsi que « la reconnaissance d'un tel pluralisme juridique – ou de phénomènes de co-présence de droits distincts dans un même espace – suppose la construction stipulative d'un concept de "droit", permettant de rapprocher et de mettre à distance des variétés de juridicité,

⁴³⁹ Exemple de la participation au projet PEPS2013 « Étude exploratoire des leviers et des freins au recrutement des personnes en situation de handicap psychique » piloté par Sonia Laberon, psychologue du travail et des organisations, Laboratoire de psychologie, santé et qualité de vie EA 4139, Université de Bordeaux.

⁴⁴⁰ V. par exemple Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, op. cit. où, pour être en mesure de formuler une étude juridique, il était nécessaire de comprendre une large dimensions de la problématique de la santé mentale au travail.

⁴⁴¹ V. Jeammaud A., « L'interdisciplinarité, épreuve et stimulant pour une théorie des règles juridiques » in Kirat T. et Serverin E. (dir.), *Le droit dans l'action économique*, Éditions du CNRS, 2000, p. 219-230.

irréductibles à d'autres espèces de normativités comme les morales, les mœurs, les convenances et autres usages mondains »⁴⁴².

Interroger la capacité du droit à saisir les faits sociaux interroge aussi sa capacité à leur appliquer un régime juridique adapté. Il s'agit de s'interroger sur l'arsenal juridique existant et le cas échéant s'il est susceptible de s'appliquer, notamment concernant des questions ou phénomènes émergents. Cette interrogation est très présente en matière de risques psychosociaux au travail et constituait l'une des premières questions qui présidant aux recherches juridiques sur cette thématique.

L'apport pour le juriste d'une conception interdisciplinaire de la recherche répondrait alors à favoriser une « analyse de la diversité des objets, des types, des styles de règles de droit »⁴⁴³. Confronté aux actions, les règles juridiques « prétendent [les] gouverner, mais sont aussi tributaires d'actions qui ne se réduisent pas à celles des organes d'édition du droit. Or, si cette manière de considérer le droit comme un cadre pour les actions ne saisit évidemment pas toutes ses dimensions, elles nous semblent devoir être privilégiées par les sciences sociales »⁴⁴⁴. La caractéristique d'une thématique comme les risques psychosociaux au travail, qui est un objet de préoccupation commune à plusieurs disciplines avec des enjeux sociétaux importants, incite le droit à écouter d'autres disciplines et à se pencher sur une doctrine prenant en compte la réalité de cet objet. L'action situe aussi le droit dans une position de vecteur entre la théorisation d'un objet vers la régulation des actions nécessaires pour y répondre⁴⁴⁵.

La recherche juridique devra alors s'appuyer sur une méthodologie cumulant des instruments disciplinaires. La méthode peut se définir comme les « instruments que chaque discipline utilise pour saisir les phénomènes observables relevant d'un domaine d'étude particulier et pour transformer ces phénomènes en ensembles de données propres à chaque problème »⁴⁴⁶. La recherche expérimentale effectuée dans le cadre de l'observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine ORRPSA du COMPTRASEC concernant la jurisprudence en Aquitaine s'inscrit dans cette ligne. Pour mieux connaître les RPS dans la jurisprudence, la recherche requerrait une méthode spécifique concernant l'analyse des arrêts des trois Cours d'appel de la région Aquitaine (Agen, Bordeaux, Pau). Il s'est agi de conjuguer l'analyse juridique aux méthodes de recherche et d'analyse de l'épidémiologie pour aboutir à une description détaillée du paysage jurisprudentiel en matière de risques psychosociaux au travail.

L'intérêt d'étudier la jurisprudence en matière de risques psychosociaux permettait de travailler sur des données certes juridiques, mais aussi médicales⁴⁴⁷ et sociales⁴⁴⁸, mentionnées dans les arrêts. La jurisprudence tient une place particulière en droit social tant elle l'imprègne d'une réalité parfois autre que celle pensée principalement au sein des dispositifs législatifs. La

⁴⁴² *Ibid.* ; V. aussi Guihery B., « Qu'est-ce que le droit pour les juristes » in Bocquet J.-J., Dhoquois R., Guihery B. (dir.), *Le droit saisi par la pluridisciplinarité*, Les cahiers de d'action juridique, n° 75-76, juin 1991, p. 34-36.

⁴⁴³ *Ibid.*

⁴⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁴⁵ Le séminaire de recherche organisé par Christophe Dejourné et l'Équipe de psychodynamique du travail et de l'action, CNAM Paris, sur la « clinique du travail et évolution du droit » le montre de manière saisissante.

⁴⁴⁶ Heckhausen H., « Discipline et interdisciplinarité » in Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, p. 83-90.

⁴⁴⁷ Données relatives à la dépression, à la santé mentale, aux lésions, à l'addiction, l'état de santé de la victime de RPS,...

⁴⁴⁸ Données relatives à l'ancienneté, au type de contrat de travail, absentéisme, niveau de responsabilité de la victime de RPS, ...

société évolue, le droit aussi. Le rôle du juge est de dire le droit, mais aussi de l'interpréter. Son action est primordiale notamment par le jeu de la confrontation du droit à des questions aussi sensibles et fondamentales que la santé liée au travail.

L'apport de la jurisprudence est central en matière de santé et de sécurité au travail. De manière à cerner juridiquement une question difficilement saisissable comme les RPS au travail, étudier la jurisprudence des juridictions du fond est un moyen de comprendre les relations entre le terrain et l'application du droit. Il est aussi question de comprendre comment les juridictions du travail et de la sécurité sociale s'accommodent des risques psychosociaux ou des troubles qui en découlent. Comprendre comment les RPS sont saisis par les juridictions du fond et comment celles-ci les réceptionnent au regard du droit, c'est aussi être en capacité d'améliorer l'appréhension de ces risques par le droit et par les acteurs de la prévention des risques pour la santé au travail.

L'objectif était d'aboutir à une méthodologie interdisciplinaire au profit de l'analyse jurisprudentielle. Le recueil de données et leur analyse deviennent le plus précis possible. Mieux connaître les risques psychosociaux dans la jurisprudence du fond, c'est être en capacité de mieux comprendre les questions inhérentes à la confrontation des juges aux RPS : quelles informations sont proposées par les parties dans leur argumentation face au juge ? Quels sont les arguments et fondements retenus par le juge ? Un médecin, un psychiatre ou un psychologue peut-il dire ce que les parties ont « envie » de dire ? Est-il possible pour le juriste de dire en quoi on pouvait tirer bénéfice à intégrer de données « scientifiques » ou bien pourquoi « l'arrêt » n'a pas pu ou voulu se les approprier ?

Les arrêts ont été sélectionnés à partir de la base de données JURICA en réalisant 25 requêtes distinctes dans la base de données. La majorité des requêtes effectuées croisaient un terme relatif au milieu professionnel à un terme relatif aux facteurs de risques psychosociaux ou aux affections qu'ils sont susceptibles d'entraîner. Une fois les doublons retirés, un second tri a été réalisé par une lecture critique et détaillée de manière à retirer les arrêts ne traitant pas des risques psychosociaux ou des affections en découlant.

La lecture des arrêts sélectionnés a permis aussi de collecter *a posteriori* des informations pertinentes pour analyser l'ensemble des arrêts. Pour cela, une grille d'analyse, décomposée en quatre blocs a été réalisée : données générales ; parties ; contexte et aspects juridiques. Ces informations étaient directement répertoriées au fur et à mesure de la lecture à l'aide d'un masque de saisie réalisé grâce à un logiciel informatique choisie pour effectuer cette opération. Les informations recueillies ont été analysées à l'aide de méthodes statistiques classiquement utilisées en épidémiologie. Les données permettent une analyse des déterminants et facteurs associés aux problématiques les plus représentées (harcèlement, violences...) en matière de risques psychosociaux. À partir de cette base, une analyse qualitative est possible (par exemple pour le petit nombre d'arrêts traitant des conduites suicidaires, les addictions etc.). Les méthodes épidémiologiques de recueil de données combinée avec une analyse juridique des arrêts tend vers un résultat extrêmement fin des caractéristiques de la jurisprudence en Aquitaine : dimension de genre ; secteurs d'activité concernés ; fondements juridiques les plus souvent utilisés, accueillis, rejetés ; le montant des indemnités demandé et accordé ; les taux d'arrêts confirmatifs et infirmatifs, etc.).

L'interdisciplinarité permet au juriste de travailler sur l'évaluation des normes juridiques. Cet aspect de la recherche interdisciplinaire est beaucoup utilisé, par exemple en Belgique, pour évaluer les dispositifs législatifs en matière bien-être au travail. L'objectif est d'évaluer

l'effectivité de l'arsenal juridique et son efficacité, pour l'adapter ou non en fonction des résultats de l'évaluation⁴⁴⁹. Évaluer la loi, prôner une réflexion interdisciplinaire dans la recherche juridique sont deux niveaux d'interrogations visant à mieux cerner des problèmes sociétaux.

B. Résoudre des problèmes sociétaux

Le droit est un mode de régulation sociale qui est amené à changer des modèles ou à proposer des solutions alternatives. Il est question aussi d'évaluer le droit dans ses rapports avec la société à la fois dans le champ de l'instrumentalisation, de « l'effectivité » et de « l'efficacité ». Pour aboutir à une analyse de l'application des dispositifs juridiques, il est nécessaire de prêter attention à leur teneur, « leur insertion dans l'ordre juridique et aux conditions pratiques de leur mise en œuvre »⁴⁵⁰. Se pencher sur la résolution juridique de problèmes sociétaux (qui peut être aussi par la politique, l'économie, ...), intéresse les relations entre droit et action (conduites, comportements,...) (1). De réflexions et expériences tirées du projet de recherche COMPARISK est née l'idée d'une initiative expérimentale destinée à créer un Observatoire des risques psychosociaux au travail (2).

1. Les rapports entre droit et action

Tenter d'améliorer la prise en charge juridique de problèmes sociétaux renvoie à l'évaluation du droit, notamment des dispositifs juridiques, dans le sens où leur bon fonctionnement atteindra cet objectif ou leur dysfonctionnement nécessitera un réajustement des textes dans le bon sens. Il est important de distinguer les termes d'« effectivité » et d'« efficacité » parfois employés l'un pour l'autre. Pour Antoine Jeammaud et Evelyne Serverin, « l'effectivité d'une règle de droit s'entend, dans un premier sens, d'un rapport quantitatif (statistique) de conformité des situations ou opérations concrètes qu'elle vise au modèle que constitue cette norme. Dans un second sens, dérivé du précédent, elle est un rapport de conformité totale ou un degré très élevé de conformité. Mais, quelle que soit l'acception retenue, une investigation sur cette effectivité ne peut guère que consister à mesurer l'écart entre normes et pratiques, ou, si l'on préfère, entre le droit et "le fait" ». L'efficacité d'un outil s'entend en revanche en termes d'impact, de « son aptitude à procurer le résultat en vue duquel il a été conçu (...) il est plutôt question d'efficacité extra-juridique, socio-économique. Cette qualité doit s'entendre, s'agissant de l'ordre juridique considéré dans son ensemble, de sa réussite dans les missions sociétales générales qu'on lui assigne : il s'avère efficace s'il réalise la justice, assure l'ordre et la sécurité, rend prévisibles les actions et leurs résultats, etc. S'il est question d'une norme singulière ou d'un corps particulier de règles, cette efficacité réside dans l'obtention du résultat recherché par l'autorité qui l'a édicté : la délinquance baisse, la situation de l'emploi ou l'état de l'environnement s'améliore, les flux d'affaires portées devant les tribunaux diminuent, le traitement de dossiers ou de litiges s'accélère, l'état de surendettement des particuliers diminue, etc. ».

⁴⁴⁹ Rapport d'évaluation sur la loi du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral ou sexuel – <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=4310> ; Rapports d'évaluation de la législation relative à la charge psychosociale de 2010 – <http://www.emploi.belgique.be/publicationDefault.aspx?id=34448> ; V. Poucet V. « Risques psychosociaux et jurisprudence des juridictions du travail en Belgique » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle (Droit communautaire, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède)*, L'Harmattan, 2013, p. 51-72.

⁴⁵⁰ Jeammaud A., Serverin E., « Évaluer le droit », *Recueil Dalloz*, 1992, Chr., p. 263-268.

Évaluer l'effectivité peut être pensé comme un préalable à l'efficacité. Pour rendre la règle efficace, celle-ci doit d'abord être en mesure de s'appliquer ou d'être appliquée. Parler d'effectivité suppose cependant de parler de son contraire. Aussi, parler d'ineffectivité serait de ce point de vue plus pertinent puisqu'en réalité il existe toute une série d'états intermédiaires. Jean Carbonnier distinguait ainsi l'« ineffectivité totale »⁴⁵¹ et l'« ineffectivité partielle »⁴⁵². Les textes peuvent également aboutir à un autre effet que celui qui était prévu ou dépasser leur objet. L'appropriation, notamment par les juges, des dispositifs de lutte contre le harcèlement moral en est un exemple. Enfin, le droit peut aussi se montrer pédagogue⁴⁵³ quand une loi est édictée pour rappeler une valeur ou espérer à terme modifier des conduites. Cette approche interpelle cependant plutôt le champ de l'efficacité et de l'impact de la loi.

Prétendre à une évaluation scientifique requiert une analyse minutieuse des normes dans leur agencement et leur insertion dans le système auquel elles appartiennent⁴⁵⁴. L'évaluation ne se borne pas non plus à une mesure statistique, elle doit rendre saisissable « la diversité de manières de mettre en œuvre des normes »⁴⁵⁵. Effectivement, il n'est pas nécessaire ici d'opposer un regard interne (dogmatique) et un regard externe livré notamment par la sociologie juridique. Il est question de repérer comment les normes juridiques influence [ou non] les actions⁴⁵⁶. Les règles visent en effet à « gouverner les actions, en favoriser certaines et à en décourager ou éradiquer d'autres »⁴⁵⁷.

Si l'édition de règles vise notamment à régler des problèmes sociétaux, pour autant, confrontées à des problèmes tels que les risques psychosociaux, l'exigence de voir les situations ou pratiques se conformer au droit est difficile à tenir. Le droit doit toutefois constituer un instrument de mobilisation. Les acteurs peuvent ainsi mobiliser des dispositifs juridiques dans la confrontation pour la défense de leur intérêt. Le droit est une ressource dont les acteurs politiques et sociaux peuvent se saisir.

Il est cependant effectivement difficile de prévoir comment les personnes visées par la norme vont la recevoir, s'y conformer ou s'en saisir. La question de la réception du droit par les acteurs est confronté au fossé – « distance infranchissable » – qui sépare l'énoncé de la règle de « l'activité réelle sur laquelle elle est réputée exercer une manière de contrainte »⁴⁵⁸. L'objectif serait aussi de rationaliser la production de droit afin d'assurer une meilleure adéquation entre la norme juridique et les problèmes sociaux qu'elle est censée traiter. Kelsen rappelle qu'un

⁴⁵¹ Soit le droit est resté constamment inappliqué (« impuissance des lois »), soit il a cessé d'être appliqué après l'avoir été pendant plus ou moins longtemps (« désuétude »).

⁴⁵² Carbonnier J., *Flexible droit*, LGDJ, 10^{ème} édition, 2001, p. 137 ; la plupart des règles de droit comportent un pourcentage d'ineffectivité (« ineffectivité statistique »). L'effectivité peut par ailleurs être considérée par rapport non plus à la société, mais à l'individu qui a l'obligation de conformer sa conduite à la règle de droit (« ineffectivité individuelle »).

⁴⁵³ *Ibid.* p. 155 ; Jean Carbonnier ne considère que la loi : « le législateur sème le bon grain à la volée, le juge, lui, procède par leçons particulières ; et sa leçon n'existe qu'assumée par une expérience personnelle de l'élève justiciable (telle l'amertume d'une condamnation pénale), tandis que l'enseignement de la loi (celui qui diffuse, par exemple, une incrimination) n'est perçu qu'abstraitement – distraitement – par ses destinataires sans visage, comme une démonstration lointaine au tableau, tant que la règle de droit n'a pas eu l'occasion de s'abattre sur eux ».

⁴⁵⁴ Jammaud A., Serverin E., « Évaluer le droit », *op. cit.*

⁴⁵⁵ *Ibid.*

⁴⁵⁶ V. Jammaud A., « Les règles juridiques et l'action », *Recueil Dalloz*, 1993, Chr., p. 207-212.

⁴⁵⁷ *Ibid.*

⁴⁵⁸ Pharo P., « Le droit ordinaire comme morale ou commerce civil » in Chazel F., Commaille J. (dir), *Normes juridiques et régulation sociale*, LGDJ, Paris, 1992, p. 243-245 cité par Jammaud A., « Les règles juridiques et l'action », note 18 *ibid.*

« minimum d'efficacité est une condition de validité des normes juridiques »⁴⁵⁹, un « minimum d'effectivité » serions-nous même d'abord tentés de dire. En effet, si Durkheim avait pour ambition de synthétiser l'« idéalisme » et le « réalisme », peut-être qu'à l'instar de Weber se concentrer en premier lieu sur la complexité des phénomènes juridiques⁴⁶⁰ et les interactions avec les faits sociaux serait un bon compromis.

Comblant l'espace entre les règles de droit et l'action peut s'envisager à l'aide d'autres disciplines, notamment de l'économie, de la psychologie, de la sociologie⁴⁶¹, mais aussi de l'ergonomie, de la psychodynamique du travail. Il est concevable de penser la recherche juridique avec une approche interdisciplinaire pour améliorer la réception et l'effectivité de la norme auprès des acteurs comme d'envisager le droit dans un rôle de passerelle ou de vecteur dynamique entre la connaissance théorique et l'action.

L'accès ou le nonaccès aux règles est aussi à considérer. Les règles sont essentiellement accessibles au cercle des spécialistes et praticiens⁴⁶². L'étude des risques psychosociaux au travail et de la réception du droit par les acteurs renforce ce point de vue. Ainsi, il arrive que des membres de Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) ignorent certaines compétences de leur propre instance, par exemple solliciter une expertise. Des délégués du personnel sont mal à l'aise avec la possibilité de recourir au juge des référés quand l'employeur méconnaît le droit d'alerte.

Il est aussi question de la capacité des acteurs à utiliser ou à mettre en œuvre les règles pourtant édictées pour eux. L'exemple de l'inspection du travail est ainsi saisissant dans les difficultés rencontrées pour opposer une véritable réponse juridique en matière de risques psychosociaux notamment dans la confrontation avec le pouvoir de direction de l'employeur. Le découragement est palpable quand les inspecteurs sont interrogés. Le besoin de nouveaux textes se fait sentir au regard de la pression ressentie.

L'action du juge et sa capacité d'interprétation des textes est en revanche un facteur d'effectivité des règles. L'usage par le juge de l'expertise du CHSCT peut l'aider à rendre une décision. Il en est de même concernant l'utilisation du rapport du médecin du travail relatif aux conditions de travail visées par le litige. Ces documents non-juridiques servent d'appui aux juridictions pour rendre une décision motivée et protectrice de la santé au travail. À ce titre, depuis les arrêts « SNECMA » du 5 mars 2008 le juge intervient dans le pouvoir de direction de l'employeur quand une organisation du travail est susceptible de porter atteinte à la santé des travailleurs concernés⁴⁶³.

Pour comprendre que la prévention des risques psychosociaux était inséparable d'une politique de santé-sécurité collective se concentrant sur les organisations du travail, la recherche au sein du projet COMPARISK, s'est opérée de deux manières. Outre la recherche

⁴⁵⁹ Kelsen H., *Théorie pure du droit*, Dalloz, Paris, 1962, p. 15 ; Commaille J., « Esquisse d'analyse des rapports entre droit et sociologie. Les sociologies du droit » in Ost F., Van de Kerchove M., *Jalons pour une épistémologie de la recherche interdisciplinaire en droit*, Revue Interdisciplinaire d'études juridiques, Numéro spécial, 1982.8, p. 9-32.

⁴⁶⁰ Chazel F., « Émile Durkheim et l'élaboration d'un "programme de recherche" en sociologie du droit » in Chazel F., Commaille J. (dir.), *Normes juridiques et régulation sociale*, LGDJ, Paris, 1992, p. 27-38.

⁴⁶¹ V. Jeammaud A., « Les règles juridiques et l'action », *op. cit.*

⁴⁶² *Ibid.*

⁴⁶³ Lerouge L., « La suspension d'une organisation au nom de la santé », note sous Cass. soc. 5 mars 2008, *RDT*, mai 2008, p. 316-317 ; Lerouge L., « Organisation du travail et RPS : la santé avant tout », *Journal des professionnels de santé*, n° 52, juillet 2013, p. 7.

documentaire classique concernant les normes de droit applicable et l'analyse de leur portée, autrement dit le travail de recherche théorique, la recherche a porté sur la réception par les organismes de prévention des risques professionnels des normes de santé-sécurité au travail. Une série d'entretiens fut réalisée auprès des organismes de prévention des risques professionnels. Chaque acteur a été interrogé notamment sur la définition qu'il donne aux « risques psychosociaux », leur représentation et perception leur connaissance des dispositifs juridique et les actions en découlant. De même, des discussions ont porté sur leur rapport avec les normes de santé-sécurité au travail et la politique de prévention des risques psychosociaux qu'ils en ont tiré. La démarche était conduite par une volonté d'une meilleure compréhension des caractéristiques des groupes qui utilisent ces règles⁴⁶⁴.

Il ne s'agissait pas de rédiger un catalogue des normes de prévention des risques professionnels pouvant s'appliquer à la santé mentale au travail, il s'agissait de présenter un panorama des textes juridiques concernant les organismes de prévention des risques professionnels avant de pouvoir examiner comment ils s'en accommodent, comment ils les prennent en compte ou non au regard notamment des risques psychosociaux et des stratégies et actions qu'ils ont pu développer autour des normes⁴⁶⁵. Si les représentants des organismes en charge des questions de santé-sécurité au travail ont été l'objet d'entretiens⁴⁶⁶, les acteurs sociaux l'ont été tout autant. Les cinq syndicats représentatifs ont aussi fait l'objet d'entretiens ainsi que la CGPME et le Medef, côté organisations patronales⁴⁶⁷.

Conjugué à la comparaison du système français avec les pays du Nord de l'Europe, les recherches ont permis d'avancer qu'étudier les risques psychosociaux nécessitait de dépasser une approche se basant strictement sur les « risques professionnels ». La notion « d'environnement de travail » prend en compte l'ensemble des facteurs reliés au travail et notamment les organisations. Concevoir la santé-sécurité au travail comme inhérente aux risques professionnels restreint l'action possible sur cette question alors qu'élargir le champ à l'environnement de travail offre la possibilité d'agir d'une manière plus globale sur la santé liée au travail, ce qui est plus en phase avec la prévention des « risques psychosociaux ».

Enfin, deux initiatives de recherche interdisciplinaires ont vu le jour à la suite des développements du projet COMPARISK. Le premier est emmené par les ergonomes⁴⁶⁸, associés aux juristes, qui sont à l'origine de la création d'un groupe de recherche francophone sur les risques psychosociaux au travail, baptisé « Enjeux psychosociaux, travail et organisation » (EPTO). Les membres de ce réseau « se sont accordés pour mener ensemble une réflexion à la fois pour mieux comprendre les enjeux psychosociaux dans les organisations et

⁴⁶⁴ Kuhn T., *La structure des révolutions scientifiques*, Flammarion, Paris, 1972, p. 246 ; V. également Commaille J., « Esquisse d'analyse des rapports entre droit et sociologie. Les sociologies du droit » *op. cit.*

⁴⁶⁵ Le Bureau international du travail (BIT), La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (Fondation de Dublin), l'Agence européenne pour la sécurité et la santé eu travail (Agence de Bilbao), l'Institut syndical européen, Business Europe, Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT), l'Institut de recherche et de sécurité (INRS), la Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés (CNAMTS), le département santé au travail de l'Institut national de veille sanitaire (InVS), la Direction générale du travail (DGT), la DIRECCTE d'Aquitaine, la CARSAT d'Aquitaine ont fait l'objet d'entretiens par questionnaire. Les organismes homologues du Québec et du Japon ont aussi été démarchés.

⁴⁶⁶ Lerouge L., Debruyne G., « Politiques et stratégies de prévention des risques psychosociaux : résultats d'une confrontation avec le droit de la santé-sécurité au travail » in Mias A. (dir.), *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Éditions Octarès, 2014, à paraître.

⁴⁶⁷ Lerouge L., « Actions syndicales et prévention des risques psychosociaux » in Douguet F., Dedessus-Le-Moustier N. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Lavoisier, 2010, p. 107-117.

⁴⁶⁸ Bernard Dugué et Johann Petit, Département d'Ergonomie, ENSC Bordeaux, ENSC/IPB, université de Bordeaux

pour élaborer des pistes d'action, à partir du partage et de l'analyse réflexive d'interventions conduites dans les différents pays »⁴⁶⁹. Les réflexions du groupe EPTO et les interventions de terrain présentées par les participants ont pour objet d'illustrer la nécessité de partir du travail pour comprendre et agir efficacement sur les « RPS ». Une autre initiative interdisciplinaire s'est aussi réalisée, spécifiquement à l'initiative des juristes à travers l'Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine.

2. L'Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine (ORRPSA)

Avec l'objectif de fédérer la recherche sur les RPS en Aquitaine, un Observatoire régional des risques psychosociaux (ORRPSA) a été créé au sein du COMPTRASEC en septembre 2011⁴⁷⁰. Ce projet expérimental a pour objectif principal de mettre en relation la recherche et les expériences des praticiens sur le sujet. Améliorer la visibilité des travaux, créer des réseaux de chercheurs et de praticiens, favoriser les rencontres et les échanges interdisciplinaires régionaux, nationaux et internationaux, devenir une plateforme d'hébergement des productions scientifiques est un des enjeux. L'initiative est soutenue par la DIRECCTE et la CARSAT Aquitaine pour une première période de trois années. Le projet est également intégré dans une composante de l'axe « risques psychosociaux » du deuxième plan régional de santé-travail (PRST2 Aquitaine) dans le but de contribuer à l'effort engagé en Aquitaine sur la lutte contre les RPS au travail. La motivation principale de cette création émane du constat flagrant d'un éparpillement de la recherche, des approches et des interventions sur le thème, mais aussi de travailler « en interdisciplinarité » et non pas de juxtaposer les disciplines.

Face à la reconnaissance croissante des RPS dans le milieu de travail, diverses disciplines se sont emparées de la problématique (droit du travail, psychologie du travail, psychologie de la santé, ergonomie, médecine du travail, sciences de gestion, sciences de l'information et de la communication, hygiène sécurité et environnement, sociologie du travail etc.). L'état actuel de la recherche montre une multiplicité de productions scientifiques sur le sujet sans qu'il y ait de réels croisements interdisciplinaires alors que ces différentes approches s'avèrent hautement complémentaires. La question des risques psychosociaux renvoie à l'étude des caractéristiques du travail qui peuvent s'avérer délétères pour l'individu tant sur le plan physique (troubles musculo-squelettiques, désordres intestinaux, troubles du sommeil, maladies cardio-vasculaire, par exemple) que psychique (symptômes d'épuisement professionnel, dépression, anxiété, troubles de l'humeur etc.). Les répercussions sur l'entreprise sont alors importantes en termes de dysfonctionnements organisationnels (absentéisme ou présentéisme, renouvellement, conflits interpersonnels, harcèlement, comportements violents ou sabotages etc.) avec une diminution visible des performances individuelles, collectives et organisationnelles. Les coûts financiers associés sont importants, tant pour la structure que pour la société. Ainsi, le contour de cette problématique, dans laquelle il est fondamental de distinguer ce qui est de l'ordre des facteurs de risque (caractéristiques du travail) et de leurs répercussions (symptômes individuels, dysfonctionnements organisationnels), laisse clairement apparaître la diversité des champs concernés et leur étroite imbrication.

⁴⁶⁹ V. Dugué B., Petit J., « Les "RPS", un nouvel enjeu pour l'intervention dans les organisations ? » in Lerouge L. (dir.), *Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*, Octarès éditions, à paraître.

Le groupe EPTO comprend des universitaires et acteurs institutionnels de Belgique, France, Québec, Suisse. Les disciplines de l'ergonomie, la psychologie, l'épidémiologie, la sociologie, le droit, la médecine du travail y sont représentées.

⁴⁷⁰ <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/projets-de-recherche/orrpsa>

L'ORRPSA a été pensé et constitué à la suite des échanges entre praticiens, enseignants-chercheurs et chercheurs en droit du travail et de la sécurité sociale (Laboratoire COMPTRASEC UMR 5114, CNRS), en psychologie du travail et de la santé (Laboratoire psychologie, santé et qualité de vie EA 4139), en médecine du travail (Laboratoire santé, travail et environnement EA3672, service de médecine du travail et de pathologie professionnelle du CHU de Bordeaux) de l'Université de Bordeaux, en info-com (Laboratoire de recherche en information, communication et arts (MICA)) de l'Université Bordeaux Montaigne. Un Comité de pilotage restreint été formé et représente chacune ces disciplines. Des praticiens y participent EA 4426 aussi (service de pathologie professionnelle, médecin inspecteur régional du travail et de la main d'œuvre).

Pour renforcer les collaborations et les travaux interdisciplinaires, d'autres équipes ont été associées : le Département d'ergonomie de l'ENSC Bordeaux, le Département HSE de l'IUT de l'Université Bordeaux I et le laboratoire de santé, environnement et territoire (SET UMR CNRS 5603).

D'une façon générale, l'objectif est de faire de cet Observatoire un lieu physique (colloques, journées d'études) et virtuel (pages *web* sur le site du COMPTRASEC)⁴⁷¹ de rencontre entre les acteurs scientifiques et de terrain concernés par la question des RPS en Aquitaine mais aussi au niveau national et international. Si le pilotage est largement réalisé par des universitaires, les réseaux professionnels sont sollicités et attendus pour permettre des interactions entre la recherche fondamentale et appliquée et les expériences empiriques existantes. À cet égard, l'Observatoire a pour ambition de constituer une sorte de plateforme de recherche, de recueil d'expériences et d'échanges. Un travail de recensement de la littérature scientifique, d'identification des réseaux régionaux, nationaux et internationaux et d'organisation de l'information a été mis en place afin de favoriser les rencontres et les collaborations, au moyen de manifestations organisées par l'ORRPSA et de productions écrites de documents de synthèse sur celles-ci par exemple. La question de l'accès à l'information est particulièrement prise en compte dans les objectifs fixés. Beaucoup de connaissances ont été produites aujourd'hui sur ce thème, mais demeurent difficiles d'accès pour la plupart des préventeurs. Le comité de pilotage de l'ORRPSA travaille dans ce sens et souhaite recenser, contribuer à compléter et faire partager les formations existantes sur le sujet au niveau régional, national et international.

L'ORRPSA est aussi une plateforme d'échanges. Une journée d'études annuelle est organisée chaque début décembre avec, à chaque fois, une orientation différente sur ce même thème. Sont traitées des préoccupations en lien avec l'actualité des acteurs concernés qui sont retranscrites dans le programme scientifique. Des conférenciers invités (chercheurs et praticiens) proposent un état de l'art selon leur orientation disciplinaire et/ou leur pays ; un large espace de discussion est prévu pour favoriser les interactions entre les intervenants et le public. Ces journées réunissent environ 200 participants chaque année. Le public est extrêmement varié : partenaires sociaux, employeurs, CHSCT, délégués du personnel, DRH, consultants RH, juristes, médecins, inspecteurs et psychologues du travail, assistantes sociales, chercheurs, étudiants et salariés participant à titre individuel, organisations paritaires, institutions, associations, entreprises locales pour la plupart, etc. Il ne s'agit donc pas d'un colloque spécialement dédié à la rencontre de chercheurs, mais plutôt d'une action stimulant le transfert de connaissances scientifiques et le retour d'expériences des acteurs de la santé-sécurité au travail. La question de l'échange autour des pratiques, de la compréhension des processus liés à l'apparition de RPS

⁴⁷¹ <http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/projets-de-recherche/orrpsa>

dans une organisation et des actions associées est centrale pour le comité de pilotage de l'ORRPSA.

La première journée d'études a été organisée par le laboratoire COMPTRASEC de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV (aujourd'hui, Université de Bordeaux). Elle a été consacrée à une analyse jurisprudentielle comparée des RPS au travail en Europe, notamment en Belgique, Espagne, France, Pays-Bas, Allemagne et Suède. Autour de l'étude de la jurisprudence, le constat fut combien il est difficile pour les différents systèmes de s'adapter aux risques psychosociaux, mais avec une maturation et un recul sur le sujet différent selon les pays. Le point commun est sans doute le rôle essentiel d'interprétation du juge face à la difficulté d'identifier les responsabilités liées à ce type de risques dont le caractère reste multifactoriel et subjectif. Les actes de cette journée ont été publiés au sein d'un ouvrage collectif complété de contributions relatives à l'Italie et le Royaume-Uni⁴⁷².

La deuxième journée d'études a été organisée par le laboratoire de psychologie, santé et qualité de vie de l'Université Bordeaux-Segalen. Elle s'est orientée sur l'interdisciplinarité et l'idée selon laquelle tous les acteurs seraient concernés par les RPS et leur prévention. La journée s'intitulait « RPS : tous préventeurs ? ». Elle a regroupé des intervenants de différents pays (France, Suisse, Belgique, Canada) et de multiples champs disciplinaires : gestion de la santé et de la sécurité au travail, psychologie du travail et des organisations, psychologie de la santé, sciences de l'éducation, médecine du travail et ergonomie, hygiène du travail. Des conférences plénières suivies de discussions avec le public ont permis de poser des questions essentielles au démarrage d'une réflexion commune et interdisciplinaire : les dimensions de la santé au travail, les différents types d'interventions en termes de prévention de la santé au travail, la compréhension de la charge de travail pour intervenir sur les RPS et les méthodologies de diagnostic des RPS en entreprise. À l'issue de ces échanges, des ateliers co-animés par des universitaires et des praticiens sur quatre thèmes représentatifs des préoccupations actuelles ont été proposés : les contextes de restructurations d'entreprises le management et la santé au travail, la prévention des RPS dans les PME-PMI, la surveillance des travailleurs et la réintégration au travail des personnes en situation de handicap psychique.

La synthèse de la journée de Nicole Rascle, Professeur de psychologie de la santé à l'Université de Bordeaux, conclura que « les risques psychosociaux, c'est l'affaire de tous et de chacun ». Plus précisément, trois points majeurs ont émergé de cette journée : la mise en tension entre l'individuel et le collectif avec une focalisation des entreprises sur la prévention au niveau individuel alors qu'elle est plus efficace au niveau collectif ; le partage des compétences sur le sujet est indispensable car les problèmes de santé au travail ne sont pas que l'affaire des médecins, les managers doivent aussi s'y investir ; le passage de la prévention des RPS à l'amélioration de la qualité de vie au travail car il ne suffit pas de réduire les risques pour améliorer la santé du personnel et des entreprises, il faut aussi améliorer les facteurs de ressources pour l'individu afin que le travail soit aussi un lieu de plaisir. Les travaux de cette journée d'études sont en cours d'écriture et seront renforcés de nouvelles contributions. L'ouvrage est dirigé par l'équipe de psychologie du travail et des organisations et paraîtra courant 2014.

Suivant le même principe, la troisième journée d'études s'est déroulée le 5 décembre 2013 à Bordeaux. L'organisation scientifique était confiée au Laboratoire de l'information et de la communication MICA EA 4426 de l'Université Bordeaux Montaigne sur le thème « Travail

⁴⁷² Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle (Droit communautaire, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède)*, L'Harmattan, 2013, 205 p.

des cadres et des technologies de l'information et de la communication face aux enjeux des RPS ». La quatrième journée de l'ORRPSA sera organisée par les ergonomes du département d'ergonomie de l'École nationale supérieure de cognitive (ENSC) autour du sujet du CHSCT et des risques psychosociaux.

Enfin, sous un format plus intimiste de manière à privilégier le dialogue entre la recherche et les acteurs, sont organisées des conférences-débats. La première Denis Harrison, Professeur à l'UQAM (Montréal), portait sur « Les réseaux d'entraide au Québec : la structuration d'une innovation au sein des syndicats ». La seconde conférence-débat était tenue par Joëlle Menrath, ethnologue spécialiste des usages numériques et directrice de Discours et Pratiques, sur « Vie intérieure des individus connectés au travail »

L'ORRPSA a par ailleurs une activité de recherche. Une étude de la jurisprudence du travail et de la sécurité sociale mêlant méthodologie de l'épidémiologie et de la recherche juridique dans la collecte et l'analyse de données et leur analyse comme de l'analyse juridique. L'étude des données recueillies fait l'objet d'un projet de publication en cours.

Une étude de faisabilité est également en cours afin de mettre en place une méthode pérenne d'observation des RPS en Aquitaine. Cet objectif nécessite de rencontrer de multiples structures de la Région qui détiennent des données actualisées sur des indicateurs d'affection susceptibles d'être en relation avec des RPS. Un véritable réseau d'acteurs se construit afin de permettre une remontée d'informations adéquates pour la construction d'un système de veille sur la santé psychosociale des travailleurs de la région Aquitaine. Dans le respect de l'anonymat (données agrégées), un certain nombre d'informations sont remontées à ce jour et sont à l'étude afin de sélectionner les meilleurs critères en termes de faisabilité (remontée annuelle de l'information) et de pertinence (indicateurs adéquats de santé psychosociale). Sur ce dernier point, la revue de la littérature effectuée sur les RPS et les symptômes associés servira de support. Cette méthodologie est en cours d'élaboration pour une mise en place expérimentale. Dans un premier temps, l'exploration ne concernera que les entreprises privées. Elle s'étendra, dans un second temps, aux structures publiques en fonction des moyens alloués à ce projet.

Des investigations plus ciblées sont également envisagées, à titre expérimental, au sein même d'organisations volontaires. L'identification de facteurs de risques (mais aussi de ressources) sectoriels ou encore spécifiques aux PME-PMI (très représentatives du tissu économique aquitain) est en projet. Des démarches basées sur une association de méthodes d'intervention (procédures quantitatives et qualitatives par exemple) seront prochainement proposées à l'expérimentation. Enfin une collaboration France-Québec est en projet pour expérimenter une grille d'identification des RPS issus des travaux du Professeur Michel Vézina.

Le projet ORRPSA est une réalisation initiée par des juristes et accueillie par une unité de recherche en droit. La discipline juridique est donc mobilisable dans un rapport avec l'action, mais aussi « dans l'action ». Toutefois, l'exigence d'interdisciplinarité ne doit donc pas pour autant transformé le droit en simple instrument pour l'action. Le pari sera gagné si l'interdisciplinarité a du sens en recherche juridique.

C. Ne pas réduire le droit à une « boîte à outils » : donner du sens à l'interdisciplinarité dans la recherche juridique ?⁴⁷³

Concevoir l'autonomie du droit ne doit pas pour autant opposer la discipline aux sciences humaines. L'évolution et l'encouragement de la recherche interdisciplinaire aura tendance à isoler le droit (caractère monolithe) au risque de voir son influence fortement diminuer dans le milieu scientifique⁴⁷⁴. Le développement d'une recherche interdisciplinaire est susceptible. Dit d'une autre manière, le droit serait-il désormais cantonné à un rôle d'expertise au sein de projets de recherche interdisciplinaire ? Certains ont pu déplorer une certaine absence du droit dans l'interdisciplinarité⁴⁷⁵. Dans des projets interdisciplinaires, le droit est utilisé pour éclairer d'autres chercheurs qui ont besoin d'appréhender des mécanismes juridiques, le rôle est supplétif. Le droit est pourtant continuellement confronté ou en rapport à une activité humaine ou aux faits sociaux relevant d'un autre champ du savoir⁴⁷⁶.

A-t-on avancé sur la conception que nous avons de la recherche juridique ? L'autonomie du droit n'empêche par celui-ci d'être moteur au sein de projets de recherche interdisciplinaire dès lors qu'il est à l'écoute d'autres disciplines sur le plan méthodologique et des connaissances. Il serait réducteur de considérer le droit comme une « boîte à outils ».

Un des enseignements tirés des quatre années de recherche du programme COMPARISK est qu'une approche interdisciplinaire de la recherche juridique peut faire évoluer le droit de la santé-sécurité au travail. Débattre avec d'autres disciplines ou utiliser d'autres disciplines permet aussi de faire évoluer sa propre vision disciplinaire du sujet étudié. Être en mesure d'évaluer la réception et les effets de la règle juridique, sa réception, son effectivité voire son efficacité est aussi un apport important de l'interdisciplinarité dans la recherche juridique.

Le juriste est dans son rôle d'étudier comment saisir en droit les faits sociaux, d'aider à une meilleure mobilisation des règles, comprendre comment ces dernières sont réceptionnées par les acteurs, d'analyser les rapports entre droit et action. Pour une bonne recherche, on peut ne pas laisser au seul sociologue (soit-il « du droit ») l'analyse de la réception des normes juridiques et leur prise en compte dans la détermination de leur pratique par les acteurs⁴⁷⁷.

La confrontation des paradigmes a pour objectif de réexaminer le paradigme admis jusqu'alors, de l'éprouver face à des situations nouvelles et de tester sa pertinence. Il est aussi question d'évaluer quels sont les points communs dans un but d'enrichissement disciplinaire au service d'une analyse plus efficace d'un problème nouveau ou d'une question connue, mais non résolue de façon efficace⁴⁷⁸. Travailler sur les risques psychosociaux, comment ils sont intervenus dans le débat juridique et comment le droit s'en est saisi montre aussi que cette discipline est en permanente évolution. De telles problématiques ont des répercussions juridiques et, réciproquement, la mobilisation du droit produira des effets sur ces évolutions et sur les mentalités.

⁴⁷³ V. aussi Freymond N. et al. « Ce qui donne sens à l'interdisciplinarité », *A contrario*, Vol. 1, 2003/1, p. 3-9.

⁴⁷⁴ Humbert G., « Le Droit dans l'interdisciplinarité : une certaine absence » in Jollivet M. (dir.), *Les passeurs de frontières*, CNRS éditions, Paris, 1991, p. 223-233.

⁴⁷⁵ *Ibid.*

⁴⁷⁶ Chemillier-Gendreau M., « Droit et autres disciplines : quelles relations dans l'interdisciplinarité ? », *op. cit.*

⁴⁷⁷ V. Dupret B., *Droit et sciences sociales*, Armand Colin, Coll. Cursus, 2006, 207 p.

⁴⁷⁸ V. Lagneau-Deville A., « À propos du dialogue entre le droit et les sciences humaines... Quelques réflexions de sociologie... » in Ost F., Van de Kerchove M., *Jalons pour une épistémologie de la recherche interdisciplinaire en droit*, Revue Interdisciplinaire d'études juridiques, Numéro spécial, 1982.8, p. 81-93.

La modification du droit positif est aussi rendu possible sans aucune véritable création juridique. Le principe d'égalité a ainsi été proclamé en utilisant des concepts qui avaient organisé l'inégalité⁴⁷⁹. La loi crée des réponses, mais crée aussi des questions dont il faut s'occuper. Par exemple, l'introduction du caractère « psychique » aux critères de définition juridique du handicap apporte une réponse aux revendications des familles de personnes en situation de handicap psychique pour une véritable considération de ces dernière par la société tout en questionnant les enjeux d'une définition du handicap psychique en droit social⁴⁸⁰.

Envisager une recherche interdisciplinaire impose au juriste de développer une capacité d'écoute indispensable à la réussite du projet et à un résultat cohérent. La recherche juridique ne doit ainsi pas négliger les problématiques des autres disciplines, intégrer un niveau d'information suffisant sur les méthodes d'appréhension et de traitement des connaissances des autres disciplines, tout en restant chercheur juriste. La recherche en droit restera dominante, mais utilisera d'autres disciplines comme éclairage comme il pourra intégrer un certain degré de transfert des méthodes en fonction du degré de connaissance et de maîtrise de celles-ci. La logique de l'interdisciplinarité réside ici dans la capacité de contrôle et de situer la frontière entre une interdisciplinarité constructive et une interdisciplinarité mal maîtrisée.

Sortir de l'ornière du droit conçu comme une technique d'accompagnement invite la recherche juridique à être en situation de formuler des projets de recherche interdisciplinaires. Il s'agit d'investir une représentation cohérente de l'objet que tente de saisir le droit et d'être en mesure d'en évaluer l'action par le jeu de l'investigation et de la collecte des données, puis des réflexions tirées de leur analyse.

La recherche sur les risques psychosociaux au travail et le droit social montrent que la science juridique est capable d'infléchir la norme, ses effets et sa portée au regard des situations qu'elle intègre. Le droit social est capable effectivement d'ajuster le formalisme de sa discipline aux transformations sociales, économiques et organisationnelles afin de « rendre le droit plus adhérent aux problèmes de la vie sociale »⁴⁸¹. En paraphrasant Pierre Moor, la norme juridique est impuissante à maîtriser la réalité sociale, politique et économique si elle n'est pas à l'écoute des disciplines susceptibles d'ouvrir son horizon au-delà d'une conception du droit comme un ensemble de règles générales et abstraites⁴⁸². Il devient nécessaire de sortir d'une conception du droit au sein duquel le juge qualifie de licite ou d'illicite les comportements. En d'autres termes, sortir d'une approche du droit entendu comme « boîte à outil » consiste à accepter l'observation et la description propres aux autres disciplines tout en mettant l'accent sur l'interprétation propre au droit de manière à saisir l'application concrète de la formulation de la norme et réciproquement les effets des évolutions sociales sur le droit.

Donner du sens à l'interdisciplinarité en droit interrogerait la science du droit au regard de l'étude du phénomène juridique et de ses procédés, du rôle du juriste et de sa place dans la société, en somme « de progresser vers l'intelligence juridique »⁴⁸³. Le juriste ne se désintéresse de « la valeur des rapports sociaux » tout en prenant garde à ce que la règle ne soit pas condamnée au nom de sa distorsion avec le fait. L'œuvre législative et juridique doit en ce cas

⁴⁷⁹ V. Atias C., « L'hyper-complexité juridique : du paradigme perdu à l'incertitude retrouvée », *Revue européenne des sciences sociales*, t. 25, n° 75, 1987, p. 133-146.

⁴⁸⁰ Auvergnon P., Lerouge L., Makélé-Fau C., « Handicap psychique : enjeux d'une définition en droit social », Rapport de recherche DREES-MIRE, 2010, 85 p.

⁴⁸¹ *Ibid.*

⁴⁸² Moor P., *Pour une théorie micropolitique du droit*, PUF, Coll. Les voies du droit, Paris, 2005, 272 p.

⁴⁸³ V. Atias C., « L'hyper-complexité juridique : du paradigme perdu à l'incertitude retrouvée », *op. cit.*

vérifier les distorsions par l'étude des données pour juger s'il est alors opportun d'adapter le droit⁴⁸⁴.

L'interdisciplinarité c'est aussi de la recherche appliquée, intégrer l'expression et les besoins des acteurs⁴⁸⁵. Le défi est donc d'aller voir la réalité et se mettre en position d'apprendre des acteurs⁴⁸⁶. Le chercheur juriste est confronté à une diversité de méthodes et de théories faisant émerger un nouveau défi, celui d'appeler des modes particuliers de solution⁴⁸⁷. Sans mesurer l'intérêt d'être en position de mener des recherches interdisciplinaires, la recherche en droit ne risque-t-elle pas de se transformer en une ingénierie œuvrant seulement au sein d'une science interne. Il s'agit aussi de s'interroger sur l'utilité sociale, économique, pour l'humain de développer plus fortement une forme de recherche juridique invoquant l'apport d'autres disciplines, voire l'influencer y compris méthodologiquement. La compréhension globale de la problématique induit une collaboration étroite de chercheurs provenant de différentes disciplines⁴⁸⁸. La recherche juridique en santé-sécurité au travail exige une mise en lumière des connaissances en prévention, réparation et réinsertion au travail et peut faire appel plus particulièrement aux domaines de la médecine, de l'ergonomie, de l'épidémiologie, de la sociologie. L'analyse d'une même réalité par la coopération entre plusieurs disciplines implique aussi que chaque discipline « doit savoir quelle est sa part et savoir la faire »⁴⁸⁹.

Section 3 - Quelles orientations de recherche ?

Tout en continuant à travailler fortement sur le système national, l'accent sera mis également sur des collaborations avec la recherche des sphères anglophone et latino-américaine sur les risques psychosociaux. De nombreuses recherches s'ignorent les unes des autres en raison de la barrière du langage et auraient à gagner en échangeant davantage. Il en est de même concernant les échanges entre disciplines. Le réseau international qui a été constitué continuera à s'enrichir.

Des questions ayant trait aux risques psychosociaux ne sont pas encore véritablement explorées. Il en va des liens entre santé mentale et restructurations, des RPS dans les petites entreprises où tout un pan du droit de la santé-sécurité au travail ne s'applique pas. Comprendre comment la jurisprudence s'est emparée des risques psychosociaux est aussi un objectif. Une autre dimension du questionnement n'est pas encore complètement résolue, celle de l'effectivité du droit. En l'espèce, il s'agirait de mieux cerner les effets du droit de la santé-sécurité au travail et de continuer à explorer comment les acteurs s'en saisissent ou non.

⁴⁸⁴ V. pour une étude critique de l'adaptation du droit au fait, Atias C., Linotte D., « Le mythe de l'adaptation du droit au fait », *D.*, 1977, chr. XXXIV, p. 251-258.

⁴⁸⁵ Barré R., « La Science est morte, vive la Sciences ! Le nouveau contrat entre la science et la société post-moderne : l'avènement de la recherche de mode 2 », *Nature Sciences Sociétés*, Vol. 12, janvier-mars 2004, p. 52-55.

⁴⁸⁶ Dubar C., « Les défis de l'interdisciplinarité », *Travail et Emploi*, avril 2003, p. 85-88.

⁴⁸⁷ Taché P., Zimmermann H., Brisson G., « Pratiquer l'interdisciplinarité en droit : l'exemple d'une étude empirique sur les services de placement », *Les Cahiers du Droit*, Vol. 52, n° 3-4, septembre-décembre 2011, p. 519-550.

⁴⁸⁸ V. Lippel K., « La place des juristes dans la recherche sociale et la place de la recherche sociale en droit : réflexions sur la "pratique de la recherche" en matière de droit à la santé au travail » in Noreau P., Rolland L. (dir.), *Mélanges Andrée Lajoie*, Éditions Thémis, 2008, p. 251-284.

⁴⁸⁹ Godelier M., « Le métier de chercheur », *op. cit.*

Enfin, un chantier tourné vers la fonction publique s'ouvre. Après des négociations collectives sur la santé-sécurité au travail en 2009 et les risques psychosociaux en 2013⁴⁹⁰, la circulaire du Premier ministre du 20 mars 2014 fixe les conditions de mise en œuvre du plan national d'action pour la prévention des risques psychosociaux dans les trois fonctions publiques⁴⁹¹. Celles-ci sont en effet durement touchées par les RPS. La santé-sécurité au travail transcende la frontière « public/privé », la fonction publique connaît un retard important par rapport au secteur privé concernant l'appréhension des risques psychosociaux au travail. Un champ de recherche juridique reste encore à investir en la matière.

Aussi, sur la lancée des travaux réalisés, l'orientation des recherches aura pour objectif de participer au passage d'un « droit de la santé au travail » à un « droit à la santé au travail », notamment mis en lumière par l'étude des risques psychosociaux. Il s'agira aussi de prolonger des travaux pluridisciplinaires vers une recherche plus intégrée, « en interdisciplinarité ». L'expérience tirée de l'Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine devrait se prolonger avec également une connexion plus étroite avec les acteurs de la santé-sécurité au travail.

Ce volet s'articulera aussi autour des collaborations scientifiques passées et à venir. Au cours des travaux au sein du projet COMPARISK, à l'initiative des collègues ergonomes du département d'ergonomie de l'ENSC de Bordeaux, un groupe de recherche francophone « Enjeux psychosociaux, travail et organisations » (EPTO) est né. Ce groupe interdisciplinaire est un lieu de débats sur les pratiques et une sphère d'échanges relative au travail et à l'organisation du travail. Il a pour vocation à se développer, voire à s'institutionnaliser dans le futur.

Enfin, à la sortie d'un projet ANR jeunes chercheurs de 4 ans qui comportait une orientation internationale et comparée, mais aussi des accents interdisciplinaires, il est envisagé de répondre sur la lancée à un appel à projet européen de type *ERC Consolidator Grant*. L'objectif serait de renforcer la réflexion relative à la formulation de réponses juridiques adaptée à la complexité des risques psychosociaux au travail à travers l'étude des textes législatifs et réglementaires, de la jurisprudence, du dialogue social et des normes de type RSE.

⁴⁹⁰ Accord du 20 novembre 2009 sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ; accord relatif à la prévention des risques psychosociaux (RPS) dans la fonction publique du 22 octobre 2013.

⁴⁹¹ Circulaire du 20 mars 2014, 5705/SG.

CONCLUSION

Étudier les risques psychosociaux en droit, mais aussi dans une perspective comparée et interdisciplinaire amenait à réfléchir sur la manière dont le système français prenait en compte ce type de risques associés au travail. L'objectif était d'apporter un regard critique sur la manière de prendre en compte les risques psychosociaux à l'aide de la comparaison de différents systèmes voisins ou éloignés de celui de la France. Un « regard critique » signifie être en mesure de retirer de la recherche les forces et les faiblesses de notre système et d'envisager les pistes pour l'améliorer et permettre une meilleure sensibilisation aux risques psychosociaux notamment pendant la mise en œuvre des organisations du travail. La recherche auprès des pays sélectionnés a respecté un découpage entre la « reconnaissance juridique des risques psychosociaux », la prévention et la compensation. Il s'agissait également de tenter de comprendre, dans chacun des pays étudiés, comment les acteurs de la santé-sécurité au travail abordaient de leur côté les risques psychosociaux, mais aussi comment ils réceptionnaient et, le cas échéant, mettaient en œuvre les dispositifs juridiques à leur disposition.

Comparer les zones de l'Europe du Sud, de l'Europe du Nord, du Canada et du Japon a montré que la question des risques psychosociaux au travail – à la fois leur facteurs et leurs manifestations – était un sujet de préoccupation commun, mais avec une chronologie dans la prise en compte différente. La sensibilité et l'approche sont aussi différentes selon la zone ou le pays étudié. Au final, sous le régime de la directive-cadre du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs, les États membres de l'Union Européenne ont l'obligation de protéger la santé dans tous les aspects liés au travail (une « santé » entendue dans un sens global), donc y compris les risques psychosociaux. Le texte impose aussi de respecter les principes fondamentaux qu'il a développés tels qu'articuler l'obligation générale de prévention autour du principe de l'adaptation du travail à l'homme. Chaque État membre est toutefois libre lors de la transposition de ce texte fondateur de conférer une portée plus ou moins stricte à l'obligation de sécurité (caractère de moyens ou de résultat). Ainsi, au contraire du droit britannique qui introduit la proportionnalité du principe du « raisonnablement praticable », le droit français emprunte un chemin plus affirmé en conférant un caractère de résultat à l'obligation de sécurité à la charge de l'employeur.

Au sein des pays européens, la France est située à un carrefour entre le Nord de l'Europe et le Sud. Du côté scandinave, la protection de la santé physique et mentale des travailleurs épouse une approche embrassant largement l'environnement de travail. Ils sont également des États précurseurs de cette approche. En revanche, les pays situés en Europe du Sud ne se sont attardés sur les questions de santé mentale au travail que récemment, notamment depuis la transposition des accords-cadres européens sur le stress, le harcèlement et la violence au travail, parfois plutôt d'une manière plutôt formelle en vertu de l'obligation de transposition. Les pays du Sud de l'Europe sont par ailleurs plus centrés sur la notion de « risques professionnels » plus restrictive de l'approche de la santé-sécurité au travail que « l'environnement de travail » qui prend en compte tous les aspects du travail.

Les travaux ont aussi montré la nécessité d'insister sur le passage d'une approche souvent axée sur la réparation (curative) à une approche préventive des risques psychosociaux. La France commence à emprunter cette voie avec la difficulté d'être en capacité de prévenir les RPS le plus en amont possible en s'attaquant aux causes (prévention primaire). La prévention est en effet essentiellement tertiaire (mesures destinées à prendre en charge le problème après

que le dommage se soit produit) ou secondaire (action pour réduire les effets du dommage). D'autres pays comme le Canada, notamment la province du Québec, prend en compte les questions de « lésion psychologique », mais au titre de réparation. Il en est de même pour le Japon qui intègre par le jeu de la compensation des spécificités comme le *karôshi* (mort causé par le surmenage au travail), le *karojisatsu* (suicide causé par la surcharge au travail), le temps de travail et les heures supplémentaires. La prévention est moins présente au sein des régimes juridiques de santé sécurité au travail concernant la prévention des risques psychosociaux sauf à entrer dans le jeu de la reconnaissance en accident du travail ou maladie professionnelle. L'accent est par ailleurs porté plutôt sur une approche individuelle du problème que collective, malgré la conscience des origines organisationnelles de nombreux maux en lien avec les risques psychosociaux.

La France possède des dispositifs juridiques mobilisables qui permettent de conclure qu'il n'est pas nécessaire de légiférer spécifiquement sur la question des risques psychosociaux. Les outils existent, ils doivent certes être parfois adaptés, mais ils s'appliquent ou sont susceptibles de s'appliquer à la question des risques psychosociaux. Toutefois, l'expérience de la Belgique est intéressante avec deux fondements juridiques possibles pour envisager de prendre en compte les risques psychosociaux se répartissant entre le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, la violence, le stress au travail et la « charge psychosociale ». Or, la France compte trop sur la définition juridique du harcèlement moral au travail et le régime qui a été développé autour. Il est donc nécessaire d'élargir la qualification pour privilégier une approche collective de la prévention des atteintes à la santé physique et mentale au travail. Intégrer au sein des organisations du travail leurs possibles effets sur la santé, évaluer les conséquences de leur mise en œuvre sur les conditions de travail impliquent de sortir d'une approche individuelle des risques psychosociaux cantonnée notamment au harcèlement moral.

Travailler sur les risques psychosociaux a aussi recentré le débat sur l'adaptation du travail à l'homme. Ce principe, prôné par la directive-cadre du 12 juin 1989, est présent au sein du Code du travail, mais existe depuis longtemps au sein de certaines législations scandinaves. L'étude des droits du Nord de l'Europe a montré la capacité du droit à se saisir de l'adaptation du travail aux capacités physiques et mentales qui sont différentes d'une personne à une autre. Le droit est aussi en capacité de s'approprier la notion de « bien-être au travail ».

Toutefois, cette approche porte sur un point clé des difficultés d'appréhender les risques psychosociaux dans une politique de prévention et en droit. Chaque personne étant unique, les réactions à de mauvaises conditions psychosociales au travail sont différentes, les conséquences sur la santé aussi. Les risques psychosociaux renvoient « à la subjectivité de la personne », mais aussi à la question des liens entre travail et santé mentale. La perception et la représentation du « bien-être » sont elles-mêmes différentes selon la personne.

Ces aspects du problème mettent l'accent sur un fonctionnement minimum de dispositifs d'alerte autour des risques psychosociaux. Les acteurs sont finalement nombreux, le croisement de leurs compétences et leur vigilance sont un atout à mobiliser. On pense aux délégués du personnel, au CHSCT et à ses membres, au médecins du travail et aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), à la notion de « personnes de confiance » (système belge par exemple), aux syndicats chargés localement de contrôler l'application du droit de la santé-sécurité en Suède pour les petites entreprises et pallier les difficultés de contrôle de l'Autorité de l'environnement de travail, etc.

La recherche en droit comparé montre que l'approche des juges français des risques psychosociaux suscite l'étonnement aux yeux des collègues étrangers et renvoie à une jurisprudence qui se démarque en France des autres pays d'Europe, du Canada et du Japon. Le premier aspect porte sur la reconnaissance du caractère de résultat à l'obligation de sécurité de l'employeur et d'être en capacité de s'immiscer dans le pouvoir de direction de celui-ci pour arrêter une organisation ou un projet d'organisation susceptible de porter atteinte à la santé physique et mentale des travailleurs. L'obligation de sécurité est de portée générale, l'employeur ne doit pas exclure « une réaction à la pression ressentie par le salarié ». Du côté des juridictions de sécurité sociale, l'obligation de sécurité de résultat permet aussi de fonder la reconnaissance en accidents du travail de troubles psychosociaux jusqu'au suicide. L'obligation de sécurité de résultat sert aussi la cause de la reconnaissance de la faute inexcusable de l'employeur qui est désormais facilitée.

En revanche, avantagée dans l'approche des risques psychosociaux par une jurisprudence innovante et créative avec en figure de proue l'obligation de sécurité de résultat, la France est confrontée un à important problème d'application du droit qui rend finalement son système parfois moins effectif que d'autres. La conception de la Cour de cassation de l'obligation de sécurité se heurte à la conception patronale de la direction d'entreprise. Les organismes de contrôle de l'exécution de la norme du travail sont aussi confrontés à des difficultés pour trouver une réponse juridique face à la mise en œuvre d'organisations du travail pathogènes ou susceptibles de l'être. Un sentiment d'impuissance est souvent exprimé.

L'effort de sensibilisation doit être accentué. Cet aspect de la lutte contre les RPS passe par une formation initiale qui intégrerait les enjeux humains et juridiques de la mise en œuvre sans discernement de politiques d'organisation du travail. Il s'agit aussi de rapprocher les exigences du droit et la capacité à prévenir les risques psychosociaux en évitant notamment des « formules déclaratoires » ou des réponses simplement formelles à des exigences légales. L'objectif serait d'envisager une application effective ou une réactualisation du principe d' « adaptation du travail à l'homme ».

Les pays du Nord de l'Europe ont intégré au sein de leur législation les questions en lien avec la santé mentale au travail depuis plus longtemps que la France. Par rapport aux pays de l'Europe du Sud qui n'ont pas une culture de cette question aussi ancienne, le fossé est assez important. Le Nord de l'Europe se saisit des questions de santé mentale au travail notamment par le jeu d'une approche élargie sous la bannière de l'environnement de travail, mais met aussi l'accent sur la médiation et le règlement du problème dans l'entreprise. Le rapport de force avec les syndicats est aussi plus équilibré. Autrement dit, il s'agit d'éviter le conflit et donc le contentieux qui intervient une fois que la relation contractuelle est rompue. Cependant, ces systèmes souvent qualifiés de « modèles » ont basculé dans les années 1990 à travers essentiellement des exigences juridiques plus strictes concernant la prévention et la réparation des risques professionnels, des rapports au pouvoir de direction qui se sont tendus sur les questions de santé et de sécurité au travail ces dernières années. Comparé au Québec et au Japon (qui se fondent plutôt sur la réparation), le système français est plus ouvert à la prévention tandis qu'à travers l'expérience du Japon, il est possible d'imaginer les problèmes spectaculaires auxquels s'expose notre système et nos travailleurs si la question de la surcharge de travail n'est pas prise en compte au sein des organisations.

Les relations collectives ont aussi un rôle déterminant dans ce contexte de manière à adapter la politique de prévention à la branche d'activité, à l'entreprise, mais aussi afin d'équilibrer le rapport de force dans la prise en compte des risques psychosociaux au travail à la fois dans la

négociation, au CHSCT et devant le juge. Les syndicats sont un amplificateur de la voie des travailleurs jusque devant le juge. À ce titre, l'action en justice des syndicats a permis d'obtenir des avancées notamment sur le terrain de la défense de l'intérêt collectif de bénéficier de conditions de travail acceptables.

Travailler sur la problématique des risques psychosociaux rend nécessaire de favoriser la discussion et de resserrer les liens afin d'ouvrir le débat à des échanges et à des collaborations constructives. Le caractère complexe et parfois insaisissable des RPS rend nécessaire cette approche et le travail en réseau. Les travaux réalisés ont permis de construire un réseau de contacts scientifiques et institutionnel à trois niveaux : international (Europe, Amérique latine, Amérique du Nord, Europe, Asie-Pacifique), national et local. De ces échanges ont émergé de nombreuses sollicitations des juristes et des autres disciplines pour travailler en commun⁴⁹². Prolonger ces travaux requiert aussi la possibilité de diriger des doctorants, chacun étant susceptible d'apporter sa pierre à l'édifice.

⁴⁹² Par exemple, participation à la création de l'*Asia Pacific Academy for Psychosocial Factors at Work* et membre du bureau en tant qu'expert international ; membre du Comité scientifique du prochain congrès de l'*International Commission of Occupational Health, Work, Organisation and Psychosocial Factors* (ICOH-WOPS), Adélaïde, 17-19 septembre 2014.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ouvrages

Agostini E., *Droit comparé*, PUF, Coll. Droit fondamental, Paris, 1988, 339 p.

Althusser L., *Philosophie et philosophie spontanée des savants*, Paris, Maspero, 1974, 157 p.

Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, 334 p.

Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, 166 p.

Bruun H., Hukkinen J., Huutoniemi K., Thompson Klein J. (dir.), *Promoting Interdisciplinary Research: The Case of the Academy of Finland*, Publications of the Academy of Finland, Série n° 8/05, Helsinki, Academy of Finland, 2005, 478 p.

Constantinesco L.-J., *Traité de droit comparé*, LGDJ, Tome I, 1974, Paris, 243 p.

Carbonnier J., *Flexible droit*, LGDJ, 10^{ème} édition, 2001, 493 p.

Chazel F., Commaille J. (dir.), *Normes juridiques et régulation sociale*, LGDJ, Paris, 1992, 426 p.

Constantinesco L.-J., *Traité de droit comparé*, t. 2, La méthode comparative, 1974, 412 p.

Cunningham R. (dir.), *Interdisciplinarity and the Organization of Knowledge in Europe*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999, 240 p.

David R., Jauffret-Spinosi C., *Les grands systèmes juridiques contemporains*, 10^{ème} éd., 1992, 523 p.

David R., *Le droit comparé d'hier, droits de demain*, Economica, Coll. Études juridiques comparatives, 1982, Paris, 362 p.

Douguet F., Dedessus-Le-Moustier N. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Lavoisier, 2010, 314 p.

Du Bois de Gaudusson J. (dir.) *Le devenir du droit comparé en France*, PUAM, 2005, Aix-Marseille, 225 p.

Duncan M., Di Martino V., *La violence au travail*, Bureau international du travail, 2000, 193 p.

Einarsen S., Pedersen H., *Håndtering av konflikter og trakassering i arbeidslivet*, Gyldendal, 2007, 354 p.

Fourez G., *La construction des sciences. Les logiques des inventions scientifiques*, De Boeck Université, Coll. Sciences Éthique Sociétés, 4^{ème} éd., Bruxelles, 2002, 385 p.

Freymond N. et al., « Ce qui donne sens à l'interdisciplinarité », *A contrario*, Vol. 1, 2003/1, p. 3-9

Frodeman R., Thompson Klein J., Mitcham C. (dir.), *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford University Press, 2010, 580, 624 p.

Girard C., Hennette-Vauchez S. (dir.), *La dignité de la personne humaine. Recherche sur un processus de juridiciarisation*, PUF, Coll. Droit et justice, 2005, 319 p.

Guihery B., « Qu'est-ce que le droit pour les juristes » in Bocquet J-J., Dhoquois R., Guihery B. (dir.), *Le droit saisi par la pluridisciplinarité*, Les cahiers de d'action juridique, n° 75-76, juin 1991, p. 34-36

Habermas J., *La technique et la science comme idéologie*, Denoël-Gonthier, Paris, 1968, 213 p.

Hirsch Hadorn G. et al. (dir.), *Handbook of Transdisciplinary Research*, Berlin, Springer Verlag, 2008, 448 p.

Kaenel A., Omhové C., Samin R. (dir.), *L'interdisciplinarité en question dans les études anglophones*, Presses Universitaires de Nancy, Coll. Regards croisés sur le monde anglophone, Nancy, 2009, 213 p.

Kelsen H., *Théorie pure du droit*, Dalloz, Paris, 1962, p. 496

Kuhn T., *La structure des révolutions scientifiques*, Flammarion, Paris, 1972, 246 p.

Lattuca L., *Creating Interdisciplinarity: Interdisciplinary Research and Teaching Among College and University Faculty*, Vanderbilt University Press, Nashville, 2001, 312 p.

Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, 630 p.

Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée. France - Europe - Canada - Japon*, Dalloz, 2014, 336 p.

Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit social, t. 40, 2005, 427 p.

Maisonneuve J., *La psychologie sociale*, PUF, Coll. Que sais-je ?, 2009, 2^e éd., 128 p.

Moor P., *Pour une théorie micropolitique du droit*, PUF, Coll. Les voies du droit, Paris, 2005, 272 p.

Moréteau O., « Les frontières de la langue et du droit : vers une méthodologie de la traduction juridique », *Revue de droit comparée*, 4-2009, p. 695-713

Morin E., *La méthode*, Seuil, tomes 1 à 4, Paris, 1977-1991

OECD, *The University and the Community: The Problems of Changing Relationships*, Paris, 1982, 159 p.

Origgi G., Darbellay F. (dir.), *Repenser l'interdisciplinarité*, Genève, Éditions Slatkine, 2010, 197 p.

Portella E. (dir.), *Entre savoirs : l'interdisciplinarité en acte : enjeux, obstacles, perspectives*, Toulouse, Erès, 1992, 358 p.

Poucet V. « Risques psychosociaux et jurisprudence des juridictions du travail en Belgique » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle (Droit communautaire, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède)*, L'Harmattan, 2013, p. 51-72

Resweber J.-P., *La méthode interdisciplinaire*, Paris, PUF, 1981, 175 p.

Rodière R., *Introduction au droit comparé*, Dalloz, Coll. Précis, 1979, Paris, p. 161

Sacco R., *Anthropologie juridique, apport à une macro-histoire du droit*, Dalloz-Sirey, Coll. L'esprit des lois, 2008, Paris, 270 p.

Schlesinger R., Baade H.-W., Herzog P.-E., Wise E.-M., *Comparative Law*, 6^{ème} éd., Foundation Press, Rochester, 1998, 1013 p.

Supiot A., *Critique du droit du travail*, PUF, Coll. Les voies du droit, 1994 rééd. 2002 et 2007, 280 p.

Vico G., *La science nouvelle*, Gallimard, Coll. « Tel », 1725 rééd. 1993, 434 p.

Zweigert K., Kötz H., *An Introduction to Comparative Law*, Clarendon Press, 1998, Oxford, 744 p.

Revues, numéros spéciaux

Bagaoui R., Beaulieu A. (dir.), *Sur le thème de l'interdisciplinarité. Nouvelles perspectives en sciences sociales*, revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles, Vol. 7, n° 1, octobre 2011, 197 p.

Busino G. (dir.), *L'interdisciplinarité existe-t-elle ?*, Revue Européenne des Sciences sociales, XLIII-132, 2005, 167 p.

Dumas B., Racine L. (dir.), *L'interdisciplinarité ordinaire. Le problème des disciplines en sciences sociales*, Sociologie et Sociétés, vol. XXXI, n° 1, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal, 1999, 179 p.

Gollac M. (dir.), « Les risques psychosociaux au travail : d'une "question de société" à des questions scientifiques », *Travail et Emploi*, n° 129, janv.-mars 2012, 94 p.

La revue du MAUSS, *Guerre et paix entre les sciences. Disciplinarité, inter et transdisciplinarité*, semestrielle, n° 10, 1997, 380 p.

Ost F., Van de Kerchove M., *Jalons pour une épistémologie de la recherche interdisciplinaire en droit*, Revue Interdisciplinaire d'études juridiques, Numéro spécial, 1982.8, 197 p.

UNESCO, *Facettes de l'interdisciplinarité*, Revue internationales de sciences sociales, Vol. 29, n° 4, 1977, 254 p.

Valléry G., Leduc S., *Les risques psychosociaux*, PUF, coll. Que sais-je ?, 2012, 128 p.

Mélanges

Aspects nouveaux de la pensée juridique. Recueil d'études en hommage à Marc Ancel, Éditions A. Pédone, tome I Études de droit privé, de droit public et de droit comparé, 1975, Paris, 491 p.

Articles et chapitres d'ouvrage

Adam. P., « CHSCT et souffrance au travail. Rapports, accords (collectifs) et désaccords (judiciaire) », *Droit Ouvrier*, décembre 2010, n° 749, p. 629-638

Adam P., « Risques psychosociaux et consultation du CHSCT : aujourd'hui l'entretien annuel d'évaluation : et demain ? », *RDT*, 2008, p. 180-181

Adom K., « la modification du contrat de travail du fait de l'état de santé du travailleur », *Droit social*, mai 1995, p. 461-471

Allal Sinaceur M., « Qu'est-ce que l'interdisciplinarité ? » in UNESCO, *Facettes de l'interdisciplinarité*, Revue internationales de sciences sociales, Vol. 29, n° 4, 1977, p. 617-626

Ancel M., « Cent ans de droit comparé en France », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 3-21

Atias C., « L'hyper-complexité juridique : du paradigme perdu à l'incertitude retrouvée », *Revue européenne des sciences sociales*, t. 25, n° 75, 1987, p. 133-146.

Atias C., Linotte D., « Le mythe de l'adaptation du droit au fait », *D.*, 1977, chr. XXXIV, p. 251-258.

Auvergnon P., « Inspection du travail » in Zawieja P., Guarnieri F. (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, 2014, p. 391-395

Averill M. « Law » in Frodeman R., Julie Thompson Klein J., Mitcham C. (dir.), *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford, Oxford University Press, 2010, p. 522-535

Barré R., « La Science est morte, vive la Sciences ! Le nouveau contrat entre la science et la société post-moderne : l'avènement de la recherche de mode 2 », *Nature Sciences Sociétés*, Vol. 12, janvier-mars 2004, p. 52-55.

Bagaoui R., Alain BeaulieuA, « Y a-t-il une théorie en interdisciplinarité ?? Avant-propos », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 13-14

Blanc-Jouvan X., « Où va le droit comparé ? » in Mélanges offerts à Jean Pradel, *Le droit pénal à l'aube du troisième millénaire*, éditions CUJAS, Paris, 2006, p. 709-723

Boden Margaret A., « What is interdisciplinarity? » in Richard Cunningham (dir.), *Interdisciplinarity and the Organization of Knowledge in Europe*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999, p. 13-24

Boisot M., « Discipline et interdisciplinarité » in Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, p. 90-97

Bonnechère M., « Santé-sécurité dans l'entreprise et dignité de la personne au travail », *Droit Ouvrier*, novembre 2003, p. 453-486

Brethe de la Gressaye J., « L'apport du droit comparé à la philosophie du droit », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 67-78

Bühler E.-A., Cavaillé F., Gambino M., « Le jeune chercheur et l'interdisciplinarité en sciences sociales », *Natures Sciences Sociétés*, 14, 2006, 392-398

Burns Rebecca C., *Dissolving the Boundaries: Planning for Curriculum Integration in Middle and Secondary Schools*, 2^{ème} éd., Charleston, WV, Appalachia Educational Laboratory, 1999, p. 8-9

Byock A., « The Cult of True Interdisciplinarity in American Studies » in Kaenel A., Omhovère C., Samin R. (dir.), *L'interdisciplinarité en question dans les études anglophones*, Presses Universitaires de Nancy, Coll. Regards croisés sur le monde anglophone, Nancy, 2009, p. 31-43

Busino G., « Recherches préparatoires à une histoire de l'épistémologie des sciences humaines » in Busino G. (dir.), *L'interdisciplinarité existe-t-elle ?*, Revue Européenne des Sciences sociales, XLIII-132, 205, p. 83-162

Carbonnier J., « Gurvitch et les juristes », *Droit et Société*, n° 4, 1986, p. 429-433

Carbonnier J., « L'apport du droit comparé à la sociologie juridique », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 75-87

Charbonneau S., « Réflexion d'une juriste sur l'enfermement disciplinaire », *Natures Sciences Sociétés*, vol. 13, 2005/1, p. 58-61

Chazel F., « Émile Durkheim et l'élaboration d'un "programme de recherche" en sociologie du droit » in Chazel F, Commaille J. (dir), *Normes juridiques et régulation sociale*, LGDJ, Paris, 1992, p. 27-38.

Chemillier-Gendreau M., « Droit et autres disciplines : quelles relations dans l'interdisciplinarité ? » in Bocquet J-J., Dhoquois R., Guihery B. (dir.), *Le droit saisi par la pluridisciplinarité*, Les cahiers de d'action juridique, n° 75-76, juin 1991, p. 69- 71

Chouanière D., « Stress et risques psychosociaux : concepts et prévention », *Documents pour le médecin du travail*, INRS, n° 106, 2^e trimestre 2006, p. 169-186

Clot Y., *Le travail à cœur. Pour en finir avec les risques psychosociaux*, La Découverte, Coll. Cahiers libres, 2010, 190 p.

Commaille J., « Esquisse d'analyse des rapports entre droit et sociologie. Les sociologies du droit » in Ost F., Van de Kerchove M., *Jalons pour une épistémologie de la recherche interdisciplinaire en droit*, Revue Interdisciplinaire d'études juridiques, Numéro spécial, 1982.8, p. 9-32

Constantinesco L.-J., *Traité de droit comparé*, LGDJ, Tome I, 1974, Paris, 243 p.

Cornil G., « La complexité des sources de droit comparé » in *Introduction à l'étude du droit comparé*, Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard, LGDJ, Paris, 1938, p. 294-300

Cottin J.-B., « Panorama jurisprudentiel sur l'expertise du CHSCT (210/2011) », *JCP S*, 4 octobre 2011, 1437

Cottin J.-B., « Le CHSCT face au risque professionnel », *JSL*, 2008, n° 239

Cox T., Griffith A. & Rial-Gonzalez, E., *Research on Work-related Stress*, Agence européen pour la sécurité et la santé au travail, 2000, p. 1-167

Darbellay F., « Vers une théorie de l'interdisciplinarité ? Entre unité et diversité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systématique complexe et d'études relationnelles*, Vol. 7, n° 1, 2011, p. 65-87

Dejours C., « Subjectivité, travail et action », *La pensée*, 328, 2001, p. 7-19

Dejours C., Molinier P., « Le travail comme énigme », *Revue Sociologie du travail*, 38, hors série, 1994, p. 147

Dubar C., « Les défis de l'interdisciplinarité », *Travail et Emploi*, avril 2003, p. 85-88

Duchastel J., Laberge D., « La recherche comme espace de médiation interdisciplinaire », *Sociologie et sociétés*, Vol. 31, n° 1, 1999, p. 63-76

Dugué B., Petit J., « Les "RPS", un nouvel enjeu pour l'intervention dans les organisations ? » in Lerouge L. (dir.), *Approche interdisciplinaire des risques psychosociaux au travail*, Octarès éditions, à paraître 2014

Dupouis P.-A., « L'interdisciplinarité quinze ans après : sur quelques recherches théoriques et pratiques » in Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, p. 79-93

Dupret B., *Droit et sciences sociales*, Armand Colin, Coll. Cursus, 2006, 207 p.

Fabre-Magnan M., « Le contrat de travail défini par son objet » in Supiot A. (dir.), *Le travail en perspective*, LGDJ, Coll. Droit et Société, 1998, p. 101-124

Franck R., « La pluralité des disciplines, l'unité du savoir et les connaissances ordinaires », *Sociologie et sociétés*, Vol. 31, n° 1, 1999, p. 129-142.

Fuller S., « Deviant Interdisciplinarity » in Frodeman R., Julie Thompson Klein J., Mitcham C. (dir.), *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford, Oxford University Press, 2010, p. 49-64.

Gardin A., « Le droit de retrait du travailleur », *RJS*, 2009, p. 599

Glanert S., « Comparaison et traduction des droits : à l'impossible tous sont tenus » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 279-311

Godelier M., « Le métier de chercheur », *Sciences de l'homme et de la société*, n° 58, avril 2000, p. 12- 18

Guedes da Costa S., Lafuma E., « Le CHSCT dans la décision d'organisation du travail », *RDT*, juillet-août 2010, p. 419-427

Gusdorf G., « Passé, présent, avenir de la recherche interdisciplinaire » in UNESCO, *Facettes de l'interdisciplinarité*, Revue internationale de sciences sociales, Vol. 29, n° 4, 1977, p. 627-647

Gusdorf G., « Interdisciplinarité (connaissance) », *Encyclopaedia Universalis*, Paris, Vol. 8, 1968, p. 1086-1090

Gusmao (de) P.-D., « Droit comparé » in Études offertes à Jacques Lambert ; éditions CUJAS, 1975, p.489-494

Gutteridge H.-C., « La valeur du droit comparé » in *Introduction à l'étude du droit comparé*, Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard, LGDJ, Paris, 1938, p. 294-300

Héas F., « La prévention des risques psychosociaux en droit du travail : du rôle de la loi et de la négociation collective » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée. France - Europe - Canada - Japon*, 2014, p. 61-72

Heckhausen H., « Discipline et interdisciplinarité » in Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, p. 83-90

Humbert G., « Le Droit dans l'interdisciplinarité : une certaine absence » in Jollivet M. (dir.), *Les passeurs de frontières*, CNRS éditions, Paris, 1991, 590 p.

Husa J. « Methodology of comparative law today: from paradoxes to flexibility », *Revue internationale de droit comparé*, 4- 2006, p. 1095-1117

Iavicoli S., « Les facteurs de risques psychosociaux dans le monde changeant du travail » in Lerouge L. (dir.), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, Éd. Octarès, à paraître 2014

Jaluzot B., « Méthodologie du droit comparé : bilan et perspectives », *Revue internationale de droit comparé*, n° 1, 2005, p. 29-48

Jambu-Merlin R., « La sécurité sociale et le droit comparé », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 329-338

Jamin C., « Le vieux rêve de Saleilles et Lambert revisité. A propos du centenaire du Congrès international de droit comparé de Paris », *Revue internationale de droit comparée*, Vol. 52, n° 4, Octobre-décembre 2000, p. 733-751

Jeammaud A., « L'interdisciplinarité, épreuve et stimulant pour une théorie des règles juridiques » in Kirat T. et Serverin E. (dir.), *Le droit dans l'action économique*, Éditions du CNRS, 2000, p. 219-230

Jeammaud A., « Les règles juridiques et l'action », *Recueil Dalloz*, 1993, Chr., p. 207-212

Jeammaud A., Serverin E., « Évaluer le droit », *Recueil Dalloz*, 1992, Chr., p. 263-268

Jollivet M., Legeay J.-M., « Canevas pour une réflexion sur une interdisciplinarité entre sciences de la nature et sciences sociales », *Nature Sciences Société*, Vol. 13, 2005/2,- p. 184-188

Kiwimaki M., Nyberg S. T et al., « Job strain as a risk factor for coronary heart disease (...) », *Lancet*, 2012, 380(9552), p. 1491

Karpinsky A., Samson, M., « L'interdisciplinarité », *Cahiers du C.R.U.R.*, n° 2, Montréal, Presses Universitaires du Québec, 1973

Kirat T., Serverin E., « Dialogue entre droit et économie à propos des relations entre les règles juridiques et l'action » in Kirat T. et Serverin E. (dir.), *Le droit dans l'action économique*, Éditions du CNRS, 2000, p. 5-22

Krohn W., « Interdisciplinary Cases and Disciplinary Knowledge » in Frodeman R., Julie Thompson Klein J., Mitcham C. (dir.), *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford, Oxford University Press, 2010, p. 31-41

Laborde J.-P., « Le droit social comparé : pourquoi et comment ? », *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, COMPTRASEC, n° 1994-1, 4-15s

Laflamme S., « Recherche interdisciplinaire et réflexion sur l'interdisciplinarité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 49-64

Lagneau-Deville A., « À propos du dialogue entre le droit et les sciences humaines... Quelques réflexions de sociologie... » in Ost F., Van de Kerchove M., *Jalons pour une épistémologie de la recherche interdisciplinaire en droit*, Revue Interdisciplinaire d'études juridiques, Numéro spécial, 1982.8, p. 81-93

Lambert R., « Blurring the Disciplinary Boundaries: Area Studies in the United States » in Easton D., Schelling C. (dir.), *Divided Knowledge: Across Disciplines, Across Cultures*, Newbury Park, CA, Sage, 1991, p. 171-194.

Legrand P., *Le droit comparé*, PUF, Coll. Que sais-je ?, 2011, Paris, 125 p.

Legrand P., « La comparaison des droits expliquées à mes étudiants » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 209-244

Lenoir Y., « L'interdisciplinarité : aperçu historique de la genèse d'un concept », *Cahiers de la recherche en éducation*, vol. 2, n° 2, 1995, p. 227-265

Lerouge L., Debruyne G., « Politiques et stratégies de prévention des risques psychosociaux : résultats d'une confrontation avec le droit de la santé-sécurité au travail » in Mias A. (dir.), *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Octarès éditions, 2014, à paraître

Lerouge L., « Les "risques psychosociaux en droit" : retour sur un terme controversé », *Droit social*, février 2014, p. 152-160

Lerouge L., Hebert C., « The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis After the Adoption of France's New Sexual Harassment Law », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 35, n° 1, Fall 2013, p. 93-122

Lerouge L., « Organisation du travail et RPS : la santé avant tout », *Journal des professionnels de santé*, n° 52, juillet 2013, p. 7

Lerouge L., « Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques », *RDSS*, n° 2, mars-avril 2012, p. 373-385

Lerouge L., « Risques psychosociaux au travail : quel rôle du CHSCT aujourd'hui ? », *Supplément* n° 1532, 30 avril 2012, p. 49-56

Lerouge L., Dedessus-Le-Moustier N., « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT*, novembre 2011, p. 627-633

Lerouge L., « Actions syndicales et prévention des risques psychosociaux » in Douguet F., Dedessus-Le-Moustier N. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Lavoisier, 2010, p. 107-117

Lerouge L., « Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail. À propos des quatre arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 24 septembre 2008 », *Petites Affiches*, n° 1 et 2, janvier 2009, p. 7-14

Lerouge L., « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Revue électronique PISTES*, Vol. 11, n° 1, mai 2009, <http://www.pistes.uqam.ca/v11n1/articles/v11n1a8.htm>

Lerouge L., « Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple "dignité-santé" » in L. Lerouge (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, 2009, p. 9-27

Lerouge L., « Le stress au travail, objet d'un ANI », *Semaine Sociale Lamy*, 8 sept. 2008, n° 1365, p. 2-3

Lerouge L., « La suspension d'une organisation au nom de la santé », note sous Cass. soc. 5 mars 2008, *RDT*, mai 2008, p. 316-317

Lerouge L., Musiala A., « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe de l'Ouest et en Europe de l'Est », *RDT*, février 2008, p. 124-134

Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS*, n° 4/2007, p. 696-706

Licari S., « De la nécessité d'une législation spécifique au harcèlement moral dans l'entreprise », *Droit Social*, 2000, p. 292-506

Lippel L., « Les maladies psychologiques reliées au travail : droit à la réparation au Québec » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : une approche comparée. France - Europe du Sud et du Nord, Canada/Québec, Japon*, Dalloz, 2014, p. 226-240

Lippel K., « La place des juristes dans la recherche sociale et la place de la recherche sociale en droit : réflexions sur la "pratique de la recherche" en matière de droit à la santé au travail » in Noreau P., Rolland L. (dir.), *Mélanges Andrée Lajoie*, Éditions Thémis, 2008, p. 251-284.

Mella Méndez L., « Les protocoles de harcèlement dans les plan pour l'égalité en Espagne : une vision générale » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée. France - Europe - Canada - Japon*, Dalloz, 2014, p. 168-183

Lyon-Caen G., « Les apports du droit comparé au droit du travail », *numéro spécial de la Revue internationale de droit comparé*, Livre du centenaire de la législation comparée. Un siècle de droit comparé en France, 1969, p. 315-328

Marichalar P., « Un pas de côté vers le psychique. La recherche sur les facteurs psychosociaux de risque liés au travail en Suède » in Lerouge L. (dir.), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, Éd. Octarès, à paraître 2014

- Marichalar P., Martin E., « Les syndicats et la souffrance » *in* Lallement M. et al, « maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion ? », *sociologie du travail*, Vol. 53, n° 1, p. 29-33
- Markesinis B., « Unité ou divergence : à la recherche des ressemblances dans le droit européen contemporain », *RIDC*, 4-2001, p. 807-830
- Martouzet D., « Normativité et interdisciplinarité en aménagement-urbanisme », *Revue d'économie régionale et urbaine*, 2002/4, octobre, p. 619-642
- Mathieu-Izorche M.-L., « Approche épistémologiques de la comparaison » *in* Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 123-146
- Michel M., « Introduction » *in* Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, p. 7-13
- Miller R., « Varieties of Interdisciplinary Approaches in the Social Sciences », *Issues in Integrative Studies*, vol. 1, 1982, p. 1-37
- Moréteau O., « Les frontières de la langue et du droit : vers une méthodologie de la traduction juridique », *Revue de droit comparée*, 4-2009, p. 695-713
- Morvan P., « La mode des risques psychosociaux », *Droit social*, décembre 2013, p. 965
- Mouchot J.-M., « Méthodologie interdisciplinaire » *in* Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, p. 119-137
- Muir-Watt H., « La fonction subversive du droit comparé », *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 52, n° 3, Juillet-septembre 2000, p. 503-527
- National Academies of Science, *Facilitating Interdisciplinary Research*, Washington, DC, National academies Press, 2004, 332 p.
- Nicolescu B., « Multi, inter et transdisciplinarité », *Science et Conscience*, 2002, n° 4
- Nissani M., « Fruits, Salads and Smoothies: A Working Definition of Interdisciplinarity », *Journal of Education Thought*, Vol. 29, n° 2, août 1995, p. 121-128
- Nouzel J.-N., « La dénonciation du problème des éthers de glycol en France : les organisations syndicales face à l'après-crise de l'amiante », *RFAS*, sept. 2008, p. 99
- O'Donnell M.J., Xavier D. et al., « Risk factors for ischaemic and intracerebral haemorrhagic stroke in 22 countries (...) », *Lancet*, 2010, 376(9735), p. 112
- Ortega y Gasset J., « La barbarie du "spécialisme" » *in* Ortega y Gasset J., *La révolte des masses*, Paris, Gallimard, coll. « Idées », 1930 rééd. 1961, p. 158-159
- Otetelisanu A., « Les conceptions de M. E. Lambert sur le droit comparé » *in* *Introduction à l'étude du droit comparé*, Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard Lambert, LGDJ, Paris, 1938, tome 1, p. 39-46

Pédrot P., (1999), « La dignité de la personne : principe consensuel ou incantatoire ? » in P. Pédrot (dir.), *Éthique, droit et dignité de la personne. Mélanges Christian Bolze*, Economica, p. XI-XVII

Pfersmann O., « Le droit comparé comme interprétation et comme théorie du droit », *Revue internationale du travail*, Vol. 53, n° 2, avril-juin 2001, p. 275-288

Piaget J., « L'épistémologie des relations interdisciplinaires » in Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, p. 154-171

Ponthoreau M.-C., « le droit comparé en question(s) entre pragmatisme et outil épistémologique », *Revue internationale de droit comparé*, n° 1, 2005, p. 7-27

Resweber J.-P., « Champs et méthodes de l'interdisciplinarité » in Association des publications près les universités de Strasbourg, *La question de l'interdisciplinarité*, Travaux du CERIT, 1982, p. 107-117

Rigaux F., « Droit comparé et droit positif » in Jucquois G., Vielle C. (dir.), *Le comparatisme dans les sciences de l'homme. Approche pluridisciplinaire*, De Boeck Université, Coll. Méthodes en sciences humaines, Bruxelles, 2000, p. 409-416

Rivero J., « Les libertés publiques dans l'entreprises », *Droit social*, mai 1982, p. 421-424

Salengro B., « Les risques psychosociaux au travail et l'action syndicale réalisée dans le cadre de la CFE-CGC », Dedessus-Le-Moustier N., Douguet F. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Ed. Lavoisier, 2010, p. 119-129

Savatier J., « La liberté dans le travail », *Droit social*, janvier 1990, p. 49-58

Schmid A.-F., Mambrini-Doudet M., Hatchuel A., « Un nouvelle logique de l'interdisciplinarité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 105-135

Sperber D., « Pourquoi repenser l'interdisciplinarité ? » in Origgi G., Darbellay F., *Repenser l'interdisciplinarité*, Éditions Slatkine, Genève, 2010, p. 19-30

Stasi M., « Le droit comparé et l'internationalisation du droit » in Jean du Bois de Gaudusson (dir.), *Le devenir du droit comparé en France*, PUAM, 2055, Aix-Marseille, p. 91-94

Stoczkowski W., « La double quête : un essai sur la dimension cosmologique de synthèses interdisciplinaires en sciences sociales », *Nouvelles perspectives en sciences sociales : revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 137-155

Struppa D., « The nature of interdisciplinarity », *The Journal of the Association for General and Liberal Studies*, 2002, 30, 1, p. 97-105.

Sugiyama N., « Essai d'une conception synthétique du droit comparé » in *Introduction à l'étude du droit comparé*, Recueil d'Études en l'honneur d'Édouard Lambert, LGDJ, Paris, 1938, tome 1, p. 50-65

Taché P., Zimmermann H., Brisson G., « Pratiquer l'interdisciplinarité en droit : l'exemple d'une étude empirique sur les services de placement », *Les Cahiers du Droit*, Vol. 52, n° 3-4, septembre-décembre 2011, p. 519-550

Théry L., « De nouveaux champs pour l'action syndicale » in Théry L. (dir.), *Le travail intenable. Résister collectivement à l'intensification du travail*, La Découverte, 2010, p. 237-241

Teyssié B., Cesaro J.-F., Martinon A., « Du CHSCT à la commission de santé et sécurité du comité d'entreprise », *JCP S*, n° 25, 21 juin 2011, 1291

Teyssié B., « Les missions du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail », *JCP S*, n° 23, 5 juin 2007, n° 1441

Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *Nouvelles perspectives en sciences sociales, Revue internationale de systémique complexe et d'études relationnelles*, vol. 7, n° 1, 2011, p. 15-48

Thireau J.-L., « L'avènement de la comparaison des droits en France » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 597-618

Tissandier H., « Risques psychosociaux et Cour de Justice de l'Union Européenne » in Lerouge L. (dir.), *Analyse jurisprudentielle comparée des risques psychosociaux en Europe*, L'Harmattan, 2012, p. 23-41

Tournaux S., « La prise en compte de la pénibilité par la loi portant réforme des retraites », *Lexbase Hebdo*, n° 419, 2 déc. 2010, n° Lexbase N8152BQY.

Trontin C., Lassagne M., Boini S., Rinal S., *Le coût social du stress*, INRS, <http://www.inrs.fr/accueil/dms/inrs/PDF/cout-stress-professionnel2007.pdf>

Valcke C., « "Droits" : réflexions sur une définition aux fins de comparaison » in Legrand P. (dir.), *Comparer les droits, résolument*, PUF, Coll. Les voies du droit, 2009, Paris, p. 99-121

Verkindt P.-Y., « La montée en puissance du CHSCT », *Semaine sociale Lamy*, n° 1332, 10 décembre 2007, p. 11

Verkindt P.-Y., « Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Quelques développements jurisprudentiels récents », *Droit Social*, décembre 2007, p. 1253-1259

Verkindt P.-Y., « Le rôle des instances de représentation du personnel en matière de sécurité », *Droit Social*, juin 2007, p. 697-706

Vogel L., « L'incompatibilité entre la directive-cadre et la clause "raisonnablement praticable" », *ETUI-REHS*, Doss. Spé. « La clause du "raisonnablement praticable" », *HESA Newsletter*, mars 2007, n° 32, p. 17

Waquet P., « Gestion du personnel. L'évaluation des salariés », *Semaine Sociale Lamy*, n° 1126, p. 7-14

Zajtay I., « Problèmes méthodologiques du droit comparé » in *Aspects nouveaux de la pensée juridique. Recueil d'études en hommage à Marc Ancel*, Éditions A. Pédone, tome I Études de droit privé, de droit public et de droit comparé, 1975, Paris, p. 69-79

Zweigert K., « Méthodologie du droit comparé » in *Mélanges offerts à Jacques Maury*, Dalloz et Sirey, tome 1 Droit international privé et public, Paris, 1962, p. 579-895

Rapports

BIT, *Emerging Risks and new Patterns of Prevention in a changing world of work*, Programme on Safety and Health at Work and the Environment (SafeWork), World day for Safety and Health at Work, 2010, 18 p.

CESE, *La prévention des risques psychosociaux*, avis adopté le 14 mai 2013, rap. Sylvie Brunet

Dériot G. (rap.), *Rapport d'information fait au nom de la commission des affaires sociales par la mission d'information sur le mal-être au travail*, 2010, 127 p.

EU-OSHA, *OSH in figures: Stress at Work - Facts and Figures*, 2009, 132 p.

EUROFOUND, *Impact of the Crisis on Working Conditions in Europe*, 2013, 70 p.

EUROGIP, *Risques psychosociaux au travail : une problématique européenne*, 2010, 21 p.

Gollac M., Bodier M., *Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail. 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, 223 p.

Lachmann H., Larose C., Penicaud M., *Bien-être et efficacité au travail - 10 propositions pour améliorer la santé psychologique au travail*, 2010, 19 p.

Leka S., Jain A., *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*, OMS, 2010, 126 p.

Mahieu L., « Managers et syndicalistes face au stress, repères pour l'action », *Cadres-CFDT*, n° 434, mai 2009, p. 57

Nasse P., Légeron P., *Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail*, 2008, 42 p.

OCDE, *Mal-être au travail ? Mythes et réalités sur la santé mentale et l'emploi*, 2012, 225 p.

Poisson J.-F., Jardé O. (rap.), *Commission de réflexion sur la souffrance au travail*, 2010, 51 p.

Verkindt P.-Y., *Les C.H.S.C.T. au milieu du gué. Trente-trois propositions en faveur d'une instance de représentation du personnel dédiée à la protection de la santé au travail. Rapport à Monsieur le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social*, rapport remis le 28 février 2014, 173 p. http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rpt_Verkindt-CHSCT_vF.pdf

MÉMOIRES DE MASTERS RECHERCHE ENCADRÉS

2013-2014

Grafteaux G., *RPS et restructurations*

Harribey V., *Droit social et reconversion des sportifs de haut niveau*

2012-2013

Bastien A., *Harcèlement moral et harcèlement sexuel : une possible harmonisation des régimes juridiques ?*

2011-2012

Dauze S., *Enjeux et perspectives du contrat des sportifs professionnels : vers un statut du « sportif professionnel » ?*

Galy M., *Risques psychosociaux au travail et prévention : quel rôle à donner au CHSCT ?*

2010-2011

Altuna C., *Harcèlement moral et droit du travail : une prise en compte particulière en droit français ?*

2009-2010

Roubène L., *Le contrat de travail du sportif professionnel*

Rochaix C., *Médecine du travail et prévention des risques professionnels*

2008-2009

Verdier B., *Santé-sécurité au travail : le renouveau du concept de sécurité intégrée ?*

2007-2008

Leca M., *Les relations collectives et la construction d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*

PUBLICATIONS ET TRAVAUX

Publications

Ouvrage

. Lerouge L., *La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail*, LGDJ, Coll. Bibliothèque de droit social, t. 40, 2005, 427 p.

Direction d'ouvrages ou de revues

. Lerouge L. (dir.), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, Éd. Octarès, à paraître 2014

. Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée. France - Europe - Canada - Japon*, Dalloz, 2014, 336 p.

. Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux en Europe. Analyse jurisprudentielle (Droit communautaire, Allemagne, Belgique, Espagne, France, Italie, Pays-Bas, Royaume-Uni, Suède)*, L'Harmattan, 2013, 205 p.

. Lerouge L., Calafà L. (dir.), *Il rischio psico-sociale nel lavoro. Un'analisi comparata*, numéro spécial Lavoro e Diritto, n° 2, printemps 2012, 392 p. ;

. Lerouge L. (dir.), *Approche institutionnelle des risques psychosociaux au travail*, Semaine Sociale Lamy, Supplément n° 1532, 30 avril 2012, 56 p. ;

. Lerouge L. (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal*, L'Harmattan, 2009, 264 p.

Chapitres d'ouvrage

. Lerouge L., Debruyne G., « Politiques et stratégies de prévention des risques psychosociaux : résultats d'une confrontation avec le droit de la santé-sécurité au travail » in Mias A. (dir.), *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Octarès éditions, 2014, à paraître ;

. Lerouge L., « Les difficultés du droit à saisir les "risques psychosociaux" » in Lerouge L. (dir.), *Approches interdisciplinaires des risques psychosociaux au travail*, Éd. Octarès, à paraître 2014 ;

. Lerouge L., « Droit de la santé-sécurité et risques psychosociaux au travail : où situer le système français au regard des systèmes étrangers ? » in Lerouge L. (dir.), *Les risques psychosociaux au travail en droit social : approche juridique comparée. France - Europe - Canada - Japon*, Dalloz, 2014, p. 4-19 ;

. Lerouge L., « La pénibilité au travail au prisme du droit français » in Flohimont V., Reusens F. (dir.), *Regards croisés sur l'adulte âgé. Réflexions autour de l'année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations (2012)*, la Charte, Coll. Droit en Mouvement, 2013, p. 131-141 ;

. Lerouge L., « La inspección de trabajo francesa y los riesgos psicosociales: cuales son las acciones posibles » in Cristóbal Molina Navarrete (dir.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de la vida en el trabajo 2012*, Inspección de trabajo y evaluación de riesgos psicosociales. Avances y resistencias desde una perspectiva Europea, UGT, p. 45-63 ;

. Lerouge L., « Le droit à la protection de la santé mentale au travail » in E. Godelier, M. Le Roux, E. Briot, G. Garel, A. David, *Pensée et pratiques du management en France. Inventaire et perspectives 19e et 21e Siècles*, <http://mtpf.mlab-innovation.net/fr/sommaire/chapitre-2/le-droit-a-la-protection-de-la-santé-mentale-au-travail.html>

. Lerouge L., « De l'égalité d'accès des handicapés mentaux aux pratiques sportives » in Roy Compte, Gilles Bui-Xuan, Jacques Mikulovic, *Sport adapté, handicap et santé*, co-edition FFSA-AFRAPS, 2012, p. 105-110 ;

- . Lerouge L., « Actividad sindical y negociación colectiva en los riesgos psicosociales en Francia/Regulation and prevention of psychosocial risks in the french labor law », in Cristóbal Molina Navarrete (dir.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de la vida en el trabajo 2011/Annual International on Prevention of Psychosocial Risks and Quality of Life at Work 2011*, El papel de los interlocutores sociales en la gestión de los riesgos psicosociales: una mirada a ambos lados del Atlántico, Fundación para la prevención de riesgos laborales, UGT, p. 46-92 ;
- . Lerouge L., « Regulación y prevención de los riesgos psicosociales en el derecho del trabajo Fránces/Regulation and Prevention of Psychosocial Risks at The French Labor Law », in Cristóbal Molina Navarrete (dir.), *Anuario internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de la vida en el trabajo 2010/Annual International on Prevention of Psychosocial Risks and Quality of Life at Work 2010*, Fundación para la prevención de riesgos laborales, UGT, p. 31-47 ;
- . Lerouge L., « Concepción de los riesgos psicosociales por el derecho laboral francés » in Carolina san Martín Mazzucconi (dir.), *El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales. Estado actual y nuevas propuestas*, Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC, 2010, p. 457-472 ;
- . Lerouge L., « Organización del deporte profesional: una perspectiva francesa » in Antonio Millán Garrido (dir.), *La reforma del régimen jurídico del deporte profesional*, Editorial REUS, Colección Jurídica General, 2010, p. 255-285 ;
- . Lerouge L., « Actions syndicales et prévention des risques psychosociaux » in Douguet F., Dedessus-Le-Moustier N. (dir.), *La santé au travail à l'épreuve des nouveaux risques*, Lavoisier, 2010, p. 107-117 ;
- . Lerouge L., « Les risques psychosociaux reconnus par le droit : le couple "dignité-santé" » in Lerouge L. (dir.), *Risques psychosociaux au travail. Étude comparée Espagne, France, Grèce, Italie, Portugal, L'Harmattan*, 2009, p. 9 à 27 ;
- . Lerouge L., Primault D., « Articulation entre l'efficacité économique des clubs et la protection juridique des sportifs professionnels et des entraîneurs » in CNOSF, *Ensemble pour un sport européen. Contribution du CNOSF sur le sport professionnel*, CNOSF, 2008, p. 108-110.

Articles revues internationale à comité de lecture

- . Lerouge L., « Poder de dirección y organización del empresario y riesgos psicosociales en el trabajo en Francia », *Relaciones laborales y derecho del empleo*, Vol. 1, n° 4, Octubre-diciembre de 2013, p. 2-19 ;
- . Lerouge L., Hebert C., « The Law of Workplace Harassment of the United States, France, and the European Union: Comparative Analysis After the Adoption of France's New Sexual Harassment Law », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 35, n° 1, Fall 2013, p. 93-122 ;
- . Lerouge L., Mandin F., « Travail et protection sociale au bénéfice du sportif. Étude comparée : France, Italie, Royaume-Uni », *Bulletin de droit comparé du travail et de la Sécurité sociale*, 2010, p. 93-113 ;
- . Lerouge L., « Moral Harassment in the Workplace: French Law and European Perspectives », *Comparative Labour Law and Policy Journal*, Vol. 32, n° 1, 2010, p. 109-152 ;

Articles revues à comité de lecture

- . Lerouge L., « État de la recherche sur le suicide au travail en France : une perspective juridique », *Travailler*, n° 31, 2014, p. 11-29 ;
- . Lerouge L., « Les "risques psychosociaux en droit" : retour sur un terme controversé », *Droit social*, février 2014, p. 152-160 ;
- . Lerouge L., « Les risques psychosociaux au travail à la loupe du droit social japonais », *RDT*, novembre 2013, p. 723-731 ;
- . Lerouge L., « Harcèlement : nouvelles dispositions issues de la loi du 6 août 2012 », *Droit Social*, octobre 2012, p. 944-945 ;

- . Lerouge L., « Il rischio psico-sociale, un'analisi giuridica comparata tra il Nord e il Sud dell'Europa », *Lavoro e Diritto*, n° 2, printemps 2012, p. 233-255 ;
- . Lerouge L., « Les différences de traitement juridique du harcèlement moral dans le secteur privé et la fonction publique : des rapprochements possibles ? », *Droit social*, mai 2012, p. 483-490 ;
- . Lerouge L., « Suicide du salarié et faute inexcusable de l'employeur : quelles évolutions juridiques », *RDSS*, n° 2, mars-avril 2012, p. 373-385 ;
- . Lerouge L., « Risques psychosociaux au travail : quel rôle du CHSCT aujourd'hui ? », Supplément n° 1532, 30 avril 2012, p. 49-56 ;
- . Lerouge L., Dedessus-Le-Moustier N., « Une réflexion syndicale contrastée sur la prévention des risques psychosociaux », *RDT*, novembre 2011, p. 627-633 ;
- . Lerouge L., « Le droit du travail français confronté aux "nouveaux risques". Quelle prise en compte de la santé mentale en droit du travail ? », *REMEST*, 2010, Vol. 5, n° 2, <http://www.remest.ca/documents/LerougeREMESTVol5no2.pdf>, p. 21 à 38 ;
- . Lerouge L., « Protection de la santé mentale au travail et responsabilité de l'employeur : répondre à la contrainte de résultat », *Jurisprudence Sociale Lamy*, n° 283, 3 septembre 2010, numéro spécial été, p. 19-23 ;
- . Lerouge L., « Los riesgos psicosociales: la respuesta del derecho laboral francés », *Tribuna Social*, mai 2010, n° 233, p. 25-32 ;
- . Lerouge L., « Le stress au travail, objet d'un ANI », *Semaine Sociale Lamy*, 8 sept. 2008, n° 1365, p. 2-3 ;
- . Lerouge L., « Les effets de la précarité du travail sur la santé : le droit du travail peut-il s'en saisir ? », *Revue électronique PISTES*, Vol. 11, n° 1, mai 2009, <http://www.pistes.uqam.ca/v11n1/articles/v11n1a8.htm>
- . Lerouge, L., Auvergnon P., « Les droits d'Europe du sud confrontés aux risques psychosociaux au travail : compte rendu des Journées d'étude du COMPTRASEC des 20-21 septembre 2007 », *Revue française des affaires sociales*, 2-3, 2008, p. 399-404 ;
- . Lerouge L., Musiala A., « L'obligation de sécurité de l'employeur en Europe de l'Ouest et en Europe de l'Est », *RDT*, février 2008, p. 124-134 ;
- . Lerouge L., Barrios Baudor G., « La protección de los deportistas de alto nivel en Francia y en España: un apunte de Derecho Comparado », *Revista Española de Derecho Deportivo*, 2009-1, n° 23, p. 83-109 ;
- . Lerouge L., Rubel K., « Regard comparé sur la couverture des risques sociaux des sportifs de haut niveau en France et en Pologne : à propos de la protection sociale des sportifs », *Cahiers de Droit du Sport*, n° 9, 2007, p. 41-50 ;
- . Lerouge L., « Le renouvellement de la définition de l'accident du travail », *RDSS*, n° 4/2007, p. 696-706 ;
- . Lerouge L., « La question des rapports entre le droit de la santé au travail et le droit de la santé publique : la nouvelle donne de la reconnaissance de la protection de la santé mentale au travail », *Revue générale de droit médical*, n° 18, mars 2006, p. 199-217 ;
- . Lerouge L., « L'enfant et les effets de la contractualisation du divorce », *Revue Juridique de l'Ouest*, 2006, n° 3, p. 291-312 ;
- . Lerouge L., « Des troubles psychologiques post-traumatiques reconnus en accident du travail », *Cahiers sociaux du barreau de Paris*, janvier 2006, n° 176, D 1.
- . Lerouge L., « L'utilisation licite des cookies en droit commercial (2^{ème} partie) », *Gazette du Palais*, Trimestriel droit des technologies avancées, 23-25 avril 2005, n° 107 à 109, p. 48-50 ;
- . Lerouge L., « L'utilisation licite des cookies en droit commercial (1^{ère} partie) », *Gazette du Palais*, Trimestriel droit des technologies avancées, 23-25 janvier 2005, n° 23 à 25, p. 25-30 ;

. Lerouge L., « " Intervalo Terapêutico " : Uma resposta para o problema da inserção profissional das pessoas psicologicamente frágeis ? (Le " mi-temps thérapeutique " : une réponse à la question de l'insertion professionnelle des personnes psychologiquement fragiles ?) », *Revista de Direito Sanitário*, vol. 5, n° 3, novembre 2004, p. 29-40.

Commentaires d'arrêts dans revues à comité de lecture

. Lerouge L., commentaire Civ. 2^{ème} 8 novembre 2012, n° 11-23.855, *RDSS*, janvier-février 2013, n° 1/2013, p. 163-165 ;

. Lerouge L., « La constitution du harcèlement moral au travail indépendamment de l'intention de son auteur », note sous Cass. soc. 10 novembre 2009 n° 08-41.497, *Petites Affiches*, n° 28, 9 février 2010, p. 18-21 ;

. Lerouge L., « Vers la qualification de méthodes de gestion de harcèlement moral ? », note sous Cass. soc. 10 novembre 2009 n° 07-45.321, *Petites Affiches*, n° 21, 29 janvier 2010, p. 9-12 ;

. Lerouge L., « L'argumentation du juge pénal en matière de harcèlement moral au travail », *Droit Ouvrier*, décembre 2009, CA Rennes 2 juillet 2009, p. 613-621 ;

. Lerouge L., « Le contrôle de qualification du harcèlement moral au travail. À propos des quatre arrêts rendus par la Chambre sociale de la Cour de cassation le 24 septembre 2008 », *Petites Affiches*, n° 1 et 2, janvier 2009, p. 7-14 ;

. Lerouge L., « Souffrance mentale au travail et mobilisation de l'obligation de sécurité de l'employeur », *Droit Ouvrier*, Septembre 2008, CA Versailles, 15 janvier 2008, p. 485 à 488 ;

. Lerouge L., « La suspension d'une organisation au nom de la santé », note sous Cass. soc. 5 mars 2008, *RDT*, mai 2008, p. 316-317 ;

. Lerouge L., « Absence de formation à la sécurité et responsabilité de l'employeur », note sous Cass. crim. 15 janvier 2008, *RDT*, avril 2008, p. 247-248 ;

. Lerouge L., « Le rôle primordial du CHSCT en matière de prévention des risques professionnels », note sous Cass. soc. 28 novembre 2007, *RDT*, février 2008, p. 111-113 ;

. Lerouge L., « Accident du travail, obligation de sécurité de résultat de l'employeur et santé mentale », note sous Cass. civ. 2^{ème} 22 février 2007, *Petites Affiches*, 6 avril 2007, n° 70, p. 16-22.

Rapports de recherche / Documents de travail

. Lerouge L., *Risques psychosociaux et système japonais de prévention des risques au travail*, Rapport séjour de recherche au Global Center of Excellence (GCOE) et à l'Institut des Sciences sociales, Université de Tokyo, programme ANR COMPARISK, 2012, http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/sites/default/files/pdf_book/RapportCOMPARISK_Japon.pdf, 59 p.

. Lerouge L., *Risques psychosociaux et système canadien de prévention des risques professionnels*, Rapport séjour de recherche à la Chaire du Canada de droit de la santé et de la sécurité au travail, Université d'Ottawa, programme ANR COMPARISK, 2012, http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/sites/default/files/pdf_book/RapportCOMPARISK_Canada.pdf, 76 p.

. Lerouge L. et al., *Risques psychosociaux : politique communautaire et droits internes (France, Europe du Sud, Europe du Nord)*, synthèse des journées d'études internationales des 29 et 30 septembre 2011, COMPTRESEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV, http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/images/stories/contrats/Synthese_journees_29-30septembre2011_Droit_communautaire_droits_nationaux.pdf, 92 p.

. Lerouge L. et al., *Les pays de l'Europe du Nord face à la prévention des risques psychosociaux. Droit, politiques de prévention, dialogue social (Belgique, Norvège, Pays-Bas, Suède)*, synthèse des Journées d'études internationales des 3 et 4 mars 2011, COMPTRESEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV, http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/images/stories/telechargement/contrats/Comparisk/synthese_journees_3-4mars2011_europedunord.pdf, 129 p.

. Lerouge L. et al., *Les pays de l'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux. Droit, politiques de prévention, dialogue social (Espagne, Grèce, Italie, Portugal)*, synthèse des Journées d'études internationales des 23 et 24 septembre 2010, COMPTRASEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV, http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/images/stories/telechargement/contrats/Comparisk/Synthese_EuropeSud_RisquesPsychosociaux.pdf, 75 p.

. Lerouge L., Auvergnon P., Makele-Fau A., *Approche juridique du handicap psychique : les enjeux d'une définition en droit social*, Rapport de recherche, Convention DREES-MIRE, Programme « Handicap psychique, autonomie et vie sociale », novembre 2010, 85 p.

. Lerouge L. et al., *Acteurs sociaux et organismes de prévention des risques professionnels internationaux et européens et risques psychosociaux au travail. Stratégie et action au regard du cadre juridique à leur disposition*, synthèse des Journées d'études internationales des 1er et 2 mars 2010, COMPTRASEC, Université Montesquieu-Bordeaux IV, http://comptrasec.u-bordeaux4.fr/images/stories/telechargement/contrats/Comparisk/Synthese_journees_1er2mars2010.pdf, 60 p.

. Lerouge L., Auvergnon P., Diakhaté M., Laviolette S., « Risques professionnels au Sud : normes, pratiques et paroles d'acteurs. L'exemple du Sénégal », rapport de recherche, programme *Risques Afriques*, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine, mars 2009, 65 p.

Autres publications

. Lerouge L., « Droit d'alerte » in Zawieja P., Guarnieri F. (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, 2014, p. 232-233 ;

. Lerouge L., « Droit à la protection de la santé mentale au travail » in Zawieja P., Guarnieri F. (dir.), *Dictionnaire des risques psychosociaux*, Seuil, 2014, p. 229-231 ;

. Entretien avec Rémy PONGE pour le DIM GESTES, « France et RPS, quelle approche juridique de la santé mentale au travail ? » <http://gestes.net/distinction-francaise-laccent-mis-sur-la-prevention-des-rps-entretien-avec-loic-lerouge/>

. Lerouge L., Felio C., « Les cadres face aux TIC : quels risques psychosociaux ? », *Angles droit*, janvier 2014, <http://anglesdroit.hypotheses.org/1528> ;

. Lerouge L., « Approche juridique comparée des risques psychosociaux au travail (France-Europe du Nord et du Sud, Canada/Québec, Japon) : quels apports au regard du système français ? », Fascicule du colloque ANR IRESP « Vulnérabilités sanitaires et sociales », Ministère des affaires sociales et de la Santé, Paris, 14-15 novembre 2013, p. 72-77 ;

. Lerouge L., « Premiers éléments de bilan du colloque COMPARISK2013 », *Les Cahiers des RPS*, n° 21, juin 2013, p. 11-14 ;

. Lerouge L., « Organisation du travail et RPS : la santé avant tout », *Journal des professionnels de santé*, n° 52, juillet 2013, p. 7 ;

. Lerouge L., « Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective », *JILPT Report n° 12/2013 - Workplace Bullying and Harassment - 2013 JILPT Seminar on Workplace Bullying and Harassment*, 2013, p. 39-59 <http://www.jil.go.jp/english/reports/documents/jilpt-reports/no.12.pdf> ;

. Lerouge L., « Risques psychosociaux au travail (RPS) : passer d'une logique de réparation à une logique de prévention », *Angles Droit*, l'actualité scientifique du droit et de la science politique de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, <http://anglesdroit.hypotheses.org/749>, 21 février 2013 ;

. Lerouge L., « Prévenir les risques psychosociaux au travail : l'affaire de tous », *Angles Droit*, l'actualité scientifique du droit et de la science politique de l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, <http://anglesdroit.hypotheses.org/375>, 10 janvier 2013 ;

- . Lerouge L., « Les risques psychosociaux, une analyse juridique comparée entre le Nord et le Sud de l'Europe », Osservatorio per il monitoraggio permanente della legislazione e giurisprudenza sulla sicurezza del lavoro (Olympus), I Working Papers Di Olympus, 14/2012, p. 37-63 <http://olympus.uniurb.it/images/wpo/wpo14rischipsicosociali.pdf>
- . Lerouge L., « Regard comparé sur la prévention des TMS dans les pays francophones (France, Belgique, Suisse, Québec, Algérie) », *Actes du 3èmes congrès francophone sur les troubles musculosquelettiques des 16-28 mai 2011 à Grenoble*, ANACT, 2012, p. 151-155 <http://www.anact.fr/portal/pls/portal/docs/1/12122379.PDF> ;
- . Lerouge L., Cordier J.-P., Claisse J.-L., Moreau-Vétilart V., Peters S., Massoz J.-M., Alexandre M.-A., Vandermoere A., Marius C., Schots M., Herman V., « *Back to People*. Regards croisés », *RH Tribune*, Dossier avril 2010, coordonné par Christophe Lo Giudice, p. 20-27 ;
- . Lerouge L., « Risques psychosociaux au travail : un rapport en demi-teinte ? », 7 avril 2008, <http://blog.dalloz.fr>

Conférences

Conférences sur invitation

- . Lerouge L., « Risques psychosociaux en droit : de quoi parle-t-on ? », ENSOSP, Colloque *Risques psychosociaux, 1ère étape d'une démarche de santé, qualité de vie en service ?*, 3-4 avril 2014, Aix-en-Provence ;
- . Lerouge L., « Approche juridique comparée des risques psychosociaux au travail (France-Europe du Nord et du Sud, Canada/Québec, Japon) : quels apports au regard du système français ? », Fascicule du colloque ANR IRESP « Vulnérabilités sanitaires et sociales », Ministère des affaires sociales et de la Santé, Paris, 14-15 novembre 2013 ;
- . Lerouge L., « Politique communautaire et évolution de l'approche nationale juridique des RPS », Séminaire Risques PsychoSociaux, Laboratoire d'Économie et de Sociologie du Travail (LEST), Maison méditerranéenne des sciences de l'homme (MMSH), Aix-Marseille Université, 15 octobre 2013 ;
- . Lerouge L., « État de la recherche sur le suicide au travail en France : une perspective juridique », VII^{ème} colloque international de psychopathologie et psychodynamique du travail, *Suicide et travail*, Paris, 11-12 octobre 2013 ;
- . Lerouge L., « Acoso moral o psicológico (mobbing) en el Derecho del Trabajo en Francia », *Colloque international Violencia, salud y trabajo en tiempo de crisis: violencia de género, psicológica y sexual en el derecho del trabajo*, Saint-Jacques de Compostelle, 15-17 juillet 2013 ;
- . Lerouge L., « Moral Harassment in the French Law », 2013 JILPT International Labour Forum on Workplace Bullying and Harassment, Tokyo, 28 février 2013 ;
- . Lerouge L., « Workplace Bullying and Harassment in France and Few Comparisons with Belgium: a Legal Perspective », 2013 JILPT International Seminar on Workplace Bullying and Harassment, Tokyo, 27 février 2013 ;
- . Lerouge L., « La pénibilité dans le travail », Colloque *2012-Année européenne du vieillissement actifs et de la solidarité entre les générations*, Namur, 12-13 novembre 2012, Faculté de droit de Namur, Belgique ;
- . Lerouge L., « L'obligation de sécurité : construction, réception, portée », Séminaire *Clinique et évolution du droit*, CNAM, Equipe « Psychodynamique du travail et de l'action », Paris, 26 octobre 2012 ;
- . Lerouge L., « Les risques psychosociaux au prisme du droit français », Université de Kyushu, Fukuoka, Japon, 18 septembre 2012 ;

- . Lerouge L., « How France tackle stress at work, harassment, suicide and Karoshi Weakness » (en anglais), Japan Occupational Safety and Health Ressource Center (JOSHRC), Tokyo, Japon, 8 septembre 2012 ;
- . Lerouge L., « Occupational Accident and Suicide at work, Psychosocial Risks in the French Law » (en anglais), Department of Mental Health, University of Tokyo Graduate School of Medicine, Tokyo, Japon, 4 septembre 2012 ;
- . Lerouge L., « Moral Harassment in the French Law: Strength and Weakness » (en anglais), Japan Institute for Labour Policy and Training (JILPT), Tokyo, Japon, 29 août 2012 ;
- . Lerouge L., « France Telecom and Endangering Workers Life » (en anglais), Osaka Bar Association Building, Osaka, Japon, 4 août 2012 ;
- . Lerouge L., « Moral Harassment in the French Law » (en anglais), Séminaire mensuel de droit social, 28 juin 2012, Université de Kobe, Faculté de droit, Japon ;
- . Lerouge L., « Le droit des risques psychosociaux au travail en Europe », Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail dans les organisations, Université de Laval, Faculté de droit, Québec, 16 mars 2012 ;
- . Lerouge L., « Risques psychosociaux et Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : quelle articulation possible ? », Centre d'étude et de recherche sur l'emploi, le syndicalisme et le travail (CEREST), Université du Québec en Outaouais, 28 février 2012 ;
- . Lerouge L., « Le traitement juridique du harcèlement moral en droit français », Département des sciences juridiques, UQAM, Montréal, 16 février 2012 ;
- . Lerouge L., « Programme de recherche en droit comparé sur les risques psychosociaux au travail COMPARISK. Dimensions interdisciplinaire interinstitutionnelle et résultats partiels », Département des sciences juridiques, UQAM, Montréal, 15 février 2012 ;
- . Lerouge L., « Analyse juridique comparée sur les risques psychosociaux en milieu de travail (programme COMPARISK) », Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), Montréal, 15 février 2012 ;
- . Lerouge L., « Como el derecho francés tiene en cuenta el acoso moral » (en espagnol), Colloque final du programme Chili-Québec ARAUCARIA : *Travail, genre et santé mentale, Investigación, políticas y prácticas relativas a los problemas de salud mental en el trabajo en Chile: Una perspectiva de género*, Faculté de médecine de l'Université Diego Portales, Santiago du Chili, 9-11 janvier 2012
- . Lerouge L., « La juridiciarisation des RPS, que peut-on en dire ? », 1^{ère} journée de la FIRPS, Paris, 22 novembre 2011 ;
- . Lerouge L., « Risques psychosociaux au travail : doit-on distinguer "risques objectivables" et "risques on-objectivables" ? », Colloque du Syndicat des avocats de France et risques, *Malade de mon travail*, Cinéma Utopia, Bordeaux, 18 novembre 2011 ;
- . Lerouge L., « Expertise CHSCT et risques psychosociaux », Grand témoin et synthèse du Colloque, DIRECCTE Ile de France, Paris, 17 novembre 2011 ;
- . Lerouge L., « Regard juridique sur les risques psychosociaux au travail : obligation générale de prévention et obligation de sécurité de résultat », *Conférence-débat Pôle Travail et Développement*, CNAM des Pays de la Loire, Nantes, 10 novembre 2011 ;
- . Lerouge L., « L'évolution des dispositifs juridiques sur la question des risques psychosociaux », 3^{èmes} journées d'études AFPTO Santé et Qualité de Vie au Travail : Savoirs et Agirs du Psychologue du Travail, Université Bordeaux 2 Segalen, 24-25 juin 2011 ;
- . Lerouge L., « Regard comparé sur la prévention des TMS dans les pays francophones (France, Belgique, Suisse, Québec, Algérie) », Congrès francophone sur les TMS, Grenoble, 26-27 mai 2011 ;

- . Lerouge L., « Como el derecho laboral francés tiene en cuenta la salud mental » (en espagnol), Seminario internacional *Cuestiones jurisprudenciales actuales sobre derecho del trabajo y la seguridad social*, Universidad Rey Juan Carlos, 4-5 mai 2011 ;
- . Lerouge L., « Obligation de sécurité et procédures d'urgences (risques psychosociaux) », Conférence lors du Colloque Sécurité et santé au travail organisé par le CRFPA de Bordeaux, ENM le 8 avril 2011 ;
- . Lerouge L., « La prise en compte de la santé mentale par le droit du travail », conférence au séminaire du 23 mars 2011 du réseau C2SM, Maison des Sciences de l'Homme d'Aquitaine (MSHA) ;
- . Lerouge L., « Risques psychosociaux au travail aspects de droit comparé », Colloque *Autour des risques psychosociaux au travail. Regards épars sur le droit de la santé mentale au travail*, CERIT-CRDP et Institut Régional du Travail, Université de Nancy II, 13 décembre 2010 ;
- . Lerouge L., « The Right for Protection of Mental Health in Workplace » (en anglais), *PPF History of Managerial Thought and Practices: concluding colloquium*, Oxford, december 9th and 10th, 2010 ;
- . Lerouge L., « La participación de los empresarios en lo que respecta al acoso moral en el derecho francés » (en espagnol), *Encuentro internacional sobre análisis de legislación y práctica jurídica sobre el acoso moral en el trabajo o mobbing*, San Sebastian, 2-3 septembre 2010 ;
- . Lerouge L., « Organización del deporte profesional: una perspectiva francesa » (en espagnol), Congreso Nacional de Derecho Deportivo, *La reforma del régimen jurídico del deporte profesional*, Huesca, 13-14 mai 2010 ;
- . Lerouge L., « Les dispositifs d'aide à l'insertion sociale des sportifs de haut niveau », Journée d'étude *Sport et Insertion*, Université de Nantes, 9 avril 2010 ;
- . Lerouge L., « Les problématiques juridiques de la santé-sécurité et la santé mentale au travail », *Journée de réflexion sur la santé au travail*, ANFH, CHIU de Créteil, 15 mai 2009 ;
- . Lerouge L., « La souffrance au travail et le droit du travail », *Colloque « La Souffrance au travail »*, Université Montesquieu – Bordeaux IV, 13 mars 2009 ;
- . Lerouge L., « Les risques psychosociaux au travail et prise en compte par le droit du travail et de la Sécurité sociale », Master II Recherche « Droit de l'entreprise », Université de La Rochelle, 23 janvier 2009 ;
- . Lerouge L., « Les risques psychosociaux appréhendés par le droit du travail français » (en espagnol), *Colloque « Prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales. Una perspectiva comparada »* (en espagnol), Université Rey Juan Carlos, Madrid, 27 novembre 2008 ;
- . Lerouge L., « La prise en charge par le droit du travail français de la discrimination fondée sur le sexe » (en espagnol), *Colloque « El marco jurídico de la discriminación por razón de sexo y el acoso en el trabajo. Análisis comparado en los espacios europeo y americano »* (en espagnol), Université Rey Jan Carlos, Madrid, 26 novembre 2008 ;
- . Lerouge L., « L'égalité d'accès des handicapés mentaux aux pratiques sportives », *Séminaire « Insertion et Sport : l'accès aux pratiques sportive »*, Université de Nantes, Hôtel du département de Loire-Atlantique, 12 janvier 2008 ;
- . Lerouge L., « Le secret médical partagé », *Petites Universités de Printemps de Médecins du monde*, Nantes, Maison des syndicats, 4 juin 2005.

Conférences retenues par un comité de lecture

- . Lerouge L., « The Legal Link Between Moral and Sexual Harassment in French Labour Law » (en anglais), International Association on Workplace Bullying and Harassment (IAWBH), Milan, 17-20 juin 2013 ;
- . Lerouge L., « Acoso moral o psicológico (mobbing) en el derecho del trabajo en Francia (en espagnol) », II Congreso Internacional de Mobbing y Bullying, Buenos Aires, 7-9 mai 2014 ;

- . Lerouge L., « Work Organisation and Employer Liability in French Labour Law » (en anglais), 4th Expert Workshop on Psychosocial Factors at Works in the Asia Pacific, Mahidol University, Ayutthaya, 27-29 novembre 2013 ;
- . Lerouge L., « How French labour law contributes to protect mental health in the workplace through employer's liability? The assistance of the Health and Safety Committee (HSC) » (en anglais), Université de Copenhague, International Association on Workplace Bullying and Harassment (IAWBH), Copenhague, 13-15 juin 2012 ;
- . Lerouge L., « Étude comparée de la prise en compte de la souffrance au travail par le droit dans quelques pays européens », Séminaire des 5 continents *Effets psychosociaux de la mondialisation sur la santé mentale. Pour une écologie du lien social*, 19-22 octobre 2011, Université Claude Bernard Lyon 1, Lyon ;
- . Lerouge L., « Las especificidades del acoso moral en el derecho francés » (en espagnol), *Congreso Iberoamericano Sobre Acoso Laboral e Institucional*, Escuela Nacional de Antropología e Historia, 6-8 juillet 2011, Mexico DF ;
- . Lerouge L., Debryne (G.), « Politique et stratégie de prévention des risques psychosociaux : résultats d'une confrontation avec le droit de la santé-sécurité au travail », Colloque *Organisation, gestion productive et santé au travail*, Groupe de Recherche Innovation et Société, Université de Rouen, 16-17 décembre 2010 ;
- . Lerouge L., « How do French Courts Interpret Psycho-social Hazards? » (en anglais), 4th International Conference on Psychosocial Factors at Work. The Changing World of Work », 14-17 juin 2010, VU University, Amsterdam ;
- . Lerouge L., « Moral Harassment and Employer Liability in French Law » (en anglais), 7th International Conference on Workplace Bullying and Harassment, 2-4 juin 2010, Université de Glamorgan, Cardiff ;
- . Lerouge L., « Le droit du travail français à l'épreuve des "nouveaux risques" », Congrès international de l'Association canadienne des relations industrielles (ACRI), 27-28-29 mai 2009, l'Université du Québec en Outaouais (UQO) ;
- . Lerouge L., « L'aménagement d'emplois en faveur des sportifs de haut niveau dans les collectivités territoriales : une difficile adéquation entre le statut sportif et social », Congrès international de la société de sociologie du sport, *Le sport : entre intérêts publics et appropriations privées*, Université de Nantes, du 24 au 26 octobre 2005.

Autres conférences

- . Lerouge L., « RPS et discrimination : responsabilité de l'employeur du point de vue du droit », Colloque *Premières rencontres « santé et diversité » : risques psychosociaux et discriminations*, IAE de Lyon, Université Lyon III, 18 février 2014 ;
- . Lerouge L., animation de la table ronde « Le droit du travail : entre fractures et résistances », Colloque « Les transformations du droit du travail et la crise. Approches comparées en Europe, 14 février 2014, Cour de cassation, Paris ;
- . Lerouge L., « Le programme COMPARISK : premier bilan », Colloque international Approche comparée des risques psychosociaux au travail COMPARISK2013, Bordeaux 15-18 janvier 2013 ;
- . Lerouge L., Encrenaz G., Laberon S., Lagabrielle C., Pouyaud J., « Observatoire Régional des risques psychosociaux en Aquitaine (ORRPSA) : présentation, objectifs, travaux et perspectives », Séminaire de recherche du Laboratoire Psychologie, santé et qualité de vie. Axe 2 Conduites et situations à risques, 31 mai 2005, Université Segalen, site victoire ;
- . Lerouge L., « La prise en charge par le droit français de la sécurité sociale des troubles psychosociaux », Cours de « droit des lésions psychologiques », Université d'Ottawa, Faculté de droit, 9 février 2012 ;
- . Lerouge L., « *Les risques professionnels au Sénégal : compte-rendu de recherche (politique institutionnelle)* », intervention au Colloque international Risques en Afrique, Maison des Sciences de

l'Homme Aquitaine (MSHA), au sein de l'atelier « Risques professionnels » et participation à la Table ronde de conclusion, 4 et 5 avril 2011, MSHA, Bordeaux ;

. Lerouge L., « Le droit du travail français à l'épreuve des risques psychosociaux », journées internationales d'études, *Les pays d'Europe du Sud face à la prévention des risques psychosociaux au travail (droit, politique de prévention, dialogue social)*, Université Montesquieu - Bordeaux IV, du 23 au 24 septembre 2010 ;

. Lerouge L., « Les problématiques juridiques de la santé-sécurité au travail », journée de formation aux risques professionnels des nouveaux entrants au Pôle de recherche et d'enseignement supérieur (PRES) de Bordeaux, Bordeaux, 5 février 2009 ;

. Lerouge L., « Le droit à la protection de la santé mentale au travail », Journées d'études PPF « Histoire de la pensée et des pratiques managériales », Université Marne-La-Vallée 11 et 12 décembre 2008 ;

. Lerouge L., « Le système français de prise en charge des risques professionnels par le droit de la sécurité sociale », Université Cheikh Anta Diop de Dakar le 21 mai 2008 et Université Gérard Berger de Saint-Louis du Sénégal le 27 mai 2008 ;

. Lerouge L., « Les risques psychosociaux au travail reconnus par le droit : le couple "dignité-santé" ? », journées internationales d'étude, *Les droits d'Europe du Sud confrontés aux risques psychosociaux au travail*, Université Montesquieu - Bordeaux IV, du 20 au 21 septembre 2007.

ANNEXE

Tableau retraçant diverses formes d'interdisciplinarité

<p style="text-align: center;">Interdisciplinarité encyclopédique Interdisciplinarité hétérogène</p> <p>« Forme encyclopédique de mise en commun des connaissances de nombreuses disciplines »⁴⁹³ « Les divers efforts de caractère encyclopédique (...) aboutissent à combiner des programmes différemment dosés »⁴⁹⁴</p>
<p style="text-align: center;">Interdisciplinarité intrinsèque « pseudo-interdisciplinarité »</p> <p>« Partage d'instruments analytiques (modèles mathématiques de simulation par ordinateur par exemple) »⁴⁹⁵.</p>
<p style="text-align: center;">Interdisciplinarité contextualisante</p> <p>« Prendre d'autres disciplines en considération, mais sans qu'elles ne coopèrent activement [entre elles] »⁴⁹⁶.</p>
<p style="text-align: center;">Interdisciplinarité auxiliaire</p> <p>« Emploi de méthodes relevant d'une disciplinarité "croisée" [qui] aboutit à créer des séries d'interdisciplinarités auxiliaires. Dans certains cas, ces interdisciplinarités auxiliaires sont occasionnelles et provisoires. Dans d'autres, une discipline peut établir des rapports durables avec une autre, du fait qu'elle est tributaire des méthodes utilisées par cette "discipline auxiliaire" »⁴⁹⁷.</p>
<p style="text-align: center;">Interdisciplinarité composite</p> <p>« Recours à des compétences complémentaires afin de régler des problèmes complexes ou d'atteindre un objectif commun (partage d'équipement onéreux par exemple) »⁴⁹⁸. Le lien qui unit des disciplines aussi diverses réside dans la nécessité impérieuse de trouver des solutions techniques en dépit de contingences en constante évolution⁴⁹⁹</p>
<p style="text-align: center;">Interdisciplinarité unificatrice</p> <p>« Procède d'une cohérence de plus en plus étroite des domaines d'étude de deux disciplines, cette cohérence étant assortie d'un rapprochement des niveaux respectifs d'intégration théorique et des méthodes correspondantes »⁵⁰⁰.</p>
<p style="text-align: center;">Interdisciplinarité linéaire</p>

⁴⁹³ *Ibid.*

⁴⁹⁴ Heckhausen H., « Discipline et interdisciplinarité » in Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, p. 83-90.

⁴⁹⁵ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.* ; voir aussi Heckhausen H., « Discipline et interdisciplinarité », *ibid.*

⁴⁹⁶ Bruun H., Hukkinen J., Huutoniemi K., Thompson Klein J. (dir.), *Promoting Interdisciplinary Research: The Case of the Academy of Finland*, Publications of the Academy of Finland, Série n° 8/05, Helsinki, Academy of Finland, 2005, 478 p.

⁴⁹⁷ Heckhausen H., « Discipline et interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴⁹⁸ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁴⁹⁹ Réflexion tirée Heckhausen H., « Discipline et interdisciplinarité », *op. cit.*

⁵⁰⁰ Heckhausen H., « Discipline et interdisciplinarité », *ibid.*

« Lorsqu'un phénomène p2B – phénomène brut appartenant à la discipline \mathcal{D}_2 – est légalisé par une loi \mathcal{L}_o abritée par la discipline \mathcal{D}_1 , (...) il y a interdisciplinarité linéaire en ce sens que la loi \mathcal{L}_o est emprunté et adaptée par \mathcal{D}_2 au profit de $p_2 \cdot \mathcal{D}$ »⁵⁰¹.

Interdisciplinarité structurale

« Interaction entre deux disciplines [qui] aboutissent à la création d'un corps de lois nouvelles composant l'ossature d'une discipline originale, non réductible à la réunion formelle de celles qui l'ont engendrée, répondant elle-même aux critères de définition disciplinaire »⁵⁰².

Interdisciplinarité restrictive

« Cas où n'existent pas à proprement parler d'interactions entre les disciplines (...). Ici le champ d'application de chaque discipline est mis en jeu par un objectif concret, qui n'est que restreint. Les disciplines "restreignantes" exercent à l'égard des autres, des effets de contraintes » ou de bornes de nature technique, économique ou humaine⁵⁰³.

Interdisciplinarité généralisante

« La seule vraie interdisciplinarité » selon Margaret Boden⁵⁰⁴, « les concepts et les points de vue d'une discipline contribuent aux problèmes et aux théories d'une autre »⁵⁰⁵.

Interdisciplinarité méthodologique

Objectif d'« améliorer la qualité des résultats. L'activité type consiste à emprunter une méthode ou un concept à une autre discipline afin de vérifier une hypothèse, de répondre à une question de recherche ou de formuler une théorie⁵⁰⁶. Raymond Miller identifie deux types d'interdisciplinarité méthodologique : »⁵⁰⁷

« Les "composants partagés", comprennent « des méthodes de recherche partagées entre des disciplines, comme c'est le cas de l'induction statistique ».

« Les "principes d'organisation communs", sont des concepts pivot ou des processus sociaux fondamentaux, le "rôle" et "l'échange", par exemple, utilisés pour l'organisation d'idées et de résultats entre les disciplines ».

« L'interdisciplinarité méthodologique est "instrumentale" lorsqu'elle répond aux besoins d'une discipline. Pour les conservateurs, il s'agit de résoudre les problèmes sociaux et économiques, sans se préoccuper des questions épistémologiques »⁵⁰⁸.

Interdisciplinarité théorique

Élaboration « de cadres conceptuels servant à l'analyse de problèmes particuliers, l'intégration de prédicats d'une discipline par une autre et de nouvelles synthèses fondées sur des liaisons entre des modèles et des analogies figurent parmi les résultats obtenus »⁵⁰⁹.

⁵⁰¹ Boisot M., « Discipline et interdisciplinarité » in Apostel L., Berger G., Briggs A., Michaud, G. (dir.), *L'interdisciplinarité. Problèmes d'enseignement et de recherche dans les universités*, OCDE, Paris, 1972, p. 90-97.

⁵⁰² *Ibid.*

⁵⁰³ *Ibid.*

⁵⁰⁴ Boden Margaret A., « What is interdisciplinarity? » in Richard Cunningham (dir.), *Interdisciplinarity and the Organization of Knowledge in Europe*, Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities, 1999, p. 13-24.

⁵⁰⁵ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁵⁰⁶ Henrik Bruun, Janne Hukkinen, Katri Huutoniemi, Julie Thompson Klein (dir.), *Promoting Interdisciplinary Research: The Case of the Academy of Finland*, Publications of the Academy of Finland, Série n° 8/05, Helsinki, Academy of Finland, 2005, p. 112-113.

⁵⁰⁷ Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁵⁰⁸ Lambert R., « Blurring the Disciplinary Boundaries: Area Studies in the United States » in Easton D., Schelling C. (dir.), *Divided Knowledge: Across Disciplines, Across Cultures*, Newbury Park, CA, Sage, 1991, p. 171-194.

⁵⁰⁹ Miller R., « Varieties of Interdisciplinary Approaches in the Social Sciences », *Issues in Integrative Studies*, vol. 1, 1982, p. 1-37.

Interdisciplinarité critique
Questionne « des structures dominantes du savoir et de l'éducation dans le but de les transformer et de soulever des questions de valeurs et d'objectifs que l'interdisciplinarité instrumentale passe sous silence » ⁵¹⁰ .
« La distinction entre la forme instrumentale et la forme critique n'est pas absolue. Ainsi la recherche sur les problèmes d'environnement et de santé combine souvent la critique et la résolution de problème » ⁵¹¹ .
Interdisciplinarité exogène
Résulte « des changements dans les rapports entre science et société » ⁵¹²
Interdisciplinarité de proximité
« Pratique qui consiste à utiliser des concepts, des théories et des méthodes de disciplines proches de la sienne, donc de profiter du voisinage disciplinaire. L'objectif est de pouvoir proposer des interprétations plus riches, originales, du processus étudié » ⁵¹³ .
« L'interdisciplinarité "de proximité" procède d'une dynamique endogène de la recherche, c'est-à-dire d'une sorte de "mûrissement" (on pourrait alors parler d'une " interdisciplinarité endogène ") » ⁵¹⁴
Interdisciplinarité dédaléenne
« Vouloir comprendre comment un objet de recherche peut être questionné par d'autres disciplines » ⁵¹⁵ .

Wolfgang Khron propose de distinguer de son côté les « travaux interdisciplinaires » (« *interdisciplinary case work* »), la « communication interdisciplinaire » (« *interdisciplinary communication* ») et la « fusion interdisciplinaire » (« *interdisciplinary fusion* »)⁵¹⁶. Cette dernière désigne l'interdisciplinarité qui crée de nouvelles disciplines (biochimie, science cognitive, climatologie, la santé publique). Les travaux interdisciplinaires renvoient en revanche à une forme d'interdisciplinarité exercée dans le sens de la résolution de problèmes, quand ceux-ci sont trop complexes pour être traité par une ou deux disciplines.

Enfin, Steve Fuller s'attarde sur l'« interdisciplinarité déviante » (« *Deviant interdisciplinarity* »). Celle-ci a été historiquement alimentée par une utilisation imaginative des mathématiques afin de rassembler différents domaines de la connaissance en vertu d'un ensemble de principes communs⁵¹⁷. L'auteur a identifié six formes d'interdisciplinarité déviante au XX^{ème} siècle : « matérialisme dialectique », « féminisme socialiste », « hygiène raciale », « néo-thomisme », « psychanalyse », la « sémantique générale »⁵¹⁸.

⁵¹⁰ *Ibid.*

⁵¹¹ Jollivet M., Legeay J.-M., « Canevas pour une réflexion sur une interdisciplinarité entre sciences de la nature et sciences sociales », *op. cit.*

⁵¹² Thompson Klein J., « Une taxinomie de l'interdisciplinarité », *op. cit.*

⁵¹³ Bühler E.-A., Cavaillé F., Gambino M., « Le jeune chercheur et l'interdisciplinarité en sciences sociales », *op. cit.*

⁵¹⁴ Jollivet M., Legeay J.-M., « Canevas pour une réflexion sur une interdisciplinarité entre sciences de la nature et sciences sociales », *op. cit.*

⁵¹⁵ *Ibid.*

⁵¹⁶ Krohn W., « Interdisciplinary Cases and Disciplinary Knowledge » in Frodeman R., Julie Thompson Klein J., Mitcham C. (dir.), *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford, Oxford University Press, 2010, p. 31-41 ; ouvrage qui contient également l'article en anglais de Julie Thompson Klein "A taxonomy of interdisciplinarity", p. 15-30.

⁵¹⁷ Fuller S., « Deviant Interdisciplinarity » in Frodeman R., Julie Thompson Klein J., Mitcham C. (dir.), *The Oxford Handbook of Interdisciplinarity*, Oxford, Oxford University Press, 2010, p. 49-64.

⁵¹⁸ V. Fuller S., « Deviant Interdisciplinarity », *ibid.*

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	p. 3
Chapitre préliminaire - Parcours initiatique vers la thématique des « risques psychosociaux au travail »	p. 11
Section 1 - Le mémoire de DEA « La qualification juridique du harcèlement moral »	p. 11
Section 2 - La thèse : « La reconnaissance d'un droit à la protection de la santé mentale au travail »	p. 13
§1 - Intégrer dans les relations de travail la protection de la santé mentale	p. 13
§2 - Consacrer juridiquement un droit à la santé mentale au travail	p. 15
Section 3 - Le recrutement au CNRS	p. 17
Chapitre 1 - Quelle réponse juridique à la question des RPS en France ?	p. 19
Section 1 - Les enjeux autour d'une définition juridique des risques psychosociaux	p. 19
§1 - Les « risques psychosociaux » : un terme non adapté au droit.....	p. 21
A. Les risques psychosociaux : des risques difficilement saisissables en droit.....	p. 21
B. L'absence de catégorie juridique pour les risques psychosociaux	p. 23
§2 - Prendre en compte les difficultés rencontrées par les travailleurs, réfléchir sur le travail	p. 24
A. Les organisations du travail et leurs effets sur la santé	p. 25
B. Élargir la réflexion juridique vers l'« environnement de travail »	p. 27
Section 2 - Les dispositifs juridiques mobilisables autour des risques psychosociaux	p. 28
§1 - Le harcèlement moral : principale entrée juridique pour appréhender les RPS	p. 28
A. Un régime légal propre au harcèlement moral au travail depuis 2002.....	p. 28
1. La définition légale du harcèlement moral au travail	p. 28
2. Les dispositifs juridiques imaginés pour lutter contre le harcèlement moral au travail	p. 30
B. Une constante évolution de la jurisprudence en droit de la santé-sécurité au travail français	p. 33
1. Le harcèlement moral au travail et l'obligation de sécurité de résultat	p. 34
2. L'interprétation extensive de la définition du harcèlement moral par la Cour de cassation.....	p. 37
a. La reprise en main du contrôle de qualification du harcèlement moral au travail	p. 37
b. L'élargissement de la définition du harcèlement moral au travail	p. 39
3. La compensation des effets du harcèlement moral au travail	p. 40

§2 - Les instruments juridiques susceptibles d'être mobilisables pour prévenir les RPS	p. 42
A. Le CHSCT au centre des attentions	p. 42
1. Le CHSCT aujourd'hui	p. 42
2. Les évolutions possibles du CHSCT	p. 47
B. Quel rôle pour le médecin du travail ?	p. 50
C. Promouvoir le droit d'alerte	p. 51
D. Les organes de contrôle en matière de risques psychosociaux au travail	p. 52
1. Le contrôle par la branche ATMP de la sécurité sociale	p. 53
2. Le contrôle de l'inspection du travail	p. 55
a. L'inspection du travail confrontée aux risques psychosociaux	p. 55
b. Le document unique d'évaluation des risques professionnel et son contrôle	p. 58
Section 3 - Les approches des partenaires sociaux des risques psychosociaux	p. 59
§1 - Des oppositions d'approches des risques psychosociaux	p. 59
§2 - Des approches pragmatiques	p. 62
Chapitre 2 - Quel éclairage des RPS au prisme du droit comparé ?	p. 67
Section 1 - Les enjeux du moment de résolution des conflits	p. 69
§1 - Le harcèlement moral : principale voie pour évoquer la santé physique et mentale au travail	p. 69
§2 - Les atteintes à la santé mentale au travail : régler le problème dans ou en-dehors de l'entreprise ?	p. 71
Section 2 - Les motifs de recours au juge	p. 76
§1 - Une obligation de sécurité au caractère de résultat selon le juge français	p. 76
§2 - Une obligation de sécurité de résultat permettant de viser les organisations du travail	p. 78
Section 3 - L'approche des syndicats étrangers	p. 81
§1 - Une approche des RPS par les syndicats non contraignante au Sud de l'Europe	p. 81
§2 - Une approche des RPS par les syndicats mêlée d'avancées et de stagnation au Nord de l'Europe	p. 85
§3 - Une approche des RPS par les syndicats contrastée entre le Canada et le Japon	p. 89
A. Une approche pour éviter la juridiciarisation du conflit au Canada	p. 89
B. Une structuration des syndicats japonais peu à même de prendre en compte les RPS	p. 93
Chapitre 3 - Leçons d'une expérience de recherche	p. 97
Section 1 - Quels recours au droit comparé ?	p. 97
§1 - Différentes approches du droit comparé	p. 98
A. L'évolution des approches du droit comparé	p. 98
B. Les dimensions du droit comparé	p. 102

§2 - Méthodologie du droit comparé	p. 104
A. Méthodologie et résultats attendus	p. 104
B. Problématique de traduction et place de l'interprétation.....	p. 107
Section 2 - Quels rapport à l'interdisciplinarité ?	p. 109
§1 - L'interdisciplinarité : une pluralité de définitions	p. 110
A. Quels démarches interdisciplinaires ?	p. 111
1. Essai d'approche critique de la notion d'interdisciplinarité	p. 111
2. Distinguer « interdisciplinarité » et « pluridisciplinarité », « multidisciplinarité », « transdisciplinarité »	p. 115
B. Mettre en relation différents questionnements	p. 118
§2 - Les apports de l'interdisciplinarité à la recherche juridique.....	p. 119
A. Surmonter des obstacles méthodologiques	p. 119
1. Les obstacles à l'interdisciplinarité pour le juriste	p. 119
2. Les apports de l'interdisciplinarité une fois les obstacles levés	p. 121
B. Résoudre des problèmes sociétaux	p. 124
1. Les rapports entre droit et action	p. 124
2. L'Observatoire régional des risques psychosociaux en Aquitaine (ORRPSA)....	p. 128
C. Ne pas réduire le droit à une « boîte à outils » : donner du sens à l'interdisciplinarité dans la recherche juridique ?.....	p. 132
Section 3 - Quelles orientations de recherche ?	p. 134
Conclusion.....	p. 136
Références bibliographiques	p. 140
Mémoires de masters recherches encadrés.....	p. 155
Publications et travaux	p. 156
Annexe	p. 166
Table des matières	p. 169